

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК ИНСТИТУТИ

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ
МЕҲНАТ КОДЕКСИГА
ШАРҲЛАР

ТОШКЕНТ -2008

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига шарҳлар. –Т.: ТДЮИ нашриёти, 2008. 985 бет.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги, ТДЮИ.

Муаллифлар:

1. ю.ф.д. **Усмонова М.А.** –II-, V-, XI-, XIII-, XIV-, XVI-боблар
2. ю.ф.н., доц. **Турсунов Й.** –I-, III-, VI-(ҳаммуаллиф.), XII-боблар.
3. катта ўқитувчи **Саримсакова Г.К.** –VII-, VIII-боблар
4. ўқитувчи **Саттарова Г.Д.** –IV-боб.
5. ўқитувчи **Исмоилов Ш.А.** –IX-, X-боблар.
6. ўқитувчи **Газиев Ш.М.** –XV-боб.
7. **Астанов И.Р.** VI-боб ҳаммуаллиф.

Масъул муҳаррир: ю.ф.д. **Усмонова М.А.**

Такризчилар:

ю.ф.д.,проф. **Оқюлов О.О.**

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги бошқарма бошлиғи **Зиёдуллаев М.Д.**

Мамлакатимизда бозор муносабатлари авж олиб бораётган ҳозирги кунда корхона ва ташкилотларда ходимлар ҳуқуқларини самарали ҳимоя қилиш долзарб вазифалар қаторига киради. Мазкур шарҳларда мустақил тараққиётимизда илк маротаба Меҳнат кодексига амалий шарҳ берилмоқда. Ушбу китоб амалиётчи мутахассис юристларга, корхона ва ташкилотларнинг раҳбарларига, илмий-педагогик ходимлар, тадқиқотчилар ва меҳнат қонунчилиги билан қизиқувчи барча фуқаролар учун фойдали бўлади деб умид қиламиз.

© “Меҳнат ва ижтимоий ҳимоя ҳуқуқи” кафедраси жамоаси.

© Тошкент давлат юридик институти. 2008 йил.

КИРИШ

Жамиятни янгилаш, мамлакатни модернизация қилиш юзасидан амалга ошираётган ишларимиз ижтимоий, иқтисодий, сиёсий ва маънавий соҳалардаги ислохотларимизда ўз аксини топмоқда. Одамларимиз моддий турмуш шароитларининг мунтазам яхшиланиб бораётганлиги, бозор муносабатлари талабига мос равишда инсонларнинг маънавий-руҳий қиёфасида содир бўлаётган ижобий ўзгаришлар Ўзбекистон ўзининг ҳеч кимдан кам бўлмаган фаровон жамият, буюк келажак барпо этиш йўлидан тўғри ривожланаётганини сўзсиз исботлаб турибди.

Олдимизга қўйган буюк мақсад йўлида янада жадалроқ ривожланиш шартларидан бўлиб ҳар бир фуқаро буюк Ватанимиз равнақи йўлида ғайрат-шижоат кўрсатиши, фаол фуқаролик позициясини эгаллаши, ўз вазифасини сидқидилдан бажариши лозимлиги ҳисобланади, зеро, Республикамиз Президенти И.А.Каримов ўзининг Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 14 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузасида таъкидлаганидек: ”Бу диёр, бу бетакрор юрт барчамизники, Ватанимизнинг мавқеи ва обрўйини дунёда муносиб даражага кўтариш ҳаммамизнинг муқаддас бурчимиз деб, айнан шундай тушунча билан бир ёқадан бош чиқариб, белимизни қаттиқ боғлаб, жорий этилаётган ислохот ва янгилашни жараёнларини қатъият билан давом эттирсак ҳеч шубҳасиз, марра бизники - Ўзбекистонимизда ўзгаларнинг ҳавасини тортадиган эркин ва фаровон жамиятни албатта қурамиз, ўзимизнинг эзгу мақсадларимизга албатта етамиз”.

Ҳуқуқий билимларнинг оширилиши, фуқароларимиз томонидан ўз ҳақ-ҳуқуқларини яхши англаб етилиши ва уларни ҳимоя этилиши учун фаол ҳаракат қилиниши ҳуқуқий давлат барпо этилишига ёрдам берувчи асосий омиллардандир, чунки ҳуқуқий давлат ҳар бир фуқародан юксак ижтимоий-сиёсий, ҳуқуқий фаоллик кўрсатишни талаб қилади, юз бераётган воқеа-ҳодисаларга бефарқ, ижтимоий фаол бўлган фуқаролар кўпчиликлари ташкил қиладиган жамиятда ўзгаришлар яшаш, тараққиётга эришиш мумкин эмас.

Мамлакатимизда ҳуқуқий ислохотлар амалга оширилар экан, унинг мақсадларидан бири ҳам фуқаролар ҳуқуқий онги ва маданиятини ошириш йўли билан уларнинг ижтимоий фаолликларини оширишдан иборат.

Мамлакатимизнинг ташқи дунё учун очик жамият сифатида жаҳондаги мамлакатлар билан ҳамкорлик алоқаларинини тобора кенгайтириб борётганлиги, универсал ва минтақавий халқаро ташкилотлар фаолиятида Ўзбекистоннинг суверен давлат сифатида фаол иштирок этаётгани мамлакатимиз обрў-эътиборини оширишга хизмат қилиш билан биргаликда инсон ҳуқуқлари соҳасида, бу ҳуқуқларни амалда тўла таъминлаш ва кафолатлаш соҳасида улкан ишларни амалга оширишга ундамоқда. Буларнинг барчаси ҳар бир фуқародан жонбозлик кўрсатишни талаб этади.

Ўқувчилар эътиборига ҳавола қилинаётган мазкур Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига амалий шарҳлар юқорида белгиланган вазифалар бажарилишига муайян ҳисса қўшиш мақсадида тайёрланган бўлиб, унда мамлакатимиз мустақил тараққиётида биринчи марта мавжуд меҳнат кодексини амалий нуқтаи назардан шарҳлашга ҳаракат қилинди.

Ушбу шарҳлар энг аввало амалиётчи мутахассисларга ёрдам бериш мақсадини кўзлайди. Аммо, ундан ўқув юртларининг ўқитувчилари, талаба ва ўқувчи ёшлар, тадқиқотчилар, меҳнат қонунчилигига қизиқувчи барча шахслар фойдаланишлари мумкин.

Ушбу иш мустақиллика эришганимиздан кейин биринчи марта амалга оширилган иш бўлгани сабабли унда муайян нуқсонлар ва камчиликлар бўлиши эҳтимолдан холи эмас. Шу сабабли муаллифлар жамоаси олдиндан кечирим сўраганлари ҳолда ушбу камчиликлар юзасидан ўзининг холис, танқидий фикр-мулоҳазаларини билдирган ўқувчиларга ўз минатдорчиликларини билдирадилар.

УМУМИЙ ҚИСМ

I-БОБ. АСОСИЙ ҚОИДАЛАР

1-модда. Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатлар

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ушбу Кодекс, Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва Олий Мажлис қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, Қорақалпоғистон Республикаси қонунлари ва Жўқорғи Кенгес қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари, давлат ҳокимиятининг бошқа вакиллик ва ижроия органлари ўз ваколатлари доирасида қабул қиладиган қарорлардан иборатдир.

Мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, шунингдек айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси (контракт) бўйича ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

1. Меҳнат Кодекси (бундан кейинги ўринларда МК деб юритилади)нинг 1-моддаси 1-қисми меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий базани белгилаб беради. Ушбу қисмга кўра меҳнат муносабатлари давлатнинг ваколатли қонунчилик ҳамда ижроия органлари томонидан қабул қилинадиган қонун ҳужжатлари ҳамда корхоналарнинг иш берувчилари, ходимлар вакиллик органлари, уларнинг бирлашмалари томонидан қабул қилинадиган нодавлат, локал меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

2. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини қабул қилиш, уларни кучга киритиш, ўзгартириш ҳамда қўшимчалар киритиш тартиблари «Норматив ҳуқуқий ҳужжатлари тўғрисида»ги (2000 йил 14 декабрда қабул қилинган) Қонуни, «Қонунлар лойиҳаларини тайёрлаш ва Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг қонунчилик Пала-

тасига киритиш тартиби тўғрисида»ги Қонуни (2006 йил 11 октябрда қабул қилинган), шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 9 декабрдаги 469-сонли қарори билан тасдиқланган «Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари норматив ҳужжатлари қонунийлигини таъминлаш тўғрисида»ги қарори (кейинги киритилган қўшимча ва ўзгартиришлари билан) ва бошқа бир қатор меъёрий ҳуқуқий ҳужжатлар билан белгилаб қўйилган.

Жойлардаги давлат ҳокимияти ва ижроия органларининг ўз ҳудудлари доирасида амал қиладиган меъёрий ҳуқуқий ҳужжатларни қабул қилиш масалалари Ўзбекистон Республикасининг «Маҳаллий давлат ҳокимиятлари тўғрисида»ги Қонунида (1993 йил 2 сентябрдаги қўшимча ва ўзгартиришлари билан) назарда тутилган.

3. Локал меъёрий ҳужжатлар (нодавлат актлари)ни қабул қилиш ва кучга киритиш тартиби уни ишлаб чиққан орган (иш берувчи, ходимлар вакиллик органи ёки уларнинг бирлашмалари) томонидан белгиланади. Уларга қўшимча ва ўзгартиришлар киритиш тартиби ҳам ушбу органнинг ўзи томонидан ўрнатилади.

Локал (нодавлат) меъёрий ҳужжатлар қаторига жамоа шартномалари, жамоа келишувлари, ички меҳнат тартиби қоидалари, турли низомлар ва йўриқномалар ҳамда бошқа нодавлат ҳужжатлари (норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилиш ваколати берилмаган органлар актлари) киритилиши мумкин.

4. Ўзбекистон Республикаси Олий Судининг меҳнат қонунчилиги нормаларини қўллаш юзасидан қабул қилган қарорлари норматив ҳуқуқий ҳужжат саналмасда (чунки, суд қонун ижодкорлиги ваколатига эга бўлмасдан, фақат уларни татбиқ қилади), аммо уларни тўғри англаб етиш, тўғри қўллаш, хато ва камчиликлар юз беришининг олдини олишда амалий аҳамиятга эга бўлади.

2-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг вазифалари

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимлар, иш берувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда, меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифати яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашади.

1. Меҳнат Кодексининг 2-моддасида Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигининг вазифалари қайд этилган. Унга кўра меҳнат қонунчилиги меҳнатга оид муносабатларни тартибга солар экан, ходимларнинг ҳам, иш берувчиларнинг ҳам, давлатнинг ҳам манфаатларини ҳисобга олади, бу манфаатларнинг ўзаро зид бўлмаслиги ҳамда уйғун ҳолда бўлишини таъминлаш мақсадини кўзлайди.

Мазкур модда меҳнат қонунчилигининг асосий вазифалари доирасини белгилаб беради.

2. Ўзбекистонда меҳнат бозорини самарали фаолият юритишини таъминлаш унинг вазифаларидан бўлиб, фуқароларнинг ёлланиб ишлашга бўлган конституциявий ҳуқуқлари рўёбга чиқарилиши, меҳнат ресурсларидан унумли фойдаланиш, иш кучи таклифи ва талаби даражаси нисбатини ҳисобга олган ҳолда ишга жойлашишга кўмаклашиш, меҳнат ресурсларига бўлган талаб эҳтиёжларни қондириш, иш кучининг айрим тармоқлар, минтақалар, касбий йўналишлар бўйича мутаносиб тақсимланишини таъминлаш кабиларни ўз ичига олади. Меҳнат бозорининг шаклланиши ва нормал фаолияти юритишига давлатнинг аҳоли бандлиги соҳасидаги сиёсати катта таъсир қилади.

Ўзбекистонда меҳнат бозори шаклланиш жараёнида бўлиб, демография вазият, меҳнат ресурсларининг қишлоқ ва шаҳарларда нотекис тақсимланганлиги, унинг таркиби ёшлар кўпчиликини ташкил қилиши каби омиллар унинг ўзига хос хусусиятларини белгилайди.

3. Адолатли ва хавфсиз меҳнат шароитларида меҳнат қилиш ёлланиб ишловчи фуқароларнинг энг муҳим инсоний, конституциявий ҳуқуқларидан биридир (Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддаси). Ушбу ҳуқуқнинг амалда таъминланишига эришиш меҳнат қонунчилиги вазифаларидан биридир.

«Адолатли меҳнат шароити» тушунчаси энг аввало ҳеч бир камситишларсиз (миллати, ирқи, жинси ва бошқа белгиларига қарамасдан, иш жойи, касб, вазифа, лавозимда меҳнат қилиш, тенг меҳнат учун тенг иш ҳақи олиш, имтиёз ва енгилликлардан бошқалар қатори фойдаланиш, мансаб пиллапояларидан кўтарилишда тенг имкониятга эга бўлиш кабилар) эркин меҳнат қилиш, иш берувчининг ёки ўзга шахсларнинг иш жараёнидаги ғайриқонуний тазйиқларидан ҳимояланганлиги, меҳнат қилиш ҳуқуқлари рўёбга чиқарилишини амалда тўла қафолатланганлиги кабиларни ўз ичига олади.

«Хавфсиз меҳнат шароитларида ишлаш» тушунчаси эса ёлланиб ишловчи ходим ҳаёти ва саломатлигига хавф-хатар туғдирмайдиган,

турли касалликлар юз бериши, жароҳат олинишини тўла истисно қиладиган ишлаб чиқариш шарт-шароитларини ўз ичига олади.

Хавфсиз меҳнат шароитларини таъминланишига оид талаблар, меҳнатни муҳофазалашга оид стандартлар билан назарда тутилади (бу ҳақда «Меҳнатни муҳофаза қилиш» бобига берилган шарҳда батафсил тўхталиб ўтилган).

4. Ходимлар меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғини муҳофаза қилиш меҳнат қонунчилиги вазифалари жумласидан бўлиб саналади.

Меҳнат муносабатлари чоғида ёлланиб ишловчи ходимларнинг Ўзбекистон Республикаси Конституцияси, ушбу кодекс, қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари, шунингдек, корхона локал меъёрий ҳужжатлари, ходим билан тузилган меҳнат шартномасида назарда тутилган қонуний ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиш юзасидан зарур иқтисодий, ташкилий ва ҳуқуқий чоралар назарда тутилган. Бунда энг аввало, ходим ўз ҳуқуқлари ҳимоя этилишини иш берувчига (унинг юқори турувчи органига), ходимлар вакиллик органига, давлат меҳнат ҳуқуқий инспекторига мурожаат қилиш орқали ёки бевосита судга даъво аризаси тақдим этиш йўли билан талаб қилиши мумкинлиги тўла кафолатланганлиги, унинг ёзма ёки оғзаки мурожаати қабул қилиниши, кўриб чиқиши ва ҳал этилиши барча корхоналар, давлат органлари, жамоат бирлашмалари, уларнинг мансабдор шахслари учун мажбурий эканлиги, бундай аризани кўрмаслик, сансоларлик ёки бюрократликка йўл қўйиш мумкин эмаслиги, меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш вазифаси юклатилган махсус органлар ташкил этилганлиги ва уларнинг иш фаолияти таъмин этилганлиги муҳим аҳамиятга эга (бу ҳақда «Меҳнат низолари» бобида берилган шарҳда батафсил тўхталиб ўтилган).

5. Меҳнат қонунчилигининг юқорида қайд этиб ўтилган вазифалари корхоналарда меҳнат унумдорлигининг ўсиши, иш сифати яхшиланиши ва шу асосда бутун аҳоли моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишини таъминламоғи лозим.

6. Меҳнат муносабатлари чоғида инсон ҳуқуқларини таъминлаш, ҳар бир шахсга ўз жисмоний-руҳий, ақлий, касбий лаёқати тўла юзага чиқиши, камол топиши, жисмоний ва ақлий салоҳиятидан ўз мақсадлари йўлида, эркин фойдалана олиши учун кенг шароит яратиш кабилар ҳам меҳнат қонунчилиги вазифаларидан бўлиб ҳисобланади.

3-модда. Меҳнат кодексининг амал қилиш доираси

Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади.

1. Меҳнат Кодекси Ўзбекистон Республикасининг давлат чегаралари ичкарасида (шу жумладан, хориждаги дипломатик ваколатхоналар ҳудуди, Ўзбекистон Республикаси давлат байроғи остидаги денгиз ва ҳаво кемалари) амал қилади.

«Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси қарорига мувофиқ унинг амал қилиш доираси белгиланган.

2. Меҳнат кодекси вақт давомида амалга киритилган куни – 1996 йил 1 апрелдан кейин юзага келган муносабатларга нисбатан татбиқ этилади.

3. Меҳнат муносабатлари 1996 йил 1 апрелдан олдин ўрнатилган ҳолларда ҳам унинг нормалари 1996 йил 1 апрелдан кейин юз берган ҳуқуқий оқибатларни тартибга солади.

4. Меҳнат кодекси нормаларининг орқага қайтиш кучига (1996 йил 1 апрелдан олдин юз берган хатти-ҳаракатларга) эга эканлиги назарда тутилмаган.

5. Меҳнат кодексига киритиладиган қўшимча ва ўзгартиришлар «Норматив ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси қонунида назарда тутилган тартибда (матбуотда эълон қилинган ёки қонуннинг ўзида назарда тутилган муддатда) амалга киритилади.

6. Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хўжалик фаолиятини амалга ошираётган барча корхона, муассаса, ташкилотларда (давлат ёки нодавлат, тижорат ёки нотижорат ташкилоти эканлиги, мулкчилик шакли, ташкилий-ҳуқуқий кўринишидан қатъи назар) улар ёлланма меҳнатдан фойдаланишлари чоғида татбиқ этилади.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида фаолият юритаётган чет эл корхоналари, чет эл сармояси иштирок этган корхона ва ташкилотлар ҳам ходимлар билан меҳнат шартномаси тузиш ҳамда уни бажарилиши чоғида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига амал қилдилар.

7. Фуқаролик ҳуқуқий шартномалар асосида ўзгалар меҳнатидан фойдаланиш чоғида, жамоат бирлашмаларига аъзолик ва бошқалар (масалан, партия аъзоси, ижтимоий ҳаракатлар аъзоси эканлик асоси-

да, ўзини-ўзи иш билан таъминлаш мақсадидаги фаолият, тадбиркорлик билан шуғулланиш, давлат ҳарбий хизматини ўташ) билан боғлиқ равишдаги меҳнат фаолияти Меҳнат кодекси билан тартибга солинмайди.

Юридик шахс ташкил этмаган, якка тадбиркорлар, ўз уйида чорва молларини боқаётган шахсларга меҳнат дафтарчалари юритиш ва уларнинг ушбу фаолият даврини иш стажига қўшиб ҳисоблаш тартиби жорий этилган, аммо бу ҳол уларнинг фаолияти Меҳнат кодекси билан тартибга солинишини англабмайди.

8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 5 январдаги «Қишлоқ хўжалик корхоналарини фермер хўжаликларига айлантириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги 8-сонли қарорига кўра фермер хўжалиги аъзолари (шу жумладан хўжалик раҳбарининг хотини (эри), фарзандлари ҳам) билан меҳнат шартномаси тузиш тартиби жорий этилди, яъни меҳнат кодексининг нормалари муайян даражада фермер хўжаликларидаги меҳнат муносабатларига ҳам жорий қилина бошланди.

9. Меҳнат кодекси корхона ва ташкилотларга, шу жумладан 18 ёшга тўлган, ақли расо фуқароларга, ёлланиб ишловчи барча фуқароларга татбиқ этилади. Ўзбекистонда доимий яшовчи фуқаролиги йўқ шахслар ҳамда белгиланган тартибда мамлакатимиз ҳудудида меҳнат фаолиятини олиб бораётган чет эл фуқаролари билан юз берадиган меҳнат муносабатлари ҳам Меҳнат кодекси билан тартибга солинади.

10. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда Ўзбекистоннинг хорижий муассасаларига ишга юборилган ходимлар меҳнати ҳам МК билан тартибга солинади.

11. Вақтинчалик, бир марталик иш билан таъминлаш марказлари орқали иш билан таъминланган фуқароларнинг меҳнат фаолияти фуқаролик ҳуқуқий шартнома асосидаги фаолият бўлиб, улар Меҳнат кодекси билан тартибга солинмайди.

12. Олий ёки ўрта махсус ўқув юртида таълим олаётган шахслар ишлаб чиқариш амалиётига юборилганларида, башарти улар билан меҳнат шартномаси тузилиб, бўш вазифа (лавозим)га тайинланганлари тақдирда, уларнинг фаолияти Меҳнат кодекси билан тартибга солинади.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ОЛИЙ МАЖЛИСИНИНГ
ҚАРОРИ
21.12.1995 й.
N 162-Х
ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ
МЕҲНАТ КОДЕКСИНИ АМАЛГА КИРИТИШ
ТАРТИБИ ТЎҒРИСИДА

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси **ҚАРОР ҚИЛАДИ:**

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 1996 йил 1 апрелдан бошлаб амалга киритилсин.

2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси амалга киритилган кундан эътиборан меҳнат тўғрисидаги амалдаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларнинг Кодексга зид бўлмаган қисми қўлланилади.

3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси Кодекс амалга киритилганидан кейин, яъни 1996 йил 1 апрелдан эътиборан юзага келган меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларга нисбатан қўлланилади.

Меҳнат кодекси амалга киритилгунга қадар юзага келган меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда тарафларнинг ҳуқуқлари ва бурчлари 1996 йил 1 апрелдан эътиборан Меҳнат кодексига мувофиқ тартибга солинади.

4. Муддатли меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишнинг Меҳнат кодекси 99-моддасининг биринчи ва бешинчи қисмларида назарда тутилган тартиби ва 104-моддасининг қоидалари Меҳнат кодекси амалга киритилганидан кейин, яъни 1996 йил 1 апрелдан бошлаб тузилган муддатли меҳнат шартномаларига нисбатан қўлланилади.

5. Меҳнат кодекси 151-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган таътилнинг энг оз муддатидан ортиқча қисмини пуллик компенсация билан алмаштириш 1996 йил 1 апрелдан эътиборан охирги иш йилидаги ва шундан кейинги йиллардаги таътиллarga нисбатан қўлланилади.

6. Белгилаб қўйилсинки, тегишли қонун қабул қилингунга қадар давлат органлари хизматчилари учун илгари белгиланган таътил муддати сақланиб қолади.

7. Меҳнат кодекси 1996 йил 1 апрелдан кейин келиб чиққан меҳнат низоларига татбиқ этилади.

8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси:

Олий Мажлисга Ўзбекистон Республикасининг қонунларини Меҳнат кодексига мувофиқлаштириш тўғрисида таклифлар тақдим этсин;

Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ҳужжатларини Меҳнат кодексига мувофиқлаштирасин;

Ўзбекистон Республикаси вазирликлари ва идоралари Меҳнат кодексига зид бўлган ўз норматив ҳужжатларини қайта кўриб чиқишлари ва бекор қилишларини таъминласин;

корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг локал ҳужжатлари Меҳнат кодексига мувофиқ ҳолга келтиришини ташкил этсин.

9. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги икки ойлик муддат ичида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси нашр этилишини таъминласин.

**Ўзбекистон Республикаси
Олий Мажлисининг Раиси**

**4-модда. Меҳнатга оид муносабатларни қонунлар орқали
ва шартномалар асосида тартибга солишнинг ўзаро боғлиқлиги**

**Ходимлар учун меҳнат ҳуқуқларининг ва кафолатларининг
энг паст даражаси қонунлар билан белгилаб қўйилади.**

**Қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва
кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан шартно-
ма йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартно-
малари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш бе-
рувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгила-
ниши мумкин.**

**Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг шарт-
лари, агар қонунда бошқа ҳолат кўрсатилмаган бўлса, бир та-
рафлама ўзгартирилиши мумкин эмас. Меҳнат тўғрисидаги
қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солин-
маган масалалар меҳнат тўғрисидаги шартнома тарафларининг
келишуви асосида, ўзаро келишилмаган тақдирда эса, - меҳнат
низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал қили-
нади.**

1. Ходимлар учун меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларнинг энг кам даражаси мазкур кодекс ҳамда унинг асосида қабул қилинган бошқа қонун ҳужжатлари билан белгиланиб, улар фуқароларнинг адолатли ва хавфсиз шароитларда ишлашга доир конституциявий ҳуқуқларини тўла рўёбга чиқаришга қаратилган.

Ходимларнинг меҳнат қилиш соҳасидаги ҳуқуқлари ва кафолатларининг минимал даражаси белгиланишида халқаро ҳуқуқий стандартлар, энг аввало халқаро Меҳнат Ташкилоти Конвенциялари ҳамда Тавсияларида назарда тутилган талаблар ҳисобга олингандир.

2. Ёлланиб ишловчи ходим ҳуқуқлари ва кафолатларининг энг паст даражасига барча мулкчилик шаклидаги юридик шахслар, ёлланма меҳнатдан фойдаланувчи хусусий фуқаролар қатъий риоя қилишлари шарт ва ходимлар аҳолини белгиланган энг минимал даражасидан пасайиб кетишига йўл қўйилмайди.

3. Иш вақти, дам олиш вақти, меҳнат шартларининг хавфсизлиги, иш ҳақи, ижтимоий имтиёз ҳамда янгиликлар ва бошқа масалаларда минимал талаблар белгилаб қўйилган, уларга амал қилмаслик меҳнат қонунчилигини бузиш деб баҳоланади.

Ходимлар ҳуқуқлари ва кафолатларининг энг паст кўрсаткичига ишлаб чиқаришнинг барча босқичларида, ходим ва иш берувчи ўртасидаги ҳар қандай муносабатларда амал қилиниши талаб этилади. Ишлаб чиқаришдаги ҳолатлар ёки бошқа объектив сабабларни рўқач қилган ҳолда ушбу минимал талаблардан четга чиқиш мумкин эмас.

4. Меҳнат қонун ҳужжатларидаги ходим ҳуқуқлари ҳамда кафолатларининг энг паст даражасидан афзалроқ шароитлар қонун ҳужжатларида, шунингдек, иш берувчи ва ходимлар ўртасидаги шартномавий йўсиндаги локал ҳужжатларда (жамоа шартномаси ёки жамоа келишувиди, бошқа актларда) назарда тутилиши мумкин. Меҳнат кодексининг нормаси одатда ҳуқуқларнинг энг кам даражасини (масалан, йиллик меҳнат таътили 15 иш кунидан кам бўлмаслиги керак ёки ҳафталик иш вақти 40 соатдан кўп бўлмаслиги керак ва ҳоказолар) ва мажбуриятларнинг энг юқори даражасини белгилаб қўяди. Белгиланганидан кўпроқ ҳуқуқ ва кафолат берилишига ҳамда белгиланганидан кам мажбурият юкланишига қонун йўл қўяди ва бу ҳолат тегишли қонун ҳужжати ёки локал меъёрий ҳужжатда назарда тутилиши мумкин.

5. Меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларини энг паст даражасидан афзалроқ кўрсаткичлари, шунингдек, ходим билан иш берувчи ўрта-

сида тузиладиган меҳнат шартномасида якка тартибда ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.

6. Меҳнат тўғрисидаги келишув ёки шартномаларнинг шартлари қонун ҳужжатида бевосита назарда тутилган ҳоллардан ташқари бир томонлама (иш берувчининг ўзи ёки ходим ташаббуси билан бир томонлама) ўзгартирилишига йўл қўйилмайди. Меҳнат шартлари уни ўрнатган орган ташаббуси билан (МК қонун чиқарувчи орган томонидан, ҳукумат қарори билан ўрнатилган шарт ҳукумат томонидан, корхона жамоа шартномаси билан ўрнатилган шарт эса жамоа шартномасида белгиланган тартибда қўшимча ёки ўзгартириш киритиш орқали ва ҳоказо) ўзгартирилиши мумкин. Меҳнат шартномасининг шартлари фақат унинг тарафлари ўзаро келишув ҳамда розиликлари билан ўзгартирилиши мумкин.

Меҳнат шартларини ўзгартириш билан боғлиқ равишда келиб чиқувчи меҳнат низолари қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда кўриб ҳал этилади (бу ҳақда «Меҳнат низолари» боби шарҳида батафсил баён этилади).

7. Меҳнат қонун ҳужжатлари ёки локал меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинмасдан қолган масалалар одат ҳамда иш тамойилларига кўра меҳнат муносабати тарафларининг ўзаро келишуви билан ҳал этилади. Бундай келишувга эришиб бўлмаганда эса, - меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш билан тартибга солинади.

5-модда. Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномалар шартларининг ҳақиқий эмаслиги

Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.

1. Ходимлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг энг паст даражасидан ҳам кам ҳуқуқларни белгиловчи битим ёки шартнома шартлари ўз-ўзидан ҳақиқий саналмайди.

2. Жамоа шартномалари, жамоа келишувлари, корхоналарда қабул қилинадиган ички меҳнат тартиби қоидалари ёки ички локал меъёрий ҳужжатларда ходимлар аҳволини қонун ҳужжатларидагидан ёмонлаштирувчи норма ва шартлар бўлиши мумкин эмас, башарти

ана шундай қоидалар бўлгани тақдирда ҳам улар ўз-ўзидан ҳақиқий саналмайди.

3. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасида ёки бошқа шартномада (масалан, тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартнома) ходим аҳволини қонун ҳужжатлари ёки бошқа локал ҳужжатлардагидан ёмонлаштирадиган (ҳуқуқлари ҳажмини камайтирадиган, қўшимча мажбуриятлар юклайдиган) шартлар назарда тутилиши тақиқланади.

4. Ўз ҳуқуқлари қонунда белгиланганидан ёмонлаштирилган деб ҳисобловчи ҳар бир ходим бу ҳақда иш берувчига, вакиллик органига, давлат органига ёхуд бевосита судга мурожаат қилиши мумкин.

6-модда. Меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши

Барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланади.

Меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

1. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 13-моддасига мувофиқ “Ўзбекистон Республикасида демократия умуминсоний принципларга асосланади, уларга кўра инсон, унинг ҳаёти, эркинлиги, шаъни, кадр-қиммати ва бошқа дахлсиз ҳуқуқлари олий қадрият ҳисобланади”.

Демократик ҳуқуқ ва эркинликлар Конституция ва қонунлар билан ҳимоя қилинади.

Ўзбекистон Республикасида барча фуқаролар бир хил ҳуқуқ ва эркинликларга эга бўлиб, жинси, ирқи, миллати, тили, дини, ижтимоий келиб чиқиши, эътиқоди, шахси ва ижтимоий мавқеидан қатъи назар, қонун олдида тенгдирлар.

Халқаро ҳуқуқий ҳужжатларда ҳам меҳнат муносабатларида камситишни тақиқловчи қоидалар белгилаб қўйилган. Жумладан, ХМТ нинг қуйидаги Конвенцияси ушбу масалага бағишланади:

МЕҲНАТ ВА МАШҒУЛОТЛАР СОҲАСИДА КАМСИТИШЛАР ТЎҒРИСИДА 111-КОНВЕНЦИЯ

1958 йил 25 июнь

Халқаро меҳнат ташкилотининг Бош конференцияси, Халқаро меҳнат бюросининг Маъмурий кенгаши томонидан Женевада чақирилиб ва ўша ерда 1958 йил 4 июнь куни ўзининг қирқ иккинчи сессиясига тўпланиб,

меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишлар тўғрисида бир қанча таклифлар қабул қилишга қарор бериб, сессия кун тартибининг тўртинчи бандига киритилган шу таклифларга халқаро конвенция шаклини беришга қарор қилиб,

Филадельфия Декларациясида барча инсонлар ирқи, эътиқоди ёки жинсидан қатъи назар, эркинлик ва қадр-қиммат, иқтисодий барқарорлик ва тенг имкониятлар шароитларида ўзининг моддий фаровонлиги ва маънавий ривожланишини амалга ошириш ҳуқуқига эга, деб эълон қилинишини инобатга олиб, кейин, камситиш Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясида эълон қилинган ҳуқуқларни бузишдан иборат деб ҳисоблаб,

1958 йил 25 июнда қуйидаги Конвенцияни қабул қилади ва у бундан буён Меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишлар тўғрисида 1958 йил Конвенцияси деб аталади:

1-модда

1. Ушбу Конвенция мақсадларида «камситиш» атамаси қуйидагиларни ўз ичига олади:

а) ирқ, тана ранги, жинс, дин, сиёсий эътиқодлар, миллий мансублик ёки ижтимоий келиб чиқиш белгиларига асосланган ҳамда

меҳнат ва машғулотлар соҳасида имкониятлар ёки муомала тенглигини йўқотиши ёки бузишга олиб келадиган ҳар қандай таффовут, истисно ёки устунлик;

б) меҳнат ва машғулотлар соҳасида имкониятлар ёки муомала тенглигини йўқотиши ёки бузишнинг ўз натижаси қилиб оладиган ҳар қандай таффовут, истисно ёки устунлик бўлиб, булар тадбиркорлар ва меҳнаткашлар вакиллари ва нифузли ташкилотлари бўлсалар, шундайлар мавжуд ва бошқа тегишли органлар билан маслаҳатлашиш асосида Ташкилотнинг манфаатдор аъзоси томонидан белгиланади.

2. Муайян иш билан боғланган ўзига хос талабларга асосланган ҳар қандай таффовут, истисно ёки устунлик камситиши ҳисобланмайди.

3. Ушбу Конвенция мақсадларида «меҳнат» ва «машғулотлар» атамалари касб ўрганишга, меҳнат ва турли машғулотларга кириши имкониятларини, шунингдек меҳнат шароитларини ўз ичига олади.

2-модда

Ўзига нисбатан ушбу Конвенция ҳаракат қилаётган Ташкилотнинг ҳар бир аъзоси миллий шарт-шароитлар ва усуллар амалиёти воситасида меҳнат ва машғулотларга нисбатан шу соҳадаги ҳар қандай камситишнинг тугатиши мақсадида имкониятлар ва муомала тенглигини рағбатлантиришга йўналтирилган миллий сиёсатни эълон қилиш ва ўтказиш мажбуриятини олади.

3-модда

Ўзига нисбатан ушбу Конвенция ҳаракат қилаётган Ташкилотнинг ҳар бир аъзоси миллий шарт-шароитлар ва амалиётга мос усулларда қуйидаги мажбуриятларни олади:

а) шу сиёсатни қабул қилиш ва ўтказишга кўмаклашиш ишида тадбиркорлар ва меҳнаткашлар ташкилотларининг, шунингдек бошқа тегишли ташкилотларнинг ҳамкорлигини таъминлашга интилиш;

б) шу сиёсатни қабул қилиш ва ўтказишга мўлжалланган қонунчиликни жорий қилиш ва тегишли таълим дастурларини рағбатлантириш;

с) шу сиёсатга мос келмайдиган ҳар қандай қонунчилик ҳолатларини бекор қилиш ва ҳар қандай маъмурий қарорларни ва амалиётини ўзгартириш;

д) бевосита давлат органи назорати остида бўлган меҳнатга нисбатан шундай сиёсат ўтказиш;

е) давлат назорати остида турган касб танлаш, ўргатиш ва меҳнатга жойлаштириш бўйича муассасалар фаолиятида шундай сиёсатга риоя қилинишини таъминлаш;

ф) шу сиёсатга биноан ўтказилган тадбирларни қўллаш ва шулар туфайли эришилган натижаларни ўзининг ҳар йиллик маърузаларида кўрсатиш.

4-модда

Давлат хавфсизлигини қўпориш фаолиятида иштирок этганлиги тўғрисида асосли тахминлар бўлган ёки амалда шундай фаолиятга қўшилган шахсга қарши қаратилган ҳар қандай чоралар агар манфаатдор шахс миллий амалиётга мувофиқ тузилган ваколатли органга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга бўлса, камситиш деб ҳисобланмайди.

5-модда

1. Халқаро меҳнат конференцияси томонидан қабул қилинган бошқа конвенциялар ва тавсияларда кўзда тутилган ҳимоя ёки ёрдам бериш бўйича алоҳида тадбирлар камситиш деб ҳисобланмайди.

2. Ташкилотнинг ҳар бир аъзоси тадбиркорлар ва меҳнаткашларнинг нуфузли ташкилотлари билан, агар шундай ташкилотлар мавжуд бўлса, маслаҳатлашгандан кейин жинс, ёш, жисмоний камчиликлар, оилавий бурчлар ёки ижтимоий ёхуд маданий савия мулоҳазаларига кўра одатда, алоҳида ҳимоя ёки ёрдамга эҳтиёж сезади деб топилган шахсларнинг эҳтиёжларини қондиришга қаратилган бошқа алоҳида тадбирлар камситиш деб ҳисобланмаслиги тўғрисида қўшимча шарҳламоғи мумкин.

6-модда

Ушбу Конвенцияни ратификация қиладиган Ташкилотнинг ҳар бир аъзоси Халқаро меҳнат ташкilotи Низоми қоидаларига мувофиқ, уни метрополиядан ташқари ҳудудларда қўллаш мажбуриятини олади.

7-модда

Ушбу Конвенцияни ратификация қилиш тўғрисида расмий ҳужжатлар Халқаро меҳнат бюроси Бош директорида рўйхатдан ўтказиш учун жўнатилади.

8-модда

1. Ушбу Конвенция Халқаро меҳнат ташкilotининг фақат шундай аъзоларини боғлайдики, уларнинг ратификация қилиш тўғрисидаги ҳужжатлари Бош директор томонидан рўйхатга олинган бўлса.

2. У Бош директор ратификация қилиш тўғрисида Ташкилот икки аъзосининг ҳужжатларини рўйхатдан ўтказгандан кейин ўн икки ой ўтгач амалга киритилади.

3. Кейинча ушбу Конвенция Ташкилотнинг ҳар бир аъзосига нисбатан унинг ратификация қилиш тўғрисидаги ҳужжати рўйхатдан ўтказилган санадан кейин ўн икки ой ўтгач амалга киритилади.

9-модда

1. Ушбу Конвенцияни ратификация қилган Ташкилотнинг ҳар қайси аъзоси Конвенция дастлабки амалга киритилган пайтдан ўн йиллик давр ўтиши билан Халқаро меҳнат бюросининг Бош директорига жўнатилган ва унинг томонидан рўйхатга олинган бекор деб эълон қилиш тўғрисидаги акт воситаси орқали уни денонсация қилиши мумкин. Денонсация бекор деб эълон қилиш тўғрисидаги акт рўйхатдан ўтказилгандан кейин бир йил ўтгачгина кучга киради.

2. Ташкилотнинг ушбу Конвенцияни ратификация қилган, юқоридаги бандда қайд этилган ўн йиллик давр ўтиши билан бир йил муддат давомида мазкур моддада кўзда тутилган денонсация борасидаги ўз ҳуқуқидан фойдаланмаган ҳар бир аъзоси навбатдаги ўн йил муддатга боғланади ва натижада у ушбу Конвенцияни ҳар ўн йиллик муддат тугаши билан мазкур моддада белгиланган тартибда денонсация қилиши мумкин бўлади.

10-модда

1. Халқаро меҳнат бюроси Бош директори Халқаро меҳнат ташкilotининг барча аъзоларига ўзи Ташкилот аъзоларидан олган ратификация тўғрисидаги ҳужжатлар ва денонсация тўғрисидаги актларнинг ҳаммаси рўйхатга олингани ҳақида билдиради.

2. Ташкилот аъзоларига ўзи улардан олган ратификация тўғрисидаги иккинчи ҳужжатнинг рўйхатга олингани ҳақида билдирар экан, Бош директор Конвенциянинг кучга кириш санасига уларнинг эътиборини қаратади.

11-модда

Халқаро меҳнат бюроси Бош директори Бирлашган Миллатлар Ташкilotининг Бош котибига Бирлашган Миллатлар Ташкilotи Низомининг 102-моддасига мувофиқ юқоридаги моддалар қоидаларига биноан ўзи рўйхатга олган ратификация тўғрисидаги ҳужжатлар ва денонсация тўғрисидаги актларнинг ҳаммасига оид тўла маълумотлар юборади.

12-модда

Ҳар гал, Халқаро меҳнат бюроси Маъмурий кенгаши шуни зарур деб топганда, Бош конференцияга ушбу Конвенциянинг қўлланиши тўғрисида маъруза тақдим этади ва уни тўла ёки қисман қайта кўриб чиқиш ҳақидаги масалани Конференция кун тартибига киритиш керакми-йўқлигини ҳал этади.

13-модда

1. Мабодо, агар Конференция мазкур Конвенцияни тўла ёки қисман қайта кўриб чиқувчи янги конвенция қабул қилса ва агар янги конвенцияда зид келувчи кўрсатмалар мавжуд бўлмаса, унда:

а) Ташкилотнинг бирор-бир аъзоси томонидан қайта кўрилган конвенциянинг ратификация қилиниши тўғридан-тўғри, 9-модда қоидаларидан мустақил равишда, мазкур Конвенцияни зудлик билан денонсация қилишга олиб келади, бунда янги, қайта кўриб чиқилган конвенция кучга кирган бўлиши шарт;

б) янги, қайта кўриб чиқилган конвенция кучга кирган санадан эътиборан мазкур Конвенция уни Ташкилот аъзолари ратификация қилиши учун ёпилади.

2. Мазкур Конвенция уни ратификация қилган, аммо янги, қайта кўриб чиқилган конвенцияни ратификация қилмаган Ташкилот аъзолари учун ҳар эҳтимолга қарши шаклан ва мазмунан ўз кучида қолади.

14-модда

Мазкур Конвенциянинг инглизча ва французча матнлари бир хил кучга эгадир.

2. Фуқароларнинг иш жойи, касб тури, вазифа, лавозимни танлаш соҳасидаги ҳуқуқларини амалга оширилиши чоғида миллати, ирқи, жинси, тили, дини, ижтимоий келиб чиқиши, эътиқоди, шахси ва ижтимоий мавқеига кўра камситиш, айирмачилик қилиш қонун билан тақиқланган ҳамда шахс ҳуқуқларининг қўпол тарзда бузилиши саналади.

3. Меҳнат муносабатлари чоғида камситиш деганда фуқароларни ишга қабул қилиш, иш ҳақи тўлаш, мансаб пиллапоясидан юқори кўтарилиш, меҳнат шароитлари белгилаш ва бошқа ҳолларда ходим ҳуқуқларини чеклаш, унга қонунда назарда тутилган имтиёз ва енгилликларнинг берилмаслиги, қонунда ва меҳнат шартномасида назарда тутилмаган камситувчи қўшимча мажбуриятларни юклаш, шунингдек, маҳаллийчилик, қариндош-уруғчилик, ошна-оғайничилик ва

бошқа насдарин мотивлар билан қонунда ва шартномада кўзда тутилмаган афзаллик ҳамда имтиёзларни берилиши орқали бошқа ходимларни ўзларини камситилган деб ҳис қилишлари учун асос яратиш кабилар тушунилади.

4. Меҳнат муносабатларида ходимларнинг камстилишига йўл қўйган мансабдор шахслар қонун билан белгиланган жавобгарликка тортиладилар.

Ўзини камситилган деб ҳисобловчи ходим ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарнинг қоплаб берилишини сўраб судга мурожаат қилиши мумкин. Ходимнинг камситилганлиги ўз исботини топган тақдирда маънавий зарар етказилганлиги учун компенсация ундирилади ва унинг миқдори суд томонидан белгиланади, бироқ у ходимнинг бир ойлик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги лозим.

5. Айни пайтда меҳнатнинг, касбнинг, иш жойининг ўзига хос хусусиятларига кўра белгиланадиган қоидалар белгиланиши камситиш саналмайди. Масалан, хорижий туристларга хизмат кўрсатиш билан боғлиқ вазифаларга чет тилини билишлик талабини қўйилиши, муайян лавозимни эгаллаш учун махсус маълумотга эга бўлишликнинг талаб этилиши, давлат хизматига чет эл фуқаросининг ишга қабул қилинмаслиги ва бошқалар.

6. Ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахсларга ишга жойлаштириш, меҳнат шартномасини тузиш ва уни амалга ошириш чоғида бериладиган имтиёз ҳамда афзалликлар ҳам ўзга ходимлар томонидан камситиш сифатида қабул қилинмаслиги лозим. Масалан, иш жойларининг банд қилиб (квоталаб) қўйилиши, ишдан бўшатилишдан қўшимча равишда ҳимояланганлик, иш вақтини қисқартирилганлиги ва ҳакозолар.

7-модда. Мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши

Мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади.

Қуйидаги ишлар, яъни:

ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;

фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;

суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бажарилиши лозим бўлган ишлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди.

1. Мажбурий меҳнат ёки шахсининг эрки-хоҳишига хилоф равишда уни муайян меҳнат вазифаларини бажаришга иктисодий, ҳуқуқий ёки бошқа воситалардан ноқонуний фойдаланган ҳолда, муайян жазо қўллаш, ходим учун ноқулай оқибатларни келтириб чиқарадиган қарорлар қабул қилиш таҳдиди билан мажбурлаш тақиқланади. Чунки мажбурий меҳнат инсон эркини чеклайдиган, ҳуқуқларини камситадиган энг қўпол ҳаракат бўлиб, уни қулликка солишга қаратилгандир.

2. Бирлашган Миллатлар Ташкилоти ва бошқа нуфузли халқаро ташкилотларнинг инсон ҳуқуқлари ҳимояси ва улар кафолатига оид универсал ҳуқуқий ҳужжатларида мажбурий тежаш инсон шаъни ва қадр-қимматини поймол этувчи ҳаракат сифатида баҳоланган.

Жумладан, БМТнинг 1948 йил 10 декабрда қабул қилинган ва Ўзбекистон Республикаси томонидан 1991 йил 30 сентябрда ратификация қилинган “Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларацияси”нинг 4-моддасида: “Ҳеч ким қулликда ёки эрксиз ҳолатда сақланиши мумкин эмас” деб белгиланган.

БМТнинг 1966 йил 19 декабрдаги “Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактнинг (Ўзбекистон Республикаси томонидан 1995 йил 30 августда ратификация қилинган) 8-моддасига кўра: “Ҳеч ким мажбурий ёки шарт бўлмаган меҳнатга мажбур қилинмаслиги лозим”.

Ушбу моддага кўра қуйидагилар мажбурий ёки шарт бўлмаган меҳнат жумласига кирмайди ва бундай ҳолларда ишга мажбуран жалб этиш мажбурий меҳнат бўлиб саналмайди:

а) суднинг қонуний ҳукми ёки қарорига асосан ҳибсда бўлган ёки бундай ҳибсдан шартли озод қилинган шахсининг муайян ишларни бажаришга мажбур қилиниши;

б) аҳоли ҳаётига ёки осойишталигига хавф солувчи фалокат ёки фавқулодда ҳолат рўй берганида мажбурий бўлган бирор бир хизмат;

в) одатдаги фуқаролик бурчига кирувчи бирор бир иш ё хизмат;

г) ҳарбий ёки муқобил хизмат.

3. Мажбурий меҳнатга жалб этишлик Ўзбекистон қонунчилиги билан тақиқланган бўлиб, бундай хатти-ҳаракатларга йўл қўйган мансабдор ва бошқа шахслар қонун ҳужжатлари билан назарда тутилган жавобгарликка тортиладилар.

Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси 51-моддасига кўра: “Қонунда назарда тутилган ҳолларни истисно этганда, меҳнатга бирон бир шаклда

маъмурий тарзда мажбурлов, энг кам иш ҳақининг бир баробаридан уч баробаригача миқдорда жарима солинишига сабаб бўлади”.

Мажбурий меҳнатга жалб этиш оғир оқибатларга сабаб бўлган ҳолларда айбдор шахс Ўзбекистон Республикаси Жиноят Кодексининг 148-моддаси 1-қисми ҳамда бошқа тегишли моддалари билан жиноий жавобгарликка тортилиши мумкин.

51-модда. Меҳнатга маъмурий тарзда мажбурлов

Қонунда назарда тутилган ҳолларни истисно этганда, меҳнатга бирон бир шаклда маъмурий тарзда мажбурлов, -

энг кам иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

4. Ўзини мажбурий меҳнатга жалб этилган деб ҳисобловчи фуқаро ҳуқуқлари ҳимоя этилишини сўраб ваколатли давлат органларига, жамоат бирлашмалари (касаба уюшмалари)га ёки бевосита судга ариза билан мурожаат қилиши мумкин. Унинг аризаси тегишли орган томонидан белгиланган муддат ва тартибларда кўрилиши ҳамда ҳал этилиши лозим.

5. Болалар (14 ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатидан ноқонуний фойдаланиш бола ҳуқуқлари бузилиши кўринишларидан бўлиб, бундай ҳаракатлар қонун ҳужжатларига кўра жавобгарликка тортишга сабаб бўлади.

Мажбурий меҳнатни тақиқлаш билан боғлиқ халқаро қоидалар қуйидаги ҳужжатда назарда тутилган:

1957 йил 25 июнь

МАЖБУРИЙ МЕҲНАТНИ ТУГАТИШ ТЎҒРИСИДА 105 КОНВЕНЦИЯ

Халқаро меҳнат таъкилотининг Бош конференцияси,

Халқаро Меҳнат бюросининг Маъмурий кенгаши томонидан Женевада чақирилиб ва 1957 йил 5 июнда ўзининг қирқинчи сессиясига тўпланиб,

мажбурий меҳнат тўғрисидаги масалани кўриб чиқиб,

Мажбурий меҳнат тўғрисида 1930 йилги Конвенция қоидаларини ҳисобга олиб,

1926 йилги Конвенция зўраки ёки мажбурий меҳнат қулликка ўхшаш шароитларга олиб келмаслиги учун барча зарур чоралар кўрилишини кўзда тутишини Қуллик, қул савдоси ҳамда қулликка ўхшаш институтлар ва одатларни тугатиш тўғрисида 1956 йилги қўшимча конвенция қарз асорати ва крепостной қарамлик тўлиқ бекор қилинишини кўзда тутишини эътиборга олиб,

Иш ҳақини ҳимоя қилиш тўғрисида 1949 йилги Конвенция иш ҳақи ўз вақтида берилишини кўзда тутишини ҳамда меҳнаткашларни ишдан кетиш ҳақиқий имконидан маҳрум қиладиган қандайдир меҳнат тизимлари қўлланишини тақиқлашини эътиборга олиб;

Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг Низомида эслатилган ва Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясида эълон қилинган инсон ҳуқуқларини бузиш ҳисобланган зўраки ёки мажбурий меҳнатнинг айрим турларини нисбатан бекор қилиш юзасидан қўшимча таклифлар қабул қилишга қарор бериб,

шу таклифларга халқаро конвенция шаклини беришга қарор қилиб,

1957 йил 25 июнда қуйида келтириладиган Конвенцияни қабул қилдики, у мажбурий Меҳнатни тугатиш тўғрисида 1957 йилги Конвенция деб аталади:

1-модда

Ушбу Конвенцияни ратификация қилган Халқаро меҳнат ташиклотининг ҳар бир аъзоси зўраки ёки мажбурий меҳнатни тугатиш ва унинг қуйидаги қайсидир шаклига мурожаат қилмасликка мажбурият олади:

а) сиёсий таъсир ёки тарбия воситаси сифатида ёки белгиланган сиёсий, ижтимоий ёки иқтисодий тизимга зид сиёсий қарашлар ҳамда мафкуравий эътиқодларнинг мавжудлиги ёки ифодаланиши учун жазолаш чоралари сифатида;

б) иқтисодий тараққиёт эҳтиёжлари учун ишчи кучини сафарбар этиш ва ундан фойдаланиш усули сифатида;

с) меҳнат интизомини сақлаш чораси сифатида;

д) иш ташлашларда қатнашиш учун жазолаш чораси сифатида;

е) ирқий, ижтимоий ва миллий мансублик ёки диний эътиқод белгилари бўйича камситиш чоралари сифатида.

2-модда

Ушбу Конвенцияни ратификация қилган Халқаро меҳнат ташиклотининг ҳар бир аъзоси ушбу модданинг 1-моддасида санаб ўтил-

ган зўраки ёки мажбурий меҳнат турларини кечиктирмай ва тўла бекор қилиш учун самарали чоралар кўришга мажбурият олади.

3-модда

Ушбу Конвенцияни ратификация қилиш тўғрисидаги расмий ҳужжатлар Халқаро меҳнат бюросининг Бош директориға тасдиқлаш учун жўнатилади.

4-модда

1. Ушбу Конвенция фақат ратификация қилиш тўғрисидаги ҳужжатлари Бош директор томонидаи рўйхатга олинган Халқаро меҳнат ташиклоти аъзоларинигина боғлаб туради.

2. У Бош директор Ташиклот икки аъзосининг ратификация қилиш тўғрисидаги ҳужжатларини рўйхатга олгандан кейин ўн икки ой ўтгач амалга киритилади.

3. Кейинчалик ушбу Конвенция ҳар бир Ташиклот аъзосига нисбатан унинг ратификация қилиш тўғрисидаги ҳужжати рўйхатга олинган санадан ўн икки ой ўтгач амалга киритилади.

5-модда

1. Ушбу Конвенцияни ратификация қилган исталган Ташиклот аъзоси ушбу Конвенцияни у дастлаб амалга киритилган пайтдан бошлаб ўн йиллик давр ўтгач уни Халқаро меҳнат бюросининг Бош директориға жўнатиш ва унинг томонидан рўйхатга олинган денонсация акти воситасида бекор қилиши мумкин. Денонсация бекор қилиш акти рўйхатдан ўтганидан кейин бир йил ўтгач амалга киритилади.

2. Ташиклотнинг ушбу Конвенцияни ратификация қилган, юқоридаги бандда қайд этилган ўн йиллик давр ўтиши билан бир йил муддат давомида мазкур моддада кўзда тутилган денонсация борасидаги ўз ҳуқуқидан фойдаланмаган ҳар бир аъзоси навбатдаги ўн йил муддатга боғланади ва натижада у ушбу Конвенцияни ҳар ўн йиллик муддат тугаши билан мазкур моддада белгиланган тартибда денонсация қилиши мумкин бўлади.

6-модда

1. Халқаро меҳнат бюроси Бош директори Халқаро меҳнат ташиклотининг барча аъзоларига ўзи Ташиклот аъзоларидан олган ратификация тўғрисидаги ҳужжатлар, денонсация тўғрисидаги аризалар ва актларнинг ҳаммаси рўйхатга олингани ҳақида билдиради.

2. Ташиклот аъзоларига ўзи улардан олган ратификация тўғрисидаги иккинчи ҳужжатнинг рўйхатга олингани ҳақида билдирар

экан, Бош директор Конвенциянинг кучга кириш санасига уларнинг эътиборини қаратади.

7-модда

Халқаро меҳнат бюроси Бош директори Бирлашган Миллатлар Ташкilotининг Бош котибига Бирлашган Миллатлар Ташкilotи Низомининг 102-моддасига мувофиқ юқоридаги моддалар қоидаларига биноан ўзи рўйхатга олган ратификация тўғрисидаги ҳужжатлар, денонсация тўғрисидаги аризалар ва актларнинг ҳаммасига оид тўла маълумотлар юборади.

8-модда

Ҳар гал, Халқаро меҳнат бюроси Маъмурий кенгаши шуни зарур деб топганда, Бош конференцияга ушбу Конвенциянинг қўлланиши тўғрисида маъруза тақдим этади ва уни тўла ёки қисман қайта кўриб чиқиш ҳақидаги масалани Конференция кун тартибига киритиш керакли-йўқлигини ҳал этади.

9-модда

1. Мабодо, агар Конференция мазкур Конвенцияни тўла ёки қисман қайта кўриб чиқувчи янги конвенция қабул қилса ва агар янги конвенцияда зид келувчи кўрсатмалар мавжуд бўлмаса, унда:

а) Ташкilotнинг бирор-бир аъзоси томонидан қайта кўрилган конвенциянинг ратификация қилиниши тўғридан-тўғри, 5-модда қоидаларидан мустақил равишда, мазкур Конвенцияни зудлик билан денонсация қилишга олиб келади, бунда янги, қайта кўриб чиқилган конвенция кучга кирган бўлиши шарт;

б) янги, қайта кўриб чиқилган конвенция кучга кирган санадан эътиборан мазкур Конвенция уни Ташкilot аъзолари ратификация қилиши учун ёпилади.

2. Мазкур Конвенция уни ратификация қилган, аммо янги, қайта кўриб чиқилган конвенцияни ратификация қилмаган Ташкilot аъзолари учун ҳар эҳтимолга қарши шаклан ва мазмунан ўз кучида қолади.

10-модда

Мазкур Конвенциянинг инглизча ва французча матнлари бир хил кучга эгадир.

8-модда. Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш

Ҳар бир шахснинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатланади, бу ҳимоя меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар, шунингдек, меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан амалга оширилади.

1. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 19-моддасида: “Фуқароларнинг Конституция ва қонунларда мустақкамлаб қўйилган ҳуқуқ ва эркинликлари дахлсиздир, улардан суд қарорисиз маҳрум этишга ёки уларни чеклаб қўйишга ҳеч ким ҳақли эмас”, деб белгиланган.

Конституциянинг 44-моддасига кўра эса “Ҳар бир шахсга ўз ҳуқуқ ва эркинликларини суд орқали ҳимоя қилиш, давлат органлари, мансабдор шахслар жамоат бирлашмаларининг ғайриқонуний хатти-ҳаракатлари устидан судга шикоят қилиш ҳуқуқи кафолатланади”.

2. Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш деганда ходимнинг (бузилган деб тасаввур этилаётган меҳнат соҳасидаги ҳуқуқлари, эркинликлари ёки бошқа қонуний манфаатлари) ҳуқуқларини танлаш юзасидан ваколатли давлат ёки жамоат органи томонидан кўрилиши лозим бўлган иқтисодий, ташкилий, ҳуқуқий чора-тадбирлар назарда тутилади.

3. Меҳнат қилиш ҳуқуқларини ҳимоя қилиш усул ва воситалари қонун ҳужжатлари билан белгиланган бўлиб, ҳуқуқларни тан олиш, шартнома (битим)ни ҳақиқий эмас деб топиш, ҳуқуқ бузилиши юз беришдан олдинги ҳолатни қайта тиклаш, етказилган моддий ва маънавий зарар ўрнини қоплаш, айбдорни муайян ҳаракатларни амалга оширишга мажбур қилиш каби кўринишларда амалга оширилиши мумкин.

4. Меҳнат ҳуқуқлари ҳам бошқа ҳар қандай ҳуқуқлар сингари судсиз (ноюрисдикциявий) ёки суд йўли билан (юрисдикциявий усулда) ҳимоя қилиниши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясида, Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг мурожаатлари тўғрисида”ги қонунда ҳамда улар асосида қабул қилинган бошқа қонун ҳужжатларида фуқаролар ўз ҳақ-ҳуқуқлари ҳимоя этилишини сўраб давлат ёки жамоат органларига, уларнинг мансабдор шахсларига ёзма ёки оғзаки ариза, шикоят билан мурожаат қилишга ҳақли эканлари, уларнинг

ариза ва шикоятлари белгиланган тартибда қабул қилиниши, кўриб чиқилиши ҳамда назарда тутилган муддат давомида ҳал этилиб, унга ёзма жавоб берилиши қонун билан кафолатланиши мустаҳкамланган.

Ариза ва шикоятларни қабул қилиш, кўриб ҳал этиш муддатлари ва тартибларини бузиб, сансаларликка йўл қўйган мансабдор шахсларнинг тегишли ҳуқуқий жавобгарликка тортилиши белгиланган.

Ариза ва шикоятлар ваколатли орган ёки унинг мансабдор шахси томонидан ўз ваколатлари доирасида мазмунан кўриб ҳал этилади ҳамда бузилган ҳуқуқларни ҳимоялаш, қайта тиклашга доир зарур чора-тадбирлар кўрилади.

5. Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ноюрисдикциявий (судсиз) усулда меҳнат қонун ҳужжатларига амал қилинишини текшириб боровчи органлар ёки қонунларга риоя этилиши устидан назоратни амалга оширувчи органлар томонидан амалга оширилади.

6. Меҳнат қонунларига амал қилишни текшириб бориш вазифаси энг аввало корхона ва ташкилотларнинг раҳбарларига берилган бўлиб, ходим ўз ҳуқуқлари бузилганлиги ҳақида уларга мурожаат қилишлари мумкин ва корхона раҳбари ўз буйруғи (фармойиши) билан қонунбузарликни бартараф қилиши мумкин.

7. Давлат бошқаруви органларининг муайян тоифаларига ҳам меҳнат қонунларига риоя этилишини текшириб бориш ваколати берилган.

Бундай органлар жумласига қуйидагилар киритилиши мумкин:

1) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги қошидаги Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси. Унинг ваколатлари ҳамда вазифалари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 23 июндаги 378-сонли қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисидаги Низом” билан белгиланган (Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами, 1993 й., №7, 29-модда);

2) Давлат санитария назорати органларига мулкчилик шакли, хўжалик усулларида қатъи назар корхона ва ташкилотларда ишлаб чиқариш санитарияси ва гигиенаси стандартлари ҳамда талабларига риоя қилинишини текшириб бориш ваколати берилган бўлиб, уларнинг бу соҳадаги ҳуқуқлари ва асосий вазифалари Ўзбекистон Республикасининг “Давлат санитария назорати тўғрисида”ги Қонуни ҳамда унинг асосидаги бошқа қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган.

3) Саноатда ва кончиликда ишларнинг бехатар олиб борилишини назорат қилиш агентлиги. Унинг фаолияти Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 7 апрелдаги 130-сонли қарори билан тасдиқланган Низомга асосан тартибга солинади (Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами, 2000 й., №4, 17-модда)

4) Транспортда, атом объектларида, қурилиш соҳаси ва бошқа соҳаларда ишларни бехатар олиб борилишини назорат қилувчи бошқа органлар ҳам ташкил этилган бўлиб, ўз ваколатлари доирасида улар ҳам меҳнат қонун ҳужжатларига амал қилиниши устидан текширишларни амалга оширадилар. Уларнинг фаолияти ҳам махсус низом ёки бошқа махсус меъёрий ҳуқуқий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

5) Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунига кўра (1992 йил 2 июлда қабул қилинган) касаба уюшмаларига корхона ва ташкилотларда меҳнат қонунчилиги талабларига амал қилиниши устидан текширишларни амалга ошириш, қонунбузарликлар аниқланганида эса ўз ваколатлари доирасида уларни бартараф қилиш ҳуқуқи берилган.

6) Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 118-моддасига биноан “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида қонунларнинг аниқ ва бир хилда бажарилиши устидан назоратни Ўзбекистон Республикасининг Бош прокурори ва унга бўйсунувчи прокурорлар амалга оширади”.

Прокуратура органларининг вазифа ва ваколатлари, ҳуқуқбузарликларни бартараф қилиш, қонунийликни қарор топтириш юзасидан амалга оширадиган ишлари Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 29 августдаги “Прокуратура тўғрисида”ги қонунида белгилаб берилган.

Прокуратура органлари меҳнат қонунларига барча корхона, муассаса, ташкилотларда оғишмай амал қилиниши устидан умумий назоратни амалга оширадилар, фуқароларнинг ариза ва шикоятларини кўриб чиқадиладар ҳамда шу асосда меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш фаолияти билан ўз ваколатлари доирасида машғул бўладиладар.

7) Меҳнат қилиш ҳуқуқларини юрисдикциявий усулда ҳимоялаш судга белгиланган тартибда даъво аризаси киритиш, уни кўриш ва ҳал қилиш йўли билан амалга оширилади.

Мехнат ҳуқуқларини суд орқали ҳимоя қилиш тартиби Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги Қонуни, Фуқаролик процессуал кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларида белгиланган бўлиб, меҳнат низоларини кўриб ҳал қилиш йўли билан амалга оширилади. (бу ҳақда “Мехнат низолари” бобига берилган шарҳда батафсил тўхтаб ўтилади).

8) Қонун ҳужжатларида махсус белгиланган ҳолларда меҳнат ҳуқуқлари бошқа ваколатли органлар томонидан ҳам (масалан, Мехнат низолари комиссияси, бўйсунуш тартибида юқори турувчи орган ва ҳақозо) ҳимоя қилиш амалга оширилиши мумкин.

**9-модда. Мехнат соҳасидаги давлат бошқаруви.
Мехнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя
этилишини текшириш ва назорат қилиш**

Мехнат соҳасидаги давлат бошқарувини Ўзбекистон Республикаси Мехнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг ҳудудий органлари амалга оширади.

Мехнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилишни қуйидагилар амалга оширади:

1) шунга махсус вакил қилинган давлат органлари ва уларнинг инспекциялари;

2) касаба уюшмалари.

Давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текширишни қонунда белгиланган тартибда амалга оширадилар.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг аниқ ва бир хил ижро этилиши устидан назорат олиб бориш Ўзбекистон Республикаси Бош прокурори ва унга бўйсунувчи прокурорлар томонидан амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 8 майдаги 95-сонли “Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорида бу соҳада амалга оширилиши лозим бўлган ишлар назарда тутилган. Қуйида ушбу қарорни келтирамиз.

1. ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ПРЕЗИДЕНТИНИНГ Қарори

Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида

Аҳоли даромадлари ва фаровонлиги даражасини ўстиришнинг зоят муҳим омили сифатида унинг бандлигини ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш, меҳнат бозори инфратузилмасини янада ривожлантириш, одамларни ижтимоий ҳимоя қилиш тизимини мустаҳкамлаш, ушбу масалаларни ҳал этишда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органларининг ролини фаоллаштириш ҳамда жавобгарлигини кучайтириш, шунингдек улар фаолиятини ташиқил қилишини такомиллаштириш мақсадида:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 12 январдаги Ф–2654-сонли Фармойишига мувофиқ ташиқил этилган Ишчи гуруҳи томонидан Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Молия вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳоқимликлари билан биргаликда ишлаб чиқилган Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари дастури 1-иловага мувофиқ маъқуллансин.

Ишчи гуруҳи Дастур топшириқлари бажарилиши устидан қатъий мониторинг ўрнатсин ва унинг ижроси тўғрисида ҳар чоракда Вазирлар Маҳкамасига ахборот бериб борсин.

2. Республика шароитида аҳоли бандлиги ва даромадларини оширишнинг самарали шаклларида бири сифатида аҳолини хўжалиқ юритувчи субъектлар билан кооперациялашган ҳолда касаначилиқ меҳнатига кенг жалб этишни рағбатлантириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Йирик саноат корхоналари билан касаначилиқни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида» 2006 йил 5 январдаги ПФ–3706-сонли Фармонининг амал қилиши иқтисодиётнинг бошқа тармоқлари, биринчи галда транспорт, алоқа, қурилиш ва қурилиш индустриясининг йирик корхоналарига, шунингдек тайёр маҳсулот ишлаб чиқаришга ихтисослашган кичик саноат корхоналарига нисбатан ҳам жорий этилсин.

3. Қуйидагилар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг энг муҳим вазифалари деб ҳисоблансин:

минтақалар бўйича меҳнат бозорини шакллантиришда самарали сиёсатни амалга ошириш, демографик омиларни, иқтисодиёт тармоқларини ривожлантириш ва таркибий қайта таъкил этишнинг истиқболли йўналишларини эътиборга олган ҳолда бандликнинг янги шакллари кенг татбиқ этиш ҳисобига аҳоли бандлигининг ўсишини таъминлаш;

демографик ўзгаришлар ва кадрларнинг касбий тайёргарлиги билан боғлиқ ўзгариб бораётган талабларни ҳисобга олган ҳолда меҳнат, иш билан бандлик ва аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш соҳасидаги қонун ҳужжатларини ишлаб чиқиш ва янада такомиллаштириш бўйича таклифлар киритиш;

ишга жойлашишга муҳтож, иш билан банд бўлмаган аҳолига касбий қайта тайёрлаш ва ишга жойлаштириш бўйича сифатли хизматлар кўрсатиш;

аҳолининг эҳтиёжманд тоифаларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича амалий чора-тадбирларнинг амалга оширилишини таъминлаш, камхарж оилалар, ногиронлар ва ёлғиз кексаларга ёрдам кўрсатишда табақалаштирилган тарзда ва аниқ ёндошувни кучайтириш;

меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасидаги қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши устидан қаттиқ назоратни амалга ошириш, меҳнат муносабатларини моддий рағбатлантириш ва меҳнатни муҳофаза қилиш механизмларини такомиллаштириш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш.

4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги Иқтисодиёт вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги билан биргаликда, меҳнат бозорида вужудга келаётган тенденцияларни ва муайян ихтисосликлар бўйича кадрларга нисбатан талаб-эҳтиёжни ҳисобга олган ҳолда кадрларни касбий тайёрлаш ва қайта тайёрлаш бўйича йўналишлардаги ўзгаришларга оид таклифларни тизимли асосда Вазирлар Маҳкамасига киритсин.

5. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Иқтисодиёт вазирлиги, Молия вазирлигининг туман (шаҳар) меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимлари негизида йирик қишлоқ фуқаролар йиғинлари

(маҳаллалар)да меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича муқим пунктлари бўлган Бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказларини ташкил этиш тўғрисидаги таклифи қабул қилинсин.

Қуйидагилар Бандликка кўмаклашувчи марказларнинг асосий вазифалари этиб белгилансин:

иш билан банд бўлмаган аҳоли ҳисоби методикасига мувофиқ, ишсизлар тизимли равишда ҳисобга олиб борилишини, ишга жойлаштиришга муҳтожлар, шунингдек мавжуд бўш иш жойлари тўғрисида маълумотлар банки шакллантирилишини таъминлаш;

ишсизлар, биринчи навбатда ёшлар, хотин-қизлар ва аҳолининг бошқа ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларини ишга жойлаштиришга кўмаклашиш;

аҳоли бандлигининг самарали шакллари ривожлантириш, жумладан касаначилик меҳнاتини жорий этиш, мустақил иш билан бандлик, шу жумладан шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида қорамол боқиш ҳамда бошқа турдаги иш билан бандликни рағбатлантириш;

ишсизларни касбга ўқитиш ва қайта ўқитишни ташкил қилиш, уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича қонун ҳужжатларида назарда тутилган чора-тадбирларни амалга ошириш, ҳақ тўланадиган жамоат ишларини кенгайтириш;

иш берувчилар томонидан меҳнатга оид қонун ҳужжатларига, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга риоя этилишини назорат қилиш;

эҳтиёжманд оилаларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш чора-тадбирларини амалга оширишда фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларига амалий ёрдам кўрсатиш, камхарж оилаларга нафақалар ҳамда моддий ёрдам тайинлаш ва тўлашда ўрнатилган тартибга риоя этилиши мониторингини амалга ошириш.

6. Қуйидагилар:

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг ташкилий тузилмаси 2-иловага мувофиқ;

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг ходимлар умумий чекланган сони 89 киши, шулардан бошқарув ходимлари сони 61 кишидан иборат бўлган марказий аппарати тузилмаси 3-иловага мувофиқ;

Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тузилмаси ҳамда вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ҳудудий бош

бошқармаларининг намунавий тузилмаси 4 ва 4а-иловаларга мувофиқ;

туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлими ҳамда Бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказининг намунавий тузилмалари 5 ва 6-иловаларга мувофиқ тасдиқлансин.

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги Вазирлик марказий аппаратининг тасдиқланган тузилмасига белгиланган ходимлар сони ва меҳнат ҳақи фонди доирасида ўзгартиришлар киритиш ҳуқуқи берилсин.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси икки ҳафта муддатда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисидаги низомни тасдиқласин.

7. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги марказий аппарати бўлинмалари раҳбарларини, ҳудудий бош бошқармалар, шунингдек вазирликка бўйсунувчи ташкилотлар раҳбарларини аттестациядан ўтказиш бўйича Республика комиссияси 7-иловага* мувофиқ таркибда тузилсин.

Республика комиссияси икки ой муддатда мазкур тоифалардаги ходимларни уларнинг малака ва касб даражаларига нисбатан талабларни эътиборга олган ҳолда аттестациядан ўтказсин.

8. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги 2007 йилнинг 1 июлига қадар:

ҳудудий бош бошқармалар таркибий бўлинмалари, шунингдек Бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказлари ва туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлинмалари раҳбарларини уларнинг малака ва касбий савия-даражасига нисбатан қаттиқ талаблар қўйган ҳолда аттестациядан ўтказсин;

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги билан биргаликда ишсизлар касбга тайёрланадиган, қайта тайёрланадиган ва малакаси ошириладиган базавий касб-ҳунар коллежларини ҳудудлар бўйича белгиласин, шунингдек иш берувчилар ва меҳнат бозорининг малакали кадрларга бўлган талаб-эҳтиёжларини ҳисобга оладиган тегишли таълим дастурларини ишлаб чиқсин.

9. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Иқтисодиёт вазирлиги, Молия вазирлиги, Давлат статистика қўмитаси бир ой муддатда Халқаро меҳнат ташкилоти томонидан республиканинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олиб белгиланган нормалардан келиб чиққан ҳолда, ҳудудлар бўйича Ишга жойлашишга муҳтож, иш билан банд бўлмаган аҳоли

ҳисоби методикасини ишлаб чиқсин ҳамда тасдиқлаш учун Вазирлар Маҳкамасига киритсин.

10. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари ходимларининг меҳнатини рағбатлантириш ҳамда моддий-техника базасини мустаҳкамлаш жамғармасини ташиқил этиш тўғрисидаги таклифи қабул қилинсин.

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари ходимларининг меҳнатини рағбатлантириш ҳамда моддий-техника базасини мустаҳкамлаш жамғармаси тўғрисидаги низом 8-иловага мувофиқ тасдиқлансин.

11. Адлия вазирлиги бир ой муддатда қонун ҳужжатларига мазкур қарордан келиб чиқадиган ўзгартириш ва қўшимчалар тўғрисида Вазирлар Маҳкамасига таклифлар киритсин.

12. Ушбу қарорнинг ижросини назорат қилиш Ўзбекистон Республикаси Бош вазири Ш.М. Мирзиёев зиммасига юклансин.

5. Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги қонуни ҳамда Меҳнат Кодексига кўра (26-модда) касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органларига ҳам иш берувчи томонидан қонунларга амал қилинишини кузатиб бориш, қонун бузилиш ҳоллари юз берганида уларни бартараф этилиши юзасидан тегишли чоралар кўриш ваколати берилган.

6. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини тегиштириб бориш вазифаси юклатилган давлат органлари, жамоат бирлашмаларининг аниқланган қонунбузарлик ҳолатларини бартараф қилиш юзасидан ваколатлари улар олдида қўйилган мақсад ва вазифаларга кўра турличадир. Аммо, айти пайтда уларнинг барчасига хос ваколатлар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

а) корхона, унинг цех ва бўлимлари, иш жойларида белгиланган тартибда тегиштиришлар ўтказиш;

б) Корхона раҳбари ва бошқа мансабдор шахслардан тушунтиришлар талаб қилиш;

в) белгиланган тартибда иш жараёнини кузатиш, намуналар олиш, ходимлар билан суҳбатлар ўтказиш, оператив бирламчи ҳужжатлар билан танишиш, бинолар, иншоотлар, ускуналарни кўздан кечириш;

г) ёзма ҳисоботлар олиш ва бошқалар.

7. *Текишириш давомида аниқланган нуқсон ва камчиликлар ходимлар ҳаёти, саломатлиги ёки бошқа муҳим манфаатларига зиён етказадиган бўлса, уларни дарҳол бартараф этишни талаб қилиниши, зарур ҳолларда иш тўхтатиб қўйилиши мумкин.*

8. *Текиширишни амалга оширувчи давлат ва жамоат органларига корхонадаги қонунбузилишлар туфайли ходимларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари поймол этилгани тақдирда улар манфаатини ҳимоя қилиб, судга мурожаат қилиш ҳуқуқи берилган (МКнинг 268-моддасига берилган шарҳга қаралсин).*

9. *Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги Қонуни 2-моддасига кўра: “Ўзбекистон Республикаси прокуратура органларининг асосий вазифалари қонун устуворлигини таъминлаш, фуқароларнинг ҳуқуқ ҳамда эркинликларининг жамият ва давлатнинг қонун билан қўриқланадиган манфаатларини, Ўзбекистон Республикаси Конституциявий тузумини ҳимоя қилиш, ҳуқуқбузарликнинг олдини олиш ва профилактика қилишдан иборат”.*

“Прокуратура тўғрисида”ги қонунга кўра прокуратура органлари вазирликлар, давлат қўмиталари, идоралар, корхона ҳамда ташкилотлар, уларнинг мансабдор шахслари томонидан қонунларнинг ижро этилиши, шунингдек, улар томонидан қабул қилинаётган ҳуқуқий-норматив ва бошқа ҳужжатларни Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ҳамда бошқа қонунларга мувофиқлигини назорат қиладилар, шу билан боғлиқ текишириш ишларини амалга оширади.

Ана шу мақсадда прокурор ўз ваколати доирасида корхоналарга кириш, ҳужжатлар билан танишиш, ҳужжатларни талаб қилиб олиш, мансабдор шахслардан ёзма ва оғзаки тушунтиришлар талаб қилиш ҳуқуқига эга бўлиб, қонун бузилиши ҳолати аниқлангани тақдирда уларни бартараф этилиш юзасидан зудлик билан зарур чораларни кўради ва шунга мос ваколатларга эгадир.

“Прокуратура тўғрисида”ги қонуннинг 26-моддасига кўра: “Фуқаронинг суд тартибида ҳимоя қилинадиган ҳуқуқ ва эркинликлари бузилса, лекин фуқаро соғлига, ёши ёки бошқа сабабларга кўра судда ўз ҳуқуқ ва эркинликларини шахсан ҳимоя қилиш имкониятига эга бўлмаса, даъвони прокурор тақдим этади ва судда қувватлайди.

Прокурор қонунларга оғишмай ва бир хилда амал қилишни умумий назорат қилиш чоғида қонунбузарлик ҳолатининг бартараф қилишга қаратилган прокурор назорати ҳужжатларини қабул қилади ва улар: протест, қарор, тақдимнома, судга ариза билан мурожаат қилиш, оголантириш кабилардан иборатдир.

10. Меҳнат қонун ҳужжатларига амал қилишни текшириш ва назорат қилишдан кўзланган мақсад қонунийликни мустаҳкамлаш, ижтимоий адолатни қарор топтириш, фуқароларнинг конституция ва қонунлар билан белгиланган ҳуқуқларини кафолатлашдан иборатдир.

1. Меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви ваколатли давлат органлари томонидан амалга оширилади. Бундай органлар қаторига Ўзбекистон Республикасининг Вазирлар Маҳкамаси, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, тармоқ вазирликлари ва идоралари, маҳаллий давлат ҳокимияти ҳамда бошқаруви органлари киради.

2. Меҳнат соҳасида давлат бошқарувини амалга оширувчи давлат органлари иерархиясида Вазирлар Маҳкамаси етакчи ўринда туради, унинг бу соҳадаги ваколатлари “Ўзбекистон Республикасининг Вазирлар Маҳкамаси тўғрисида”ги Қонунда белгилаб қўйилган (Қаранг: Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2003 йил, 19-сон, 169-модда). Ушбу қонуннинг 5-моддасига кўра: Вазирлар Маҳкамаси ўз ваколатлари доирасида:

иқтисодий, ижтимоий-маданий жараёнларни бошқаради, мулкчиликнинг барча шакллари уйғунлаштириш ва уларнинг тенглиги, иқтисодиётни монополиялаштиришдан чиқариш, бозор иқтисодиётининг ҳуқуқий механизмини ишга солиш асосида эркин тадбиркорлик учун шарт-шароитлар яратади; хўжалик юритишнинг янги шакллари - концернлар, консорциумлар, тармоқлараро бирлашмалар, турли уюшмалар ва бошқа шунга ўхшаш ташкилотларни барпо этишга ва мустаҳкамлашга ёрдамлашади, иқтисодиётни ривожлантириш ва аҳоли талаб-эҳтиёжларини кондириш заруриятидан келиб чиққан ҳолда улар фаолиятини йўналтиради ва мувофиқлаштиради; Ўзбекистон Республикасида пул ва кредит тизимини мустаҳкамлаш чоратадбирларини амалга оширишга кўмаклашади, ягона нарх сиёсатини ўтказиш, меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорининг белгиланган кафолатларини ҳамда ижтимоий таъминот даражасини таъминлаш чоратадбирларини ишлаб чиқади ва амалга оширади;

Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджетини, шунингдек Ўзбекистон Республикасини иқтисодий ва ижтимоий ривожлантириш истиқбол кўрсаткичларини ва энг муҳим дастурларини ишлаб чиқишни ҳамда уларнинг ижросини ташкил этади;

бошқарув тузилмасини такомиллаштириш тўғрисида, вазирликлар, давлат қўмиталари, идоралар ҳамда Ўзбекистон Республикаси давлат ва хўжалик бошқарувининг бошқа органларини тузиш, қайта ташкил этиш ва тугатиш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқади; фан ва техникани ривожлантириш, табиий ресурслардан оқилона фойдаланиш ва уларни муҳофаза қилиш чора-тадбирларини амалга оширади; фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини, уларнинг меҳнат қилишга, ижтимоий ва ҳуқуқий ҳимояланишга бўлган ҳуқуқларини таъминлаш ҳамда ҳимоя қилиш чора-тадбирларини кўради, ижтимоий таъминот тизимини такомиллаштиради; соғлиқни сақлаш, халқ таълимини ривожлантириш ва такомиллаштиришнинг асосий йўналишларини белгилайди, маданиятни ривожлантиришга кўмаклашади;

Ўзбекистон Республикасининг давлат хавфсизлиги ва мудофаа қобилиятини, давлат чегаралари қўриқланишини таъминлаш, давлат манфаатларини ҳимоя қилиш, жамоат тартибини сақлаш чора-тадбирларини амалга оширишга ёрдамлашади; давлат бошқаруви органларининг табиатни муҳофаза қилиш тадбирларини биргаликда ўтказиш ҳамда республика ва халқаро аҳамиятга молик йирик экологик дастурларни амалга ошириш борасидаги ишларини мувофиқлаштиради, йирик авариялар ва фалокатларнинг, шунингдек, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш чора-тадбирларини кўради;

Ўзбекистон Республикасининг хорижий давлатлар ва халқаро ташкилотлардаги вакиллигини таъминлайди, ҳукуматлараро шартнома ва битимлар тузади, уларни бажариш чора-тадбирларини кўради;

ташқи иқтисодий фаолият, илмий-техникавий ва маданий ҳамкорлик соҳасида раҳбарликни амалга оширади “Қонунида ҳам белгиланган. Ушбу қонуннинг 15-м Давлат бошқаруви органларининг меҳнат соҳасидаги бошқарув ваколатлари Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги оддасига мувофиқ:

Давлат бошқарув органлари: меҳнат бозорини барпо этиш ва ривожлантиришни таъминловчи тузилмавий, молиявий, кредит, инвестиция ва солиқ сиёсатини амалга оширишга доир тадбирларни ишлаб чиқади; иқтисодиёт тузилишини таҳлилий тадқиқ этади, меҳнат бозори ҳолати ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги аҳволнинг истиқболини белгилайди, бу соҳада давлат статистика ҳисоби ва ҳисоботини юритади; аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқади ва амалга оширади;

фуқароларнинг иш билан таъминланиш соҳасидаги ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари давлат томонидан тегишли равишда кафолатланишини, шунингдек ҳимоя қилинишини таъминлайди;

қўшимча иш жойлари яратилишига, меҳнат шароитлари яхшиланишига кўмаклашади; қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Меҳнат соҳасида давлат бошқарувини амалга оширувчи махсус ваколатли давлат органи бўлиб Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги саналади. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонунининг 16-моддасида ушбу вазирлик бу соҳада қуйидаги ваколатларни амалга ошириши назарда тутилган:

Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини рўёбга чиқариш ҳамда фуқароларга тегишли кафолатларни таъминлаш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг маҳаллий органлари томонидан амалга оширилади. (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 12.05.2001 йил 220-II-сонли Қонунининг II-бўлимига асосан таҳрирда сўзлар ўзгартирилди)

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги: меҳнат бозорини таҳлил этади ва истиқболини белгилайди ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш даражасини ошириш чора-тадбирларини ишлаб чиқади; аҳолини иш билан таъминлаш масалалари юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва маҳаллий меҳнат органларига услубий ва амалий ёрдам кўрсатади;

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларидан ишсиз шахсларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш, янги иш жойлари яратиш, иш билан банд бўлмаган аҳолини касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш учун фойдаланишнинг йўналишларини белгилайди;

аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши устидан назоратни таъминлайди;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Маҳаллий меҳнат органлари:

фуқароларга мақбул келадиган ишни танлашда корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ва бошқа иш берувчиларга эса зарур ходимларни танлашда ёрдам беради;

меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар ва иш берувчиларга иш топиш ва ишчи кучи билан таъминланиш имкониятлари тўғрисида, ходимларга нисбатан қўйилаётган талаблар ҳақида ва иш билан таъминлашга тааллуқли бошқа масалалар юзасидан маслаҳатлар беради;

ишламаётган фуқароларни касбга ўргатиш, қайта ўргатиш ва малакасини ошириш тўғрисида ўқув юртлари, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар билан шартномалар тузади;

ишсиз шахсларни рўйхатга олишни таъминлайди ва уларга ёрдам кўрсатади, шу жумладан нафақалар тайинлаш ва тўлашни амалга оширади;

меҳнат бозорининг ҳолатига ва мазкур бозорни ривожлантириш истиқболларига баҳо беради, унинг мониторингини ташкил этади ва ўтказди ҳамда тегишли ахборот тарқатилишини таъминлайди;

бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) ҳамда иш қидириб мурожаат этаётган ва ишга жойлашишга муҳтож фуқаролар ҳисобини юритади;

аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда қатнашади;

корхоналар, муассасалар ва ташкилотлардан мўлжалланаётган тузилмавий ўзгаришлар ҳамда амалга оширилиши натижасида ходимлар ишдан озод этилиши мумкин бўлган бошқа тадбирлар тўғрисида, шунингдек бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бор-йўқлиги, меҳнат хусусияти ва шароитлари тўғрисида ахборотлар олади;

давлат ва нодавлат таълим муассасаларидан уларнинг йўналиши ва ихтисослашуви, битирувчиларнинг касб-малака таркиби ва сони тўғрисида ахборотлар олади;

меҳнат органларига мурожаат этган фуқароларни касб тайёргарлиги ва малака даражасига мувофиқ корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга уларда бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бўлган тақдирда ишга жойлаштириш учун юборади;

корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар учун ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга қабул қилишга мўлжалланган энг кам миқдордаги иш жойларини белгилаш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқади ва уларни маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг муҳокамасига киритади, шунингдек мазкур фуқароларни ишга жойлаштириш учун корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга юборади;

корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг ишончномаси асосида улар номидан фуқароларни ишга жойлаштириш тўғрисида

уларни олдиндан (зарурат бўлган тақдирда) касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, йўл кира, кундалик харажатлар ҳақини тўлаш шарти билан шартномалар тузади, шунингдек янги яшаш ва иш жойига кўчиб бориш чоғида тегишли корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг маблағлари ҳисобидан ёрдам пули беради;

ишсиз фуқароларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларига белгиланган тартибда уларнинг ўз хоҳишига кўра жўнатади;

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасининг маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади;

фуқароларга ишсизлик нафақасини белгиланган тартибда тайинлайди;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Меҳнат органлари томонидан аҳолига, корхоналар, муассасалар, ташкилотларга, бошқа иш берувчиларга кўрсатилаётган хизматлар, шу жумладан меҳнат бозори ҳолати тўғрисида ахборот бериш бепул амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг махсус ваколатли давлат органи сифатидаги ваколатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 8 майдаги 95-сонли қарори билан тасдиқланган ушбу вазирлик тўғрисидаги Низомида кўрсатилган.

Вазирлар Маҳкамасининг
2007 йил 8 майдаги
95-сон қарорига
1-ИЛОВА

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисида НИЗОМ

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги (кейинги ўринларда Вазирлик деб аталади) меҳнат, бандлик, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ва ижтимоий таъминлаш соҳасидаги сиёсатни амалга оширувчи республика давлат бошқаруви органи ҳисобланади.

Вазирлик ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига бўйсунди.

2. Вазирлик ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Конституциясига ва қонунларига, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорларига, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишларига, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишларига, шунингдек ушбу Низомга амал қилади.

3. Вазирлик тизимига қуйидагилар киради:

Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги;

вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари;

бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказлари;

туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари;

ҳудудий реабилитация марказлари;

ногиронлар ва қариялар учун «Мурувват» ва «Саховат» уйлари;

уруш ва меҳнат фахрийлари учун санаторий ва пансионатлар;

Тошкент шаҳрида ишсизларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш ўқув маркази;

Ногиронларни тиббий-ижтимоий экспертиза ва реабилитация қилиш Республика инспекцияси;

тиббий-меҳнат экспертизаси хизматлари;

Ногиронларни реабилитация қилиш ва протезлаш миллий маркази;

Тошкент ва Фарғона шаҳарларида ногиронлар учун ихтисослаштирилган республика касб-ҳунар коллежлари;

2-сон юридик коллеж;

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тизими ходимлари малакасини ошириш Республика курслари;

Ташиқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги;

фуқароларни чет элларда ишга жойлаштириш бўйича хўжалик ҳисобидаги минтақавий бюролар;

Жўнаб кетишдан олдинги мослашув ва ўқитиш маркази;

Ахборот-компьютер маркази;

Республика аҳоли бандлиги, меҳнатни муҳофаза қилиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш илмий маркази.

4. Вазирликнинг ўз ваколатлари доирасида қабул қилган қарорларининг давлат бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, ташикилотлар ва фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурийдир.

5. Вазирлик ўзига юкланган вазифалар ва функцияларни бевосита, шунингдек ҳудудий бўлинмалари, тасарруфидаги бошқа ташикилотлар орқали ҳал қилади.

6. Вазирлик ўз вазифалари ва функцияларини амалга оширишда давлат бошқарувининг бошқа органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва бошқа ташикилотлар билан ўзаро ҳамкорлик қилади.

7. Вазирлик ва унинг бўлинмаларининг моддий-техник таъминоти, шунингдек Вазирлик тизими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш ажратиладиган маблағлар доирасида давлат бюджети маблағлари ҳисобига ҳамда Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари ходимларининг меҳнатини рағбатлантириш ва моддий-техника базасини мустаҳкамлаш жамғармаси маблағлари, шунингдек қонун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобига амалга оширилади.

8. Вазирлик юридик шахс ҳисобланади, мустақил балансга, банк муассасаларида депозит ва бошқа ҳисоб рақамларига, шу жумладан валюта ва махсус ҳисоб рақамларига, Ўзбекистон Республикаси Давлат герби тасвири туширилган ва ўз номи ёзилган муҳрга, шунингдек тегишли муҳр ва штампларга эга бўлади.

II. ВАЗИРЛИКНИНГ АСОСИЙ ВАЗИФАЛАРИ ВА ФУНКЦИЯЛАРИ

9. Қуйидагилар Вазирликнинг асосий вазифалари ҳисобланади:

минтақалар бўйича меҳнат бозорини шакллантиришда самарали сиёсатни амалга ошириш, демографик омилларни, иқтисодиёт

тармоқларини ривожлантириш ва таркибий қайта ташкил этишининг истиқболли йўналишларини эътиборга олган ҳолда бандликнинг янги шаклларини кенг татбиқ этиш ҳисобига аҳоли бандлигининг ўсишини таъминлаш;

демографик ўзгаришлар ва кадрларнинг касбий тайёргарлиги билан боғлиқ ўзгариб бораётган талабларни ҳисобга олган ҳолда меҳнат, иш билан бандлик ва аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш соҳасидаги қонун ҳужжатларини ишлаб чиқиш ва янада такомиллаштириш бўйича таклифлар киритиш;

ишга жойлаштиришга муҳтож, иш билан банд бўлмаган аҳолига касбий қайта тайёрлаш ва ишга жойлаштириш бўйича сифатли хизматлар кўрсатиш;

аҳолининг эҳтиёжманд тоифаларини ижтимоий ғимоя қилиш бўйича амалий чора-тадбирларнинг амалга оширилишини таъминлаш, камхарж оилалар, ногиронлар ва ёлғиз кексаларга ёрдам кўрсатишда табақалаштирилган тарзда ва аниқ ёндошувни кучайтириш;

меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасидаги қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши устидан қаттиқ назоратни амалга ошириш, меҳнат муносабатларини, моддий рағбатлантириш ва меҳнатни муҳофаза қилиш механизмларини такомиллаштириш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш.

10. Вазирлик ўзига юкланган вазифаларга мувофиқ қуйидаги функцияларни амалга оширади:

10.1. Меҳнат бозорини шакллантириш ва аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида:

Иқтисодиёт вазирлиги билан биргаликда республика ва ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозларини амалга оширади, аҳолини иш билан самарали таъминлаш чора-тадбирлари комплексини асослаган ҳолда меҳнат ресурсларининг прогноз балансларини ишлаб чиқади;

республика ва ҳудудларнинг меҳнат ресурслари сони ва таркибини ўрганади ҳамда уни такомиллаштиришга доир таклифлар ишлаб чиқади;

аҳолининг иш билан бандлик даражаси ва таркибини энг тўлиқ ва холисона баҳолашни таъминлаш, ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни аниқлаш мақсадида меҳнат бозорининг аҳоли мониторингини ташкил этади;

ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозлари асосида аҳолини иш билан таъминлаш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

миграция жараёнларини таҳлил қилади, ташиқи меҳнат миграциясини ва хорижий фуқароларнинг Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги меҳнат фаолиятини ташкил этиши бўйича таклифлар ишлаб чиқади;

ишсизларни ҳисобга олишни ташкил қилади;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларининг иш билан таъминланишини тадқиқ этади ҳамда улар натижалари асосида ишчи кадрлар ва ўқув юртларида мутахассисларнинг касб тайёргарлиги йўналишларини такомиллаштириши юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

аҳолини иш билан таъминлаш, ёшларни, ишдан бўшаб қолган ходимларни ва аҳолининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштириши, шунингдек бўш иш жойлари бўйича ахборотларнинг шакллантирилишини ва таҳлил этилишини ташкил қилади;

шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида қорамол ўстириши билан банд бўлган шахслар ҳисобини амалга оширади;

ёшларнинг ва иш билан банд бўлмаган аҳолининг касб-ҳунарга хоҳишини ва меҳнат йўналишларини аниқлаш учун социологик тадқиқотлар ўтказилишини ташкил этади;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда иш ўринлари ташкил этиши дастурларини ишлаб чиқиши, мувофиқлаштириши ва амалга оширишида қатнашади;

иш билан таъминлаш ва иш ўринлари ташкил этиши ҳудудий дастурларини ишлаб чиқишида ҳокимликларга методик ва амалий ёрдам кўрсатади;

иқтисодиётни ислоҳ қилиши ва таркибий қайта ташкил этиши давомида, шунингдек хўжалик юритувчи субъектларнинг банкротга учраши ва тугатилиши натижасида ишдан бўшаб қоладиган ходимларни иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилишга доир мақсадли минтақавий дастурлар ишлаб чиқилишини мувофиқлаштиради;

аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлашини рағбатлантириши ва қўллаб-қувватлаш юзасидан таклифлар тайёрлайди;

давлат ва хўжалик бошқаруви органларига, маҳаллий давлат ҳокимияти органларига ва ташкилотларга корхоналар ҳамда фуқаролар ўртасида кооперациялаш асосида касаначиликни кенгайтириши масалаларида кўмаклашади;

меҳнат бозори инфратузилмаси фаолияти такомиллаштирилишини таъминлайди;

ишсизлар учун ҳақ тўланадиган жамоат ишлари ташкил этилишини таъминлайди;

ишсизларни касб-ҳунарга ўқитишни, уларни қайта тайёрлашни ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этади.

10.2. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ва ижтимоий таъминлаш соҳасида:

муҳтож оилалар, пенсионерлар, ногиронлар, ёлғиз кекса фуқароларга кўрсатилаётган ижтимоий қўллаб-қувватлашнинг табақалаштирилганлиги ва аниқлигини кучайтиришга йўналтирилган ижтимоий сиёсатни амалга ошириш механизмларини такомиллаштиришга доир таклифлар тайёрлашда қатнашади;

давлат ижтимоий сиёсатини амалга ошириш ва ижтимоий муҳофаза қилиш механизмнинг ишлаши бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда қатнашади;

манфаатдор вазирликлар, идоралар, ташкилотлар ва муассасалар билан биргаликда пенсионерлар, ногиронлар ва ёлғиз кекса фуқароларга қонун ҳужжатларида белгиланган имтиёзлар, санаторий-курортда даволанишга йўлланмалар ва махсус ҳаракатланиш воситалари берилишда қатнашади;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда муҳим ижтимоий-меҳнат нормалари ва нормативлари рўйхатини белгилайди ҳамда уларнинг ишлаб чиқилишини мувофиқлаштиради;

Иқтисодиёт вазирлиги ҳамда бошқа вазирликлар ва идоралар билан биргаликда аҳоли турмуш даражаси ва фаровонлигини тадқиқ этади, уни юксалтиришга доир таклифлар ишлаб чиқади;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари иштирокида пенсионерлар, ногиронлар, кўп болали ва кам таъминланган оилаларни, аҳолининг давлат томонидан қўллаб-қувватлашга муҳтож бўлган бошқа ижтимоий ночор гуруҳларини ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича таклифлар ишлаб чиқади;

Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади;

ишсизлар ва уларнинг оила аъзоларини Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобига ижтимоий қўллаб-қувватлашнинг таъминланишини ташкил этади;

Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларидан мақсадли фойдаланилиши устидан назоратни таъминлаш ишларини ташкил этади;

энг кам иш ўринларининг ажратилиши ва уларнинг ижтимоий муҳофазага муҳтож шахслар билан бутланиши масалаларини ўрганади ва таҳлил этади;

деҳқон ва фермер хўжаликларида ишлаётган фуқаролар, шунингдек тадбиркорлар учун белгиланган ижтимоий кафолатлар ва ижтимоий муҳофаза чора-тадбирлари рўёбга чиқарилишини ташкил этади;

Иқтисодиёт вазирлиги, Молия вазирлиги ва Давлат солиқ қўмитаси билан биргаликда аҳоли даромадларини давлат томонидан тартибга солиш механизмини такомиллаштиришга доир таклифларни тайёрлашда қатнашади;

Иқтисодиёт вазирлиги, Молия вазирлиги ҳамда бошқа манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда иш ҳақи, пенсиялар, нафақалар, стипендияларнинг энг кам миқдорини белгилашга доир таклифлар тайёрлайди.

10.3. Меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меҳнатни ташкил этиш, унга ҳақ тўлаш шартларини ва уни муҳофаза қилишни такомиллаштириш соҳасида:

меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини ва меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш методларини такомиллаштиришга доир чора-тадбирларни ишлаб чиқишда қатнашади;

вазирликлар, идоралар ва ташкилотларнинг меҳнатни нормалаштириш ва ишчи касблари ҳамда мутахассислар ва хизматчиларнинг лавозимлари тариф-малака тавсифномаларини ишлаб чиқиш масалалари бўйича ишларини мувофиқлаштиради;

меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини, ягона тариф сеткасини, иш ҳақини районлар бўйича тартибга солишни такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

меҳнатга ҳақ тўлашни ташкил этиш, ишлар ва касблар, лавозимларнинг тариф-малака маълумотномаларида акс эттирилмаган лавозимлар ва ишларни тариф сеткасининг тегишли разрядларига киритиш масалаларида хўжалик бошқаруви органларига ва ташкилотларга методик ва амалий ёрдам беради;

тегишли касаба уюшмалари органларининг (ходимларнинг бошқа вакиллик органларининг) ҳамда иш берувчиларнинг (улар

бирлашмаларининг) таклифларига кўра тармоқ битимлари тузишда қатнашади;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда меҳнат шaroитларини баҳолаш ва меҳнат хавфсизлигини таъминлаш учун норматив базани яратиш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш норматив ҳужжатлари ишлаб чиқилиши ва қайта кўриб чиқилишини, келишилиши ва тасдиқланишини ташиқил этади, иш ўринларини меҳнат шaroитлари бўйича аттестациядан ўтказишда методик ёрдам кўрсатади;

иш ўринларини меҳнат шaroитлари ва асбоб-ускуналарнинг иш-кастланишга хавфлилиги бўйича аттестациядан ўтказиш соҳасида юридик шахсларни аттестациядан ўтказади, шунингдек уларнинг мутахассисларини ўқитиш ва аттестациядан ўтказишни амалга оширади;

меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга риоя қилиниши устидан белгиланган тартибда давлат назоратини амалга оширади;

вазирликлар ва идораларнинг Имтиёзли пенсия таъминоти, қўшимча таътил, қисқартирилган иш куни ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, ишлар ва касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларига ўзгартиришлар киритиш тўғрисидаги таклифлари юзасидан хулосалар беради;

Ёши бўйича имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларини татбиқ қилиш тартиби тўғрисида тушунтиришлар беради, шунингдек ушбу Рўйхатларга қўшимча ва ўзгартиришлар киритади;

Ноқулай меҳнат шaroитларида ишлаганлик учун бериладиган имтиёзлар ва компенсацияларнинг амалдаги рўйхатларига ўзгартиришлар киритиш бўйича Вазирлар Маҳкамасига таклифлар тайёрлайди;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар иштирокида меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасида норматив-ҳуқуқий ва норматив-методик ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқади;

меҳнат, унинг шaroитлари ва унга ҳақ тўлаш, иш билан таъминлаш ҳамда кексалар, пенсионерлар, ногиронлар ва боқувчисини йўқотган, давлатнинг қўллаб-қувватлашига муҳтож oilаларни иж-

тимой муҳофаза қилиш масалалари бўйича илмий тадқиқотларни мувофиқлаштиради.

10.4. Пенсия хизмати кўрсатиш ва давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар билан таъминлаш соҳасида:

пенсиялар, нафақалар ва компенсация тўловларини (компенсация тўловлари бўйича — бюджет ташилотларидан ташқари) ўз вақтида тайинлаш ва тўлашни амалга оширади;

юрidik шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахсларга, шунингдек деҳқон хўжаликларининг ижтимоий суғурта бадалларини тўлаётган аъзоларига ҳомиладорлик ва туғруқ, чақалоқ туғилганлиги бўйича нафақаларни ҳисоблаб ёзиш ва тўлашни ҳамда дафн маросими учун тўловни амалга оширади;

меҳнатда майиб бўлганлиги ёки касб касаллигидан ногиронлик бўйича «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 15-моддасига мувофиқ тайинланган пенсияларни тўлаш учун маблағларни айбдор юридик ва жисмоний шахслардан регрессив даъволар бўйича белгиланган тартибда ундириб олишни амалга оширади;

юрidik шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахсларнинг, шунингдек шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларининг қорамол ўстириш ҳамда қишлоқ хўжалиги фаолиятининг бошқа турлари билан шуғулланаётган аъзоларининг меҳнат дафтарчаларини юритиш ва сақлашни амалга оширади;

бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағларининг мақсадли сарфланишини назорат қилиш мониторингини олиб боради;

маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан пенсиялар, нафақалар ва компенсацияларнинг ўз вақтида тўланиши бўйича ўзаро яқин алоқани амалга оширади;

юрidik шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахсларга ва деҳқон хўжаликлари аъзоларига ижтимоий суғурта бўйича нафақаларни олиш ҳуқуқини берувчи ҳужжатларнинг ишончлилигини текширади;

пенсиялар, нафақалар ҳамда компенсация тўловларининг тўғри тайинланиши ва тўланишини назорат қилади;

бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси бюджети лойиҳасини ишлаб чиқишда қатнашади;

ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан пенсиялар ҳамда ижтимоий суғурта бўйича нафақаларнинг тўғри тайинланиши ва

тўланишини текширишга доир назорат-тафтиш ишларини амалга оширади ва ташиқил қилади;

ишламаётган ва ишлаётган фуқароларга пенсиялар, нафақалар ҳамда компенсация тўловларини тўлаш учун маблағларга бўлган эҳтиёж ҳажминини аниқлайди ва ҳар ойда, белгиланган муддатларда бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармасининг ижро этувчи дирекциясига буюртманома тақдим этади;

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигига бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармаси бюджетининг ижроси тўғрисидаги йиғма ҳисоботларни белгиланган тартибда тақдим этади;

пенсиялар, нафақалар ҳамда бошқа ижтимоий тўловларни тайинлаш ва тўлаш ишларини ташиқил этади ва уларга методик раҳбарлик қилади;

имтиёзли пенсияларни тартибга солиш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқилишини ташиқил этади;

имтиёзли пенсия таъминоти учун ҳуқуқ берувчи ишлаб чиқаришлар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларини қўллаш масалалари юзасидан давлат ва хўжалик бошқаруви органлари билан ўзаро ҳамкорлик қилади, уларни такомиллаштириш бўйича келишилган таклифлар тайёрлайди;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда пенсия таъминотининг нодавлат тизимини яратиш ва ривожлантириш чора-тадбирларини ишлаб чиқишда қатнашади.

10.5. Ижтимоий хизмат кўрсатиш соҳасида:

ижро этувчи ҳокимият республика, вилоят, туман, шаҳар органлари иштирокида ёлғиз кекса фуқаролар, ногиронлар ва давлатнинг қўллаб-қувватлашига муҳтож бўлган бошқа аҳоли гуруҳларига ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишини ташиқил этади;

ижтимоий таъминот муассасаларида («Мурувват» ва «Саховат» уйларида, пансионатларда, санаторийларда) яшаётган кекса фуқаролар ва ногиронларга маиший, тиббий ва маданий хизмат кўрсатишини ташиқил қилади, ушбу муассасаларнинг моддий-техника базаси мустаҳкамланишини таъминлайди;

ёлғиз кекса фуқароларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш хизматларининг комплекс тармоқларини ташиқил этади ва уларнинг ишини назорат қилади;

аҳолига ижтимоий ёрдам бериш дастурларини молиялаштириш учун маблағлар жалб этиш ишларида нодавлат нотижорат

ташкилотларининг ва бошқа ташкилотларнинг ўзаро ҳамкорлик қилишини таъминлайди;

ёлғиз кекса фуқаролар, пенсионерлар ва ногиронларга ижтимоий ёрдам кўрсатувчи нодавлат хизматлар ташкил этишга кўмаклашади ҳамда уларнинг иши устидан назоратни таъминлайди;

ўзига қарашли ташкилотларнинг аҳолига ижтимоий ёрдам кўрсатиш дастурларини молиялаштириш эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда амалга ошириладиган ишларини, шу жумладан уларнинг тижорат фаолиятини мувофиқлаштиради.

10.6. Ногиронларни тиббий-ижтимоий экспертизадан ўтказиш ва реабилитация қилиш соҳасида:

ногиронларни тиббий-ижтимоий экспертизадан ўтказиш ва реабилитация қилиш ишларига раҳбарликни амалга оширади;

ногиронларнинг касб-ҳунар-техника таълими ва уларни қайта ўқитиш бўйича идоровий таълим муассасаларига раҳбарлик қилади;

инфратузилма объектларининг ногиронлар ва кекса фуқаролар учун қулайлигини таъминловчи шаҳарсозлик соҳасида давлат сиёсатини шакллантиришда қатнашади;

ногиронлар учун иш ўринлари ташкил этишда ва уларни ишга жойлаштиришда ногиронларнинг нодавлат ва бошқа ташкилотларига ёрдам беради;

ногиронларнинг меҳнатида фойдаланиш бўйича ихтисослаштирилган корхоналарни ташкил этиш ва ривожлантиришга, меҳнатнинг касаначилик турларини ва иш билан таъминлашнинг бошқа шакллари ривожлантиришга кўмаклашади;

ногиронларни ижтимоий реабилитация қилиш босқичи сифатида уларнинг жисмоний тарбия ва спорт ҳаракати ривожлантирилишга кўмаклашади;

ҳаракатланишнинг махсус воситаларига, ишлаб чиқариш ва маиший тусдаги мосламаларга, ногиронларни реабилитация қилиш ва уларни парваришлашнинг бошқа техник воситаларига бўлган эҳтиёжни аниқлайди ва уларни ишлаб чиқариш учун буюртмалар беради;

аҳолига протез-ортопедия ёрдами кўрсатишни ташкил этишни, давлат бошқаруви бошқа органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва ташкилотлар билан биргаликда протез-ортопедия буюмлари ва ногиронларнинг ҳаёт фаолиятини таъминлаш воситаларини ишлаб чиқаришни кўпайтириш ҳамда тайёрлаш технологиясини

такомиллаштириш, уларнинг янги турларини ишлаб чиқариш ишлари амалга оширилишини таъминлайди;

ногиронларни протез-ортопедия буюмлари ва ҳаракатланиш воситалари билан таъминлаш тартибини белгилайди.

10.7. Молия-хўжалик фаолияти соҳасида:

Вазирлик тизимида режа-молия ишларини, тасарруфидаги ташилотлар томонидан ўтказиладиган тадбирларни, шунингдек ушбу соҳадаги илмий тадқиқотларни маблағ билан таъминлашни белгиланган тартибда ташикл этади;

аҳолига ижтимоий ёрдам беришнинг ҳар хил турларини ташикл этишни иқтисодий жиҳатдан асослаб беради;

Вазирлик тизими ходимлари меҳнатини нормалашнинг ташикл этилишини такомиллаштириш тадбирларини ўз ваколатлари доира-сида амалга оширади;

тасарруфидаги ташилотларнинг молия-хўжалик фаолияти бўйича баланслар ва ҳисоботларни кўриб чиқади;

давлат марказлаштирилган капитал қўйилмаларидан тасарру-фидаги ташилотлар томонидан самарали фойдаланилишини таъ-минлайди, Вазирлик тизимидаги объектларни қуриш ва реконструк-ция қилиш бўйича истиқболли дастурларнинг ишлаб чиқилишини ташикл этади.

III. ВАЗИРЛИКНИНГ ҲУҚУҚЛАРИ ВА ЖАВОБГАРЛИГИ

11. Вазирлик ўзига юкланган вазифалар ва функцияларни бажариш учун қуйидаги ҳуқуқларга эга:

давлат бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасида давлат сиёсатини амалга ошириш масалаларидаги фаолиятини белгиланган тартибда мувофиқлаштириш;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига меҳнатга ҳақ тўлаш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимини бошқариш-ни такомиллаштириш ва ривожлантириш, меҳнат ва ижтимоий таъминот органларининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш ва улар учун малакали кадрлар тайёрлаш бўйича таклифлар кири-тиш;

Вазирлик ваколатига кирадиган масалаларни ҳал этиш учун давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий давлат ҳокимияти орган-ларидан ахборотларни белгиланган тартибда сўраш ва олиш;

ҳайъат мажлисларида вазирликлар ва идоралар, маҳаллий дав-лат ҳокимияти ва бошқаруви органлари, корхоналар, муассасалар ва

ташкilotлар масъул ходимларининг Вазирлик ваколатига тегишли масалалар бўйича ҳисоботларини эшитиш;

корхоналар, муассасалар, ташкilotлар раҳбарларига меҳнат ва аҳolini иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилганлиги учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда маъмурий жазолар бериш;

белгиланган тартибда ноширлик фаолиятини амалга ошириш;

илмий муассасаларни, олимлар ва мутахассисларни, шу жумладан хорижий олимлар ва мутахассисларни Вазирлик ваколатига тегишли масалаларни ҳал қилишга шартнома асосида жалб этиш;

давлат ва ҳўжалик бошқаруви органлари ҳамда ташкilotларнинг меҳнат, иш билан таъминлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш, пенсия таъминоти, ногиронларни ижтимоий муҳофаза қилиш тўғрисида амалдаги қонун ҳужжатлари бузилган ҳолда қабул қилинган буйруқлари ва бошқа ҳужжатларини бекор қилиш юзасидан белгиланган тартибда таклифлар киритиш;

Вазирлик ваколатига кирувчи масалалар бўйича тегишли хорижий давлатлар ва халқаро ташкilotлар билан халқаро ҳамкорликни амалга ошириш.

Вазирлик қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

12. Вазирлик ўз ваколатлари доирасида давлат бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, ташкilotлар, мансабдор шахслар ва фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлашга ҳақлидир.

Вазирлик, зарур ҳолларда, давлат бошқаруви органлари билан биргаликда, белгиланган тартибда қўшма қарорлар ва бошқа ҳужжатлар қабул қилиш ҳуқуқига эга.

13. Вазирлик ўзига юкланган вазифалар ва функцияларнинг самарали бажарилиши, тақдим этилаётган таҳлилий ҳужжатларнинг ҳолисоналиги ва комплекслилиги учун жавоб беради.

IV. ВАЗИРЛИК ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

14. Вазирликка қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда лавозимга тайинланадиган ва лавозимдан озод қилинадиган Вазир бошчилик қилади.

Вазирнинг қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда лавозимга тайинланадиган ва лавозимдан озод қилинадиган уч нафар ўринбосари, шу жумладан бир нафар биринчи ўринбосари бўлади.

15. Вазир:

Вазирлик фаолиятига раҳбарлик қилади ҳамда Вазирликка юкланган вазифалар ва функцияларнинг бажарилиши учун шахсан жавоб беради;

ўз ўринбосарларининг ваколатларини белгилайди, улар ўртасида вазифаларни тақсимлайди, Вазирлик тизимидаги бошқа мансабдор шахсларнинг ваколатларини, ўз ўринбосарларининг ҳамда бошқа мансабдор шахсларнинг Вазирлик фаолиятининг алоҳида йўналишлари ва участкаларига раҳбарлик қилиш юзасидан ҳамда тасарруфидаги органлар ва ташкилотлар иши учун шахсий жавобгарлиги даражасини белгилайди;

ўз ваколатлари доирасида Вазирлик тизими ходимларининг бажариши мажбурий бўлган буйруқлар чиқаради ва кўрсатмалар беради;

Вазирлик ваколатига кирадиган масалалар бўйича норматив ҳужжатлар лойиҳаларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда Вазирлар Маҳкамасига киритади;

зарурат бўлганда, ходимларнинг белгиланган умумий сони доирасида Вазирлик марказий аппаратининг тузилмасига ўзгартиришлар киритади, штат жадвалини, шунингдек Вазирликнинг марказий аппарати, ўзига қарашли ташкилотларнинг харажатлар сметасини тасдиқлайди;

Вазирликнинг таркибий ва ҳудудий бўлинмалари тўғрисидаги низомларни, Вазирлик тизимидаги кирувчи ўзига қарашли бошқа ташкилотларнинг низомларини (уставларини) белгиланган тартибда тасдиқлайди;

Вазирликнинг марказий аппарати ходимларини ва Вазирликка бўйсунадиган ташкилотлар ва ҳудудий бўлинмалар раҳбарларини Вазирлик томонидан белгиланган тартибда лавозимга тайинлайди ва лавозимдан озод қилади;

қонун ҳужжатларида белгиланган ваколатлар доирасида бошқа ваколатларни амалга оширади.

16. Вазирликда 9 киши — Вазир (ҳайъат раиси), вазир ўринбосарлари (лавозимига кўра), шунингдек Вазирлик ва унинг тизими бошқа раҳбар ходимларидан иборат таркибда ҳайъат ташкил этилади.

Ҳайъат аъзолари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланади, Вазир ва унинг ўринбосарлари бундан мустасно.

Вазирлик ҳайъати ўзининг мунтазам равишда ўтказиладиган мажлисларида Вазирлик фаолиятининг асосий масалаларини кўриб

чиқади, Вазирликнинг таркибий ва ҳудудий бўлинмалари, ўзига қарашли бошқа органлар ва ташилотлар раҳбарларининг ҳисоботларини эшитади, Вазирликнинг муҳим буйруқлари ва бошқа ҳужжатлари лойиҳаларини муҳокама қилади.

Ҳайъат қарорлари Вазирнинг буйруқлари билан амалга оширилади.

Вазир билан ҳайъат аъзолари ўртасида келишмовчиликлар пайдо бўлган тақдирда Вазир, пайдо бўлган келишмовчиликлар тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига ахборот берган ҳолда, мустақил равишда қарор қабул қилади. Ҳайъат аъзолари ҳам ўз фикр-мулоҳазаларини Вазирлар Маҳкамасига маълум қилишлари мумкин.

17. Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ҳудудий бош бошқармалари, шунингдек туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари ҳамда бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказлари тегишли равишда Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгашига, вилоятлар, шаҳарлар ва туманлар ҳокимликларига ҳамда Вазирликка бўйсунадилар ва ҳисобот берадилар.

18. Вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари раҳбарларини тайинлаш тегишли равишда вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимлари билан келишилган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан амалга оширилади. Вазир туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари ҳамда бандликка кўмаклашувчи марказлар, ТМЭКлар, шунингдек ҳудудий бош бошқармаларга қарашли тиббий-ижтимоий ва даволаш-профилактика муассасалари раҳбарларини тайинлашга розилик беради.

19. Вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари тўғрисидаги низомлар тегишли вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимлари билан келишилган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан тасдиқланади.

Туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари ҳамда бандликка кўмаклашувчи марказлари тўғрисидаги низомлар тегишли туман (шаҳар) ҳокимлари билан келишилган ҳолда вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари томонидан тасдиқланади.

V. МОДДИЙ РАҒБАТЛАНТИРИШ ЧОРА-ТАДБИРЛАРИ

20. Вазирлик ходимларини моддий рағбатлантириш амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади.

21. Вазирлик ходимларининг иш ҳақи лавозим маоши, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган рағбатлантириш тўловларидан иборат бўлади.

22. Белгиланган тартибда ажратиладиган бюджет маблағлари ва бюджетдан ташқари Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси ҳисобига шакллантириладиган меҳнатга ҳақ тўлаш фонди маблағлари, шунингдек Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари ходимларининг меҳнатини рағбатлантириш ҳамда моддий-техника базасини мустаҳкамлаш жамғармаси маблағлари Вазирлик ходимларига иш ҳақи тўлаш ва ходимларини моддий рағбатлантириш манбаи ҳисобланади.

II. ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ҲУКУМАТИНИНГ ЎЗ КУЧИНИ ЙЎҚОТГАН ҚАРОРЛАРИ РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги фаолиятини ташкил этиш тўғрисида» 2001 йил 13 февралдаги 75-сон қарорининг 1-банди ва қарорга 1 — 3-иловалар (Ўзбекистон Республикаси ҚТ, 2001 й., 2-сон, 11-модда).

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги тўғрисидаги низомларни тасдиқлаш ҳақида» 2001 йил 6 апрелдаги 162-сон қарорининг 1-банди ва қарорга 1-илова (Ўзбекистон Республикаси ҚТ, 4-сон, 21-модда).

Давлат ҳокимиятининг маҳаллий органларининг меҳнат соҳасидаги ваколатлари “Маҳаллий давлат ҳокимияти тўғрисида”ги қонунларда ҳамда Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонунда белгиланган.

5. Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни ҳамда Меҳнат кодексига кўра (26-модда) касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органларига ҳам иш берувчи томонидан қонунларга амал қилинишини кузатиб бориш, қонун бузилиш ҳоллари юз берганида уларни бартараф этилиши юзасидан тегишли чоралар кўриш ваколати берилган.

6. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириб бориш вазифаси юклатилган давлат органлари, жамоат бирлашмаларининг аниқланган қонунбузарлик ҳолатларини бартараф қилиш юзасидан ваколатлари улар олдига қўйилган мақсад ва вазифаларга кўра турличадир. Аммо, айти пайтда уларнинг барчасига хос ваколатлар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

а) корхона, унинг цех ва бўлимлари, иш жойларида белгиланган тартибда текширишлар ўтказиш;

б) Корхона раҳбари ва бошқа мансабдор шахслардан тушунтиришлар талаб қилиш;

в) белгиланган тартибда иш жараёнини кузатиши, намуналар олиш, ходимлар билан суҳбатлар ўтказиш, оператив бирламчи ҳужжатлар билан танишиш, бинолар, иншоотлар, ускуналарни кўздан кечириш;

г) ёзма ҳисоботлар олиш ва бошқалар.

7. Текшириш давомида аниқланган нуқсон ва камчиликлар ходимлар ҳаёти, саломатлиги ёки бошқа муҳим манфаатларига зиён етказадиган бўлса, уларни дарҳол бартараф этишни талаб қилиниши, зарур ҳолларда иш тўхтатиб қўйилиши мумкин.

8. Текширишни амалга оширувчи давлат ва жамоат органларига корхонадаги қонунбузилишлар туфайли ходимларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари поймол этилгани тақдирда улар манфаатини ҳимоя қилиб, судга мурожаат қилиш ҳуқуқи берилган (МКнинг 268-моддасига берилган шарҳга қаралсин).

9. Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги қонуни 2-моддасига кўра: “Ўзбекистон Республикаси прокуратура органларининг асосий вазифалари қонун устуворлигини таъминлаш, фуқароларнинг ҳуқуқ ҳамда эркинликларини, жамият ва давлатнинг қонун билан қўриқладиган манфаатларини, Ўзбекистон Республикаси Конституциявий тузумини ҳимоя қилиш, ҳуқуқбузарликнинг олдини олиш ва профилактика қилишдан иборат”.

“Прокуратура тўғрисида”ги қонунга кўра прокуратура органлари вазирликлар, давлат қўмиталари, идоралар, корхона ҳамда ташкилотлар, уларнинг мансабдор шахслари томонидан қонунларнинг ижро этилиши, шунингдек, улар томонидан қабул қилинаётган ҳуқуқий-норматив ва бошқа ҳужжатларни Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ҳамда бошқа қонунларга мувофиқлигини назорат қиладилар, шу билан боғлиқ текшириш ишларини амалга оширади.

Ана шу мақсадда прокурор ўз ваколати доирасида корхоналарга кириш, ҳужжатлар билан танишиш, ҳужжатларни талаб қилиб олиш, мансабдор шахслардан ёзма ва оғзаки тушунтиришлар талаб қилиш ҳуқуқига эга бўлиб, қонун бузилиши ҳолати аниқлангани тақдирда уларни бартараф этилиш юзасидан зудлик билан зарур чораларни кўради ва шунга мос ваколатларга эгадир.

“Прокуратура тўғрисида”ги қонуннинг 26-моддасига кўра: “Фуқаронинг суд тартибида ҳимоя қилинадиган ҳуқуқ ва эркинликлари бузилса, лекин фуқаро соғлига, ёши ёки бошқа сабабларга кўра судда ўз ҳуқуқ ва эркинликларини шахсан ҳимоя қилиш имкониятига эга бўлмаса, даъвони прокурор тақдим этади ва судда қувватлайди.

Прокурор қонунларга оғишмай ва бир хилда амал қилишни умумий назорат қилиш чоғида қонунбузарлик ҳолатининг бартараф қилишга қаратилган прокурор назорати ҳужжатларини қабул қилади ва улар: протест, қарор, тақдимнома, судга ариза билан мурожаат қилиш, огоҳлантириш кабилардан иборатдир.

10. Меҳнат қонун ҳужжатларига амал қилишни текшириш ва назорат қилишдан кўзланган мақсад қонунийликни мустаҳкамлаш, ижтимоий адолатни қарор топтириш, фуқароларнинг конституция ва қонунлар билан белгиланган ҳуқуқларини кафолатлашдан иборатдир.

1. Меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви ваколатли давлат органлари томонидан амалга оширилади. Бундай органлар қаторига Ўзбекистон Республикасининг Вазирлар Маҳкамаси, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, тармоқ вазирликлар ва идоралари, маҳаллий давлат ҳокимияти ҳамда бошқаруви органлари киради.

2. Меҳнат соҳасида давлат бошқарувини амалга оширувчи давлат органлари иерархиясида Вазирлар Маҳкамаси етакчи ўрида туради, унинг бу соҳадаги ваколатлари Ўзбекистон Республикасининг Вазирлар Маҳкамаси тўғрисидаги Қонунида белгилаб қўйилган. (Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлапри тўплами, 23003йил, 19 –сон, 169-модда) .Ушбу қонуннинг 5-моддасига кўра: Вазирлар Маҳкамаси ўз ваколатлари доирасида:

иқтисодий, ижтимоий-маданий жараёнларни бошқаради,

мулкчиликнинг барча шакллари уйғунлаштириш ва уларнинг тенглиги, иқтисодиётни монополиялаштиришдан чиқариш, бозор иқтисодиётининг ҳуқуқий механизмини ишга солиш асосида эркин тадбиркорлик учун шарт-шароитлар яратади; хўжалик юритишнинг

янги шакллари - концернлар, консорциумлар, тармоқлараро бирлашмалар, турли уюшмалар ва бошқа шунга ўхшаш ташкилотларни барпо этишга ва мустаҳкамлашга ёрдамлашади, иқтисодий ривожлантириш ва аҳоли талаб-эҳтиёжларини қондириш заруриятидан келиб чиққан ҳолда улар фаолиятини йўналтиради ва мувофиқлаштиради; Ўзбекистон Республикасида пул ва кредит тизимини мустаҳкамлаш чора-тадбирларини амалга оширишга кўмаклашади, ягона нарх сиёсатини ўтказиш, меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорининг белгиланган кафолатларини ҳамда ижтимоий таъминот даражасини таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқади ва амалга оширади;

Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджетини, шунингдек Ўзбекистон Республикасини иқтисодий ва ижтимоий ривожлантириш истикбол кўрсаткичларини ва энг муҳим дастурларини ишлаб чиқишни ҳамда уларнинг ижросини ташкил этади;

бошқарув тузилмасини такомиллаштириш тўғрисида, вазирликлар,

давлат қўмиталари, идоралар ҳамда Ўзбекистон Республикаси давлат ва

ҳўжалик бошқарувининг бошқа органларини тузиш, қайта ташкил этиш ва тугатиш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқади; фан ва техникани ривожлантириш, табиий ресурслардан оқилона фойдаланиш ва уларни муҳофаза қилиш чора-тадбирларини амалга оширади; фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини, уларнинг меҳнат қилишга, ижтимоий ва ҳуқуқий ҳимояланишга бўлган ҳуқуқларини таъминлаш ҳамда ҳимоя қилиш чора-тадбирларини кўради, ижтимоий таъминот тизимини такомиллаштиради; соғлиқни сақлаш, халқ таълимини ривожлантириш ва такомиллаштиришнинг асосий йўналишларини белгилайди, маданиятни

ривожлантиришга кўмаклашади;

Ўзбекистон Республикасининг давлат хавфсизлиги ва мудофаа қобилиятини, давлат чегаралари қўриқланишини таъминлаш, давлат

манфаатларини ҳимоя қилиш, жамоат тартибини сақлаш чора-тадбирларини амалга оширишга ёрдамлашади; давлат бошқаруви органларининг табиатни муҳофаза қилиш тадбирларини биргаликда ўтказиш ҳамда республика ва халқаро аҳамиятга молик йирик экологик дастурларни амалга ошириш борасидаги ишларини мувофиқлаштиради, йирик авариялар ва фалокатларнинг, шунингдек, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш

чора-тадбирларини кўради;

Ўзбекистон Республикасининг хорижий давлатлар ва халқаро ташкилотлардаги вакиллигини таъминлайди, ҳукуматлараро шартнома ва битимлар тузади, уларни бажариш чора-тадбирларини кўради;

ташқи иқтисодий фаолият, илмий-техникавий ва маданий ҳамкорлик соҳасида раҳбарликни амалга оширади “Қонунида ҳам белгиланган. Ушбу қонуннинг 15 м Давлат бошқаруви органларининг меҳнат соҳасидаги бошқарув ваколатлари Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги оддасига мувофиқ:

Давлат бошқарув органлари: меҳнат бозорини барпо этиш ва ривожлантиришни таъминловчи тузилмавий, молиявий, кредит, инвестиция ва солиқ сиёсатини амалга оширишга доир тадбирларни ишлаб чиқади; иқтисодиёт тузилишини таҳлилий тадқиқ этади, меҳнат бозори ҳолати ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги аҳволнинг истиқболини белгилайди, бу соҳада давлат статистика ҳисоби ва ҳисоботини юритади; аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқади ва амалга оширади;

фуқароларнинг иш билан таъминланиш соҳасидаги ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари давлат томонидан тегишли равишда кафолатланишини, шунингдек ҳимоя қилинишини таъминлайди;

қўшимча иш жойлари яратилишига, меҳнат шароитлари яхшилашига кўмаклашади; қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Меҳнат соҳасида давлат бошқарувини амалга оширувчи махсус ваколатли давлат органи бўлиб Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги саналади. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги “қонунининг 16 моддасида ушбу вазирлик бу соҳада қуйидаги ваколатларни амалга ошириши назарда тутилган:

Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини рўёбга чиқариш ҳамда фуқароларга тегишли кафолатларни таъминлаш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг маҳаллий органлари томонидан амалга оширилади. (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 12.05.2001 йил 220-ІІ-сонли Қонунининг ІІ-бўлимига асосан таҳрирда сўзлар ўзгартирилди)

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги: меҳнат бозорини таҳлил этади ва истиқболини

белгилайди ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш даражасини ошириш чора-тадбирларини ишлаб чиқади; аҳолини иш билан таъминлаш масалалари юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва маҳаллий меҳнат органларига услубий ва амалий ёрдам кўрсатади;

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларидан ишсиз шахсларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш, янги иш жойлари яратиш, иш билан банд бўлмаган аҳолини касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш малакасини ошириш учун фойдаланишнинг йўналишларини белгилайди;

аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши устидан назоратни таъминлайди;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Маҳаллий меҳнат органлари:

фуқароларга мақбул келадиган ишни танлашда, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ва бошқа иш берувчиларга эса зарур ходимларни танлашда ёрдам беради;

меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар ва иш берувчиларга иш топиш ва ишчи кучи билан таъминланиш имкониятлари тўғрисида, ходимларга нисбатан қўйилаётган талаблар ҳақида ва иш билан таъминлашга тааллуқли бошқа масалалар юзасидан маслаҳатлар беради;

ишламаётган фуқароларни касбга ўргатиш, қайта ўргатиш ва малакасини ошириш тўғрисида ўқув юртлари, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар билан шартномалар тузади;

ишсиз шахсларни рўйхатга олишни таъминлайди ва уларга ёрдам кўрсатади, шу жумладан нафақалар тайинлаш ва тўлашни амалга оширади;

меҳнат бозорининг ҳолатига ва мазкур бозорни ривожлантириш истиқболларига баҳо беради, унинг мониторингини ташкил этади ва ўтказди ҳамда тегишли ахборот тарқатилишини таъминлайди;

бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) ҳамда иш қидириб мурожаат этаётган ва ишга жойлашишга муҳтож фуқаролар ҳисобини юритади;

аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда қатнашади;

корхоналар, муассасалар ва ташкилотлардан мўлжалланаётган тузилмавий ўзгаришлар ҳамда амалга оширилиши натижасида ходимлар ишдан озод этилиши мумкин бўлган бошқа тадбирлар тўғрисида,

шунингдек бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бор-йўқлиги, меҳнат хусусияти ва шароитлари тўғрисида ахборотлар олади;

давлат ва нодавлат таълим муассасаларидан уларнинг йўналиши ва ихтисослашуви, битирувчиларнинг касб-малака таркиби ва сони тўғрисида ахборотлар олади;

меҳнат органларига мурожаат этган фуқароларни касб тайёргарлиги ва малака даражасига мувофиқ корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга уларда бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бўлган тақдирда ишга жойлаштириш учун юборади;

корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар учун ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга қабул қилишга мўлжалланган энг кам миқдордаги иш жойларини белгилаш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқади ва уларни маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг муҳокамасига киритади, шунингдек мазкур фуқароларни ишга жойлаштириш учун корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга юборади;

корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг ишончномаси асосида улар номидан фуқароларни ишга жойлаштириш тўғрисида уларни олдиндан (зарурат бўлган тақдирда) касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, йўлқира, кундалик харажатлар ҳақини тўлаш шарти билан шартномалар тузади, шунингдек янги яшаш ва иш жойига кўчиб бориш чоғида тегишли корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг маблағлари ҳисобидан ёрдам пули беради;

ишсиз фуқароларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларига белгиланган тартибда уларнинг ўз хоҳишига кўра жўнатади;

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасининг маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади;

фуқароларга ишсизлик нафақасини белгиланган тартибда тайинлайди;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Меҳнат органлари томонидан аҳолига, корхоналар, муассасалар, ташкилотларга, бошқа иш берувчиларга кўрсатилаётган хизматлар, шу жумладан меҳнат бозори ҳолати тўғрисида ахборот бериш бепул амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини иш билан таъминлаш вазирлигининг махсус ваколатли давлат органи сифатидаги ваколатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 8 майдаги 95-сонли қарори билан тасдиқланган ушбу вазирлик тўғрисидаги Низомида кўрсатилган.

5. Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни ҳамда Меҳнат Кодексига кўра (26-модда) касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органларига ҳам иш берувчи томонидан қонунларга амал қилинишини кузатиб бориш, қонун бузилиш ҳоллари юз берганида уларни бартараф этилиши юзасидан тегишли чоралар кўриш ваколати берилган.

6. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириб бориш вазифаси юклатилган давлат органлари, жамоат бирлашмаларининг аниқланган қонунбузарлик ҳолатларини бартараф қилиш юзасидан ваколатлари улар олдига қўйилган мақсад ва вазифаларга кўра турличадир. Аммо, айти пайтда уларнинг барчасига хос ваколатлар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

а) корхона, унинг цех ва бўлимлари, иш жойларида белгиланган тартибда текширишлар ўтказиш;

б) Корхона раҳбари ва бошқа мансабдор шахслардан тушунтиришлар талаб қилиш;

в) белгиланган тартибда иш жараёнини кузатиши, намуналар олиш, ходимлар билан суҳбатлар ўтказиш, оператив бирламчи ҳужжатлар билан танишиш, бинолар, иншоотлар, ускуналарни кўздан кечириш;

г) ёзма ҳисоботлар олиш ва бошқалар.

7. Текшириш давомида аниқланган нуқсон ва камчиликлар ходимлар ҳаёти, саломатлиги ёки бошқа муҳим манфаатларига зиён етказадиган бўлса, уларни дарҳол бартараф этишни талаб қилиниши, зарур ҳолларда иш тўхтатиб қўйилиши мумкин.

8. Текширишни амалга оширувчи давлат ва жамоат органларига корхонадаги қонунбузилишлар туфайли ходимларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари поймол этилгани тақдирда улар манфаатини ҳимоя қилиб, судга мурожаат қилиш ҳуқуқи берилган (МКнинг 268-моддасига берилган шарҳга қаралсин).

9. Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги Қонуни 2-моддасига кўра: “Ўзбекистон Республикаси прокуратура органларининг асосий вазифалари қонун устуворлигини таъминлаш, фуқароларнинг ҳуқуқ ҳамда эркинликларининг жамият ва давлатнинг қонун билан қўриқланадиган манфаатларини, Ўзбекистон Республикаси Конституциявий тузумини ҳимоя қилиш, ҳуқуқбузарликнинг олдини олиш ва профилактика қилишдан иборат”.

“Прокуратура тўғрисида”ги қонунга кўра прокуратура органлари вазирликлар, давлат қўмиталари, идоралар, корхона ҳамда ташкилотлар, уларнинг мансабдор шахслари томонидан қонунларнинг ижро этилиши, шунингдек, улар томонидан қабул қилинаётган ҳуқуқий-норматив ва бошқа ҳужжатларни Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ҳамда бошқа қонунларга мувофиқлигини назорат қиладилар, шу билан боғлиқ текшириш ишларини амалга оширади.

Ана шу мақсадда прокурор ўз ваколати доирасида корхоналарга кириш, ҳужжатлар билан танишиш, ҳужжатларни талаб қилиб олиш, мансабдор шахслардан ёзма ва оғзаки тушунтиришлар талаб қилиш ҳуқуқига эга бўлиб, қонун бузилиши ҳолати аниқлангани тақдирда уларни бартараф этилиш юзасидан зудлик билан зарур чораларни кўради ва шунга мос ваколатларга эгадир.

“Прокуратура тўғрисида”ги қонуннинг 26-моддасига кўра: “Фуқаронинг суд тартибида ҳимоя қилинадиган ҳуқуқ ва эркинликлари бузилса, лекин фуқаро соғлига, ёши ёки бошқа сабабларга кўра судда ўз ҳуқуқ ва эркинликларини шахсан ҳимоя қилиш имкониятига эга бўлмаса, даъвони прокурор тақдим этади ва судда қувватлайди.

Прокурор қонунларга оғишмай ва бир хилда амал қилишни умумий назорат қилиш чоғида қонунбузарлик ҳолатининг бартараф қилишга қаратилган прокурор назорати ҳужжатларини қабул қилади ва улар: протест, қарор, тақдимнома, судга ариза билан мурожаат қилиш, огоғлантириш кабилардан иборатдир.

10. Меҳнат қонун ҳужжатларига амал қилишни текшириш ва назорат қилишдан кўзланган мақсад қонунийликни мустаҳкамлаш, ижтимоий адолатни қарор топтириш, фуқароларнинг конституция ва қонунлар билан белгиланган ҳуқуқларини кафолатлашдан иборатдир.

11. Меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви ваколатли давлат органлари томонидан амалга оширилади. Бундай органлар қаторига Ўзбекистон Республикасининг Вазирлар Маҳкамаси, Меҳнат ва аҳолини ижтимо муҳофаза қилиш вазирлиги, тармоқ вазирликлариват иджоралари, маҳаллий давлат иқтисодиётнинг ҳокимияти ҳамда бошқаруви органлари киради.

12. Меҳнат соҳасида давлат бошқарувини амалга оширувчи давлат органлари иерархиясида Вазирлар Маҳкамаси етакчи ўрида туради, унинг бу соҳадаги ваколатлари “Ўзбекистон Республикасининг Вазирлар Маҳкамаси тўғрисида”ги Қонунида белгилаб қўйилган. (Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлапри тўплами, 2003

йил, 19-сон, 169-модда). Ушбу қонуннинг 5-моддасига кўра: Вазирлар Маҳкамаси ўз ваколатлари доирасида:

иқтисодий, ижтимоий-маданий жараёнларни бошқаради,

мулкчиликнинг барча шакллари уйғунлаштириш ва уларнинг тенглиги, иқтисодиётни монополиялаштиришдан чиқариш, бозор иқтисодиётининг ҳуқуқий механизмини ишга солиш асосида эркин тадбиркорлик учун шарт-шароитлар яратади; хўжалик юритишнинг янги шакллари - концернлар, консорциумлар, тармоқлараро бирлашмалар, турли уюшмалар ва бошқа шунга ўхшаш ташкилотларни барпо этишга ва мустаҳкамлашга ёрдамлашади, иқтисодиётни ривожлантириш ва аҳоли талаб-эҳтиёжларини қондириш заруриятидан келиб чиққан ҳолда улар фаолиятини йўналтиради ва мувофиқлаштиради; Ўзбекистон Республикасида пул ва кредит тизимини мустаҳкамлаш чора-тадбирларини амалга оширишга кўмаклашади, ягона нарх сиёсатини ўтказиш, меҳнатга ҳақ тўлаш миқдорининг белгиланган кафолатларини ҳамда ижтимоий таъминот даражасини таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқади ва амалга оширади;

Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджетини, шунингдек Ўзбекистон Республикасини иқтисодий ва ижтимоий ривожлантириш истиқбол кўрсаткичларини ва энг муҳим дастурларини ишлаб чиқишни ҳамда уларнинг ижросини ташкил этади;

бошқарув тузилмасини такомиллаштириш тўғрисида, вазирликлар,

давлат кўмиталари, идоралар ҳамда Ўзбекистон Республикаси давлат ва хўжалик бошқарувининг бошқа органларини тузиш, қайта ташкил этиш ва тугатиш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқади; фан ва техникани ривожлантириш, табиий ресурслардан оқилона фойдаланиш ва уларни муҳофаза қилиш чора-тадбирларини амалга оширади; фуқароларнинг ҳуқуқ ва эркинликларини, уларнинг меҳнат қилишга, ижтимоий ва ҳуқуқий ҳимояланишга бўлган ҳуқуқларини таъминлаш ҳамда ҳимоя қилиш чора-тадбирларини кўради, ижтимоий таъминот тизимини такомиллаштиради; соғлиқни сақлаш, халқ таълимини ривожлантириш ва такомиллаштиришнинг асосий йўналишларини белгилайди, маданиятни ривожлантиришга кўмаклашади;

Ўзбекистон Республикасининг давлат хавфсизлиги ва мудофаа қобилятини, давлат чегаралари қўриқланишини таъминлаш, давлат манфаатларини ҳимоя қилиш, жамоат тартибини сақлаш чора-тадбирларини амалга оширишга ёрдамлашади; давлат бошқаруви органларининг табиатни муҳофаза қилиш тадбирларини биргаликда ўтказиш

ҳамда республика ва халқаро аҳамиятга молик йирик экологик дастурларни амалга ошириш борасидаги ишларини мувофиқлаштиради, йирик авариялар ва фалокатларнинг, шунингдек, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш чора-тадбирларини кўради;

Ўзбекистон Республикасининг хорижий давлатлар ва халқаро ташкилотлардаги вакилликни таъминлайди, ҳукуматлараро шартнома ва битимлар тузади, уларни бажариш чора-тадбирларини кўради;

ташқи иқтисодий фаолият, илмий-техникавий ва маданий ҳамкорликсоҳасида раҳбарликни амалга оширади “Қонунида ҳам белгиланган. Ушбу қонуннинг 15 м Давлат бошқаруви органларининг меҳнат соҳасидаги бошқарув ваколатлари Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги моддасига мувофиқ:

Давлат бошқарув органлари: меҳнат бозорини барпо этиш ва ривожлантиришни таъминловчи тузилмавий, молиявий, кредит, инвестиция ва солиқ сиёсатини амалга оширишга доир тадбирларни ишлаб чиқади; иқтисодиёт тузилишини таҳлилий тадқиқ этади, меҳнат бозори ҳолати ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги аҳволнинг истиқболини белгилайди, бу соҳада давлат статистика ҳисоби ва ҳисоботини юритади; аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқади ва амалга оширади;

фуқароларнинг иш билан таъминланиш соҳасидаги ҳуқуқлари ва қонуний манфаатлари давлат томонидан тегишли равишда кафолатланишини, шунингдек ҳимоя қилинишини таъминлайди;

қўшимча иш жойлари яратилишига, меҳнат шароитлари яхшилланишига кўмаклашади; қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Меҳнат соҳасида давлат бошқарувини амалга оширувчи махсус ваколатли давлат органи бўлиб Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги саналади. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги “қонунининг 16 моддасида ушбу вазирлик бу соҳада қуйидаги ваколатларни амалга ошириши назарда тутилган:

Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини рўёбга чиқариш ҳамда фуқароларга тегишли кафолатларни таъминлаш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг маҳаллий органлари томонидан амалга оширилади. (Ўзбекистон Республикаси Президентининг 12.05.2001 йил 220-ІІ-сонли Қонунининг ІІ-бўлимига асосан таҳрирда сўзлар ўзгартирилди) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижти-

мой муҳофаза қилиш вазирлиги: меҳнат бозорини таҳлил этади ва истиқболини белгилайди ҳамда аҳолини иш билан таъминлаш даражасини ошириш чора-тадбирларини ишлаб чиқади; аҳолини иш билан таъминлаш масалалари юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва маҳаллий меҳнат органларига услубий ва амалий ёрдам кўрсатади;

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағларидан ишсиз шахсларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш, янги иш жойлари яратиш, иш билан банд бўлмаган аҳолини касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш малакасини ошириш учун фойдаланишнинг йўналишларини белгилайди;

аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилиши устидан назоратни таъминлайди;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Маҳаллий меҳнат органлари:

фуқароларга мақбул келадиган ишни танлашда, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ва бошқа иш берувчиларга эса зарур ходимларни танлашда ёрдам беради;

меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар ва иш берувчиларга иш топиш ва ишчи кучи билан таъминланиш имкониятлари тўғрисида, ходимларга нисбатан қўйилаётган талаблар ҳақида ва иш билан таъминлашга тааллуқли бошқа масалалар юзасидан маслаҳатлар беради;

ишламаётган фуқароларни касбга ўргатиш, қайта ўргатиш ва малакасини ошириш тўғрисида ўқув юртлари, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар билан шартномалар тузади;

ишсиз шахсларни рўйхатга олишни таъминлайди ва уларга ёрдам кўрсатади, шу жумладан нафақалар тайинлаш ва тўлашни амалга оширади;

меҳнат бозорининг ҳолатига ва мазкур бозорни ривожлантириш истиқболларига баҳо беради, унинг мониторингини ташкил этади ва ўтказди ҳамда тегишли ахборот тарқатилишини таъминлайди;

бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) ҳамда иш қидириб мурожаат этаётган ва ишга жойлашишга муҳтож фуқаролар ҳисобини юритади;

аҳолини иш билан таъминлаш дастурларини ишлаб чиқиш ва амалга оширишда қатнашади;

корхоналар, муассасалар ва ташкилотлардан мўлжалланаётган тузилмавий ўзгаришлар ҳамда амалга оширилиши натижасида ходимлар ишдан озод этилиши мумкин бўлган бошқа тадбирлар тўғрисида, шунингдек бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бор-йўқлиги, меҳнат хусусияти ва шароитлари тўғрисида ахборотлар олади;

давлат ва нодавлат таълим муассасаларидан уларнинг йўналиши ва ихтисослашуви, битирувчиларнинг касб-малака таркиби ва сони тўғрисида ахборотлар олади;

меҳнат органларига мурожаат этган фуқароларни касб тайёргарлиги ва малака даражасига мувофиқ корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга уларда бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бўлган тақдирда ишга жойлаштириш учун юборади;

корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар учун ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга қабул қилишга мўлжалланган энг кам миқдордаги иш жойларини белгилаш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқади ва уларни маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг муҳокамасига киритади, шунингдек мазкур фуқароларни ишга жойлаштириш учун корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга юборади;

корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг ишончномаси асосида улар номидан фуқароларни ишга жойлаштириш тўғрисида уларни олдиндан (зарурат бўлган тақдирда) касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш, йўлқира, кундалик харажатлар ҳақини тўлаш шарти билан шартномалар тузади, шунингдек янги яшаш ва иш жойига кўчиб бориш чоғида тегишли корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг маблағлари ҳисобидан ёрдам пули беради;

ишсиз фуқароларни ҳақ тўланадиган жамоат ишларига белгиланган тартибда уларнинг ўз хоҳишига кўра жўнатади;

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасининг маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади;

фуқароларга ишсизлик нафақасини белгиланган тартибда тайинлайди;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ваколатларни амалга оширади.

Меҳнат органлари томонидан аҳолига, корхоналар, муассасалар, ташкилотларга, бошқа иш берувчиларга кўрсатилаётган хизматлар, шу жумладан меҳнат бозори ҳолати тўғрисида ахборот бериш бепул амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини иш билан таъминлаш вазирлигининг махсус ваколатли давлат органи сифатидаги

ваколатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 8 майдаги 95-сонли қарори билан тасдиқланган ушбу вазирлик тўғрисидаги Низомида кўрсатилган.

**Вазирлар Маҳкамасининг
2007 йил 8 майдаги 95-сон қарорига
1-ИЛОВА**

**Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий
муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисида
НИЗОМ**

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. *Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги (кейинги ўринларда Вазирлик деб аталади) меҳнат, бандлик, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ва ижтимоий таъминлаш соҳасидаги сиёсатни амалга оширувчи республика давлат бошқаруви органи ҳисобланади.*

Вазирлик ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига бўйсунди.

2. *Вазирлик ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Конституциясига ва қонунларига, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорларига, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишларига, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишларига, шунингдек ушбу Низомга амал қилади.*

3. *Вазирлик тизимига қуйидагилар киради:*

Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги;

вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари;

бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказлари;

туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари;

ҳудудий реабилитация марказлари;

ногиронлар ва қариялар учун «Мурувват» ва «Саховат» уйлари;

уруш ва меҳнат фахрийлари учун санаторий ва пансионатлар;

Тошкент шаҳрида ишсизларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш ўқув маркази;

Ногиронларни тиббий-ижтимоий экспертиза ва реабилитация қилиш Республика инспекцияси;

тиббий-меҳнат экспертизаси хизматлари;

Ногиронларни реабилитация қилиш ва протезлаш миллий маркази;

Тошкент ва Фарғона шаҳарларида ногиронлар учун ихтисослаштирилган республика касб-ҳунар коллежлари;

2-сон юридик коллеж;

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тизими ходимлари малакасини ошириш Республика курслари;

Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги;

фуқароларни чет элларда ишга жойлаштириш бўйича хўжалик ҳисобидаги минтақавий бюролар;

Жўнаб кетишдан олдинги мослашув ва ўқитиш маркази;

Ахборот-компьютер маркази;

Республика аҳоли бандлиги, меҳнатни муҳофаза қилиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш илмий маркази.

4. Вазирликнинг ўз ваколатлари доирасида қабул қилган қарорларининг давлат бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, ташилотлар ва фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурийдир.

5. Вазирлик ўзига юкланган вазифалар ва функцияларни бево-сита, шунингдек ҳудудий бўлинмалари, тасарруфидаги бошқа ташилотлар орқали ҳал қилади.

6. Вазирлик ўз вазифалари ва функцияларини амалга оширишда давлат бошқарувининг бошқа органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва бошқа ташилотлар билан ўзаро ҳамкорлик қилади.

7. Вазирлик ва унинг бўлинмаларининг моддий-техник таъминоти, шунингдек Вазирлик тизими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш ажратиладиган маблағлар доирасида давлат бюджети маблағлари ҳисобига ҳамда Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари ходимларининг меҳнатини рағбатлантириш ва моддий-техника базасини мустаҳкамлаш жамғармаси маблағлари, шунингдек қонун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа манбалар ҳисобига амалга оширилади.

8. Вазирлик юридик шахс ҳисобланади, мустақил балансга, банк муассасаларида депозит ва бошқа ҳисоб рақамларига, шу жумладан валюта ва махсус ҳисоб рақамларига, Ўзбекистон Республикаси Давлат герби тасвири туширилган ва ўз номи ёзилган муҳрга, шунингдек тегишли муҳр ва штампларга эга бўлади.

II. ВАЗИРЛИКНИНГ АСОСИЙ ВАЗИФАЛАРИ ВА ФУНКЦИЯЛАРИ

9. Қуйидагилар Вазирликнинг асосий вазифалари ҳисобланади:

минтақалар бўйича меҳнат бозорини шакллантиришда самарали сиёсатни амалга ошириш, демографик омилларни, иқтисодиёт тармоқларини ривожлантириш ва таркибий қайта ташкил этишининг истиқболли йўналишларини эътиборга олган ҳолда бандликнинг янги шакллари кенг татбиқ этиш ҳисобига аҳоли бандлигининг ўсишини таъминлаш;

демографик ўзгаришлар ва кадрларнинг касбий тайёргарлиги билан боғлиқ ўзгариб бораётган талабларни ҳисобга олган ҳолда меҳнат, иш билан бандлик ва аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш соҳасидаги қонун ҳужжатларини ишлаб чиқиш ва янада такомиллаштириш бўйича таклифлар киритиш;

ишга жойлаштиришга муҳтож, иш билан банд бўлмаган аҳолига касбий қайта тайёрлаш ва ишга жойлаштириш бўйича сифатли хизматлар кўрсатиш;

аҳолининг эҳтиёжманд тоифаларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича амалий чора-тадбирларнинг амалга оширилишини таъминлаш, камхарж оилалар, ногиронлар ва ёлғиз кексаларга ёрдам кўрсатишда табақалаштирилган тарзда ва аниқ ёндошувни кучайтириш;

меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасидаги қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши устидан қаттиқ назоратни амалга ошириш, меҳнат муносабатларини, моддий рағбатлантириш ва меҳнатни муҳофаза қилиш механизмларини такомиллаштириш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш.

10. Вазирлик ўзига юкланган вазифаларга мувофиқ қуйидаги функцияларни амалга оширади:

10.1. Меҳнат бозорини шакллантириш ва аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида:

Иқтисодиёт вазирлиги билан биргаликда республика ва ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозларини амалга оширади, аҳолини иш билан самарали таъминлаш чора-тадбирлари комплексини асослаган ҳолда меҳнат ресурсларининг прогноз балансларини ишлаб чиқади;

республика ва ҳудудларнинг меҳнат ресурслари сони ва таркибини ўрганади ҳамда уни такомиллаштиришга доир таклифлар ишлаб чиқади;

аҳолининг иш билан бандлик даражаси ва таркибини энг тўлиқ ва холисона баҳолашни таъминлаш, ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни аниқлаш мақсадида меҳнат бозорининг аҳоли мониторингини ташкил этади;

ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозлари асосида аҳолини иш билан таъминлаш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

миграция жараёнларини таҳлил қилади, ташқи меҳнат миграциясини ва хорижий фуқароларнинг Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги меҳнат фаолиятини ташкил этиш бўйича таклифлар ишлаб чиқади;

ишсизларни ҳисобга олишни ташкил қилади;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларининг иш билан таъминланишини тадқиқ этади ҳамда улар натижалари асосида ишчи кадрлар ва ўқув юртларида мутахассисларнинг касб тайёргарлиги йўналишларини такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

аҳолини иш билан таъминлаш, ёшларни, ишдан бўшаб қолган ходимларни ва аҳолининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштириш, шунингдек бўш иш жойлари бўйича ахборотларнинг шакллантирилишини ва таҳлил этилишини ташкил қилади;

шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида қорамол ўстириш билан банд бўлган шахслар ҳисобини амалга оширади;

ёшларнинг ва иш билан банд бўлмаган аҳолининг касб-ҳунарга хоҳишини ва меҳнат йўналишларини аниқлаш учун социологик тадқиқотлар ўтказилишини ташкил этади;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда иш ўринлари ташкил этиш дастурларини ишлаб чиқиш, мувофиқлаштириш ва амалга оширишда қатнашади;

иш билан таъминлаш ва иш ўринлари ташкил этиш ҳудудий дастурларини ишлаб чиқишда ҳокимликларга методик ва амалий ёрдам кўрсатади;

иқтисодиётни ислоҳ қилиш ва таркибий қайта ташкил этиш давомида, шунингдек хўжалик юритувчи субъектларнинг банкротга учраши ва тугатилиши натижасида ишдан бўшаб қоладиган ходимларни иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилишга доир мақсадли минтақавий дастурлар ишлаб чиқилишини мувофиқлаштиради;

аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлашини рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлаш юзасидан таклифлар тайёрлайди;

давлат ва хўжалик бошқаруви органларига, маҳаллий давлат ҳокимияти органларига ва ташикilotларга корхоналар ҳамда фуқаролар ўртасида кооперациялаш асосида касаначиликни кенгайтириш масалаларида кўмаклашади;

меҳнат бозори инфратузилмаси фаолияти такомиллаштирилишини таъминлайди;

ишсизлар учун ҳақ тўланадиган жамоат ишлари ташикil этилишини таъминлайди;

ишсизларни касб-ҳунарга ўқитишни, уларни қайта тайёрлашни ва уларнинг малакасини оширишни ташикil этади.

10.2. Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ва ижтимоий таъминлаш соҳасида:

муҳтож oilалар, пенсионерлар, ногиронлар, ёлғиз кекса фуқароларга кўрсатилаётган ижтимоий қўллаб-қувватлашнинг табақалаштирилганлиги ва аниқлигини кучайтиришга йўналтирилган ижтимоий сиёсатни амалга ошириш механизмларини такомиллаштиришга доир таклифлар тайёрлашда қатнашади;

давлат ижтимоий сиёсатини амалга ошириш ва ижтимоий муҳофаза қилиш механизмнинг ишлаши бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқишда қатнашади;

манфаатдор вазирликлар, идоралар, ташикilotлар ва муассасалар билан биргаликда пенсионерлар, ногиронлар ва ёлғиз кекса фуқароларга қонун ҳужжатларида белгиланган имтиёзлар, санаторий-курортда даволанишга йўлланмалар ва махсус ҳаракатланиш воситалари берилишда қатнашади;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда муҳим ижтимоий-меҳнат нормалари ва нормативлари рўйхатини белгилайди ҳамда уларнинг ишлаб чиқилишини мувофиқлаштиради;

Иқтисодиёт вазирлиги ҳамда бошқа вазирликлар ва идоралар билан биргаликда аҳоли турмуш даражаси ва фаровонлигини тадқиқ этади, уни юксалтиришга доир таклифлар ишлаб чиқади;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари иштирокида пенсионерлар, ногиронлар, кўп болали ва кам таъминланган oilаларни, аҳолининг давлат томонидан қўллаб-қувватлашга муҳтож бўлган бошқа ижтимоий ночор гуруҳларини ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича таклифлар ишлаб чиқади;

Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларини белгиланган тартибда тасарруф этади;

ишсизлар ва уларнинг оила аъзоларини Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобига ижтимоий қўллаб-қувватлашнинг таъминланишини ташиқил этади;

Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларидан мақсадли фойдаланилиши устидан назоратни таъминлаш ишларини ташиқил этади;

энг кам иш ўринларининг ажратилиши ва уларнинг ижтимоий муҳофазага муҳтож шахслар билан бутланиши масалаларини ўрганади ва таҳлил этади;

деҳқон ва фермер хўжаликларида ишлаётган фуқаролар, шунингдек тадбиркорлар учун белгиланган ижтимоий кафолатлар ва ижтимоий муҳофаза чора-тадбирлари рўёбга чиқарилишини ташиқил этади;

Иқтисодиёт вазирлиги, Молия вазирлиги ва Давлат солиқ қўмитаси билан биргаликда аҳоли даромадларини давлат томонидан тартибга солиш механизмини такомиллаштиришга доир таклифларни тайёрлашда қатнашади;

Иқтисодиёт вазирлиги, Молия вазирлиги ҳамда бошқа манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда иш ҳақи, пенсиялар, нафақалар, стипендияларнинг энг кам миқдорини белгилашга доир таклифлар тайёрлайди.

10.3. Меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меҳнатни ташиқил этиш, унга ҳақ тўлаш шартларини ва уни муҳофаза қилишни такомиллаштириш соҳасида:

меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини ва меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш методларини такомиллаштиришга доир чора-тадбирларни ишлаб чиқишда қатнашади;

вазирликлар, идоралар ва ташиқилотларнинг меҳнатни нормалаштириш ва ишчи касблари ҳамда мутахассислар ва хизматчиларнинг лавозимлари тариф-малака тавсифномаларини ишлаб чиқиш масалалари бўйича ишларини мувофиқлаштиради;

меҳнатга ҳақ тўлаш тизимини, ягона тариф сеткасини, иш ҳақини районлар бўйича тартибга солишни такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

меҳнатга ҳақ тўлашни ташиқил этиш, ишлар ва касблар, лавозимларнинг тариф-малака маълумотномаларида акс эттирилмаган лавозимлар ва ишларни тариф сеткасининг тегишли

разрядларига киритиш масалаларида хўжалик бошқаруви органларига ва ташкилотларга методик ва амалий ёрдам беради;

тегишли касаба уюшмалари органларининг (ходимларнинг бошқа вакиллик органларининг) ҳамда иш берувчиларнинг (улар бирлашмаларининг) таклифларига кўра тармоқ битимлари тузишда қатнашади;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда меҳнат шaroитларини баҳолаш ва меҳнат хавфсизлигини таъминлаш учун норматив базани яратиш мақсадида меҳнатни муҳофаза қилиш норматив ҳужжатлари ишлаб чиқиши ва қайта кўриб чиқишини, келишишни ва тасдиқланишини ташкил этади, иш ўринларини меҳнат шaroитлари бўйича аттестациядан ўтказишда методик ёрдам кўрсатади;

иш ўринларини меҳнат шaroитлари ва асбоб-ускуналарнинг шикастланишга хавфлилиги бўйича аттестациядан ўтказиш соҳасида юридик шахсларни аттестациядан ўтказади, шунингдек уларнинг мутахассисларини ўқитиш ва аттестациядан ўтказишни амалга оширади;

меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга риоя қилиниши устидан белгиланган тартибда давлат назоратини амалга оширади;

вазирликлар ва идораларнинг Имтиёзли пенсия таъминоти, қўшимча таътил, қисқартирилган иш куни ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, ишлар ва касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларига ўзгартиришлар киритиш тўғрисидаги таклифлари юзасидан хулосалар беради;

Ёши бўйича имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларини татбиқ қилиш тартиби тўғрисида тушунтиришлар беради, шунингдек ушбу Рўйхатларга қўшимча ва ўзгартиришлар киритади;

Ноқулай меҳнат шaroитларида ишлаганлик учун бериладиган имтиёзлар ва компенсацияларнинг амалдаги рўйхатларига ўзгартиришлар киритиш бўйича Вазирлар Маҳкамасига таклифлар тайёрлайди;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар иштирокида меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасида норматив-ҳуқуқий ва норматив-методик ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқади;

меҳнат, унинг шароитлари ва унга ҳақ тўлаш, иш билан таъминлаш ҳамда кексалар, пенсионерлар, ногиронлар ва боқувчисини йўқотган, давлатнинг қўллаб-қувватлашига муҳтож oilаларни ижтимоий муҳофаза қилиш масалалари бўйича илмий тадқиқотларни мувофиқлаштиради.

10.4. Пенсия хизмати кўрсатиш ва давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар билан таъминлаш соҳасида:

пенсиялар, нафақалар ва компенсация тўловларини (компенсация тўловлари бўйича — бюджет ташилотларидан ташқари) ўз вақтида тайинлаш ва тўлашни амалга оширади;

юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахсларга, шунингдек деҳқон хўжаликларининг ижтимоий сугурта бадалларини тўлаётган аъзоларига ҳомиладорлик ва туғруқ, чақалоқ туғилганлиги бўйича нафақаларни ҳисоблаб ёзиш ва тўлашни ҳамда дафн маросими учун тўловни амалга оширади;

меҳнатда майиб бўлганлиги ёки касб касаллигидан ногиронлик бўйича «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 15-моддасига мувофиқ тайинланган пенсияларни тўлаш учун маблағларни айбдор юридик ва жисмоний шахслардан регрессив даъволар бўйича белгиланган тартибда ундириб олишни амалга оширади;

юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахсларнинг, шунингдек шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларининг қорамол ўстириш ҳамда қишлоқ хўжалиги фаолиятининг бошқа турлари билан шуғулланаётган аъзоларининг меҳнат дафтарчаларини юритиш ва сақлашни амалга оширади;

бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағларининг мақсадли сарфланишини назорат қилиш мониторингини олиб боради;

маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан пенсиялар, нафақалар ва компенсацияларнинг ўз вақтида тўланиши бўйича ўзаро яқин алоқани амалга оширади;

юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган шахсларга ва деҳқон хўжаликлари аъзоларига ижтимоий сугурта бўйича нафақаларни олиш ҳуқуқини берувчи ҳужжатларнинг ишончлилигини текширади;

пенсиялар, нафақалар ҳамда компенсация тўловларининг тўғри тайинланиши ва тўланишини назорат қилади;

бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси бюджети лойиҳасини ишлаб чиқишда қатнашади;

ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан пенсиялар ҳамда ижтимоий суғурта бўйича нафақаларнинг тўғри тайинланиши ва тўланишини текширишга доир назорат-тафтиш ишларини амалга оширади ва ташиқил қилади;

ишламаётган ва ишлаётган фуқароларга пенсиялар, нафақалар ҳамда компенсация тўловларини тўлаш учун маблағларга бўлган эҳтиёж ҳажминини аниқлайди ва ҳар ойда, белгиланган муддатларда бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармасининг ижро этувчи дирекциясига буюртманома тақдим этади;

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигига бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармаси бюджетининг ижроси тўғрисидаги йиғма ҳисоботларни белгиланган тартибда тақдим этади;

пенсиялар, нафақалар ҳамда бошқа ижтимоий тўловларни тайинлаш ва тўлаш ишларини ташиқил этади ва уларга методик раҳбарлик қилади;

имтиёзли пенсияларни тартибга солиш тўғрисида таклифлар ишлаб чиқилишини ташиқил этади;

имтиёзли пенсия таъминоти учун ҳуқуқ берувчи ишлаб чиқаришлар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларини қўллаш масалалари юзасидан давлат ва хўжалик бошқаруви органлари билан ўзаро ҳамкорлик қилади, уларни такомиллаштириш бўйича келишилган таклифлар тайёрлайди;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда пенсия таъминотининг нодавлат тизимини яратиш ва ривожлантириш чора-тадбирларини ишлаб чиқишда қатнашади.

10.5. Ижтимоий хизмат кўрсатиш соҳасида:

ижро этувчи ҳокимият республика, вилоят, туман, шаҳар органлари иштирокида ёлғиз кекса фуқаролар, ногиронлар ва давлатнинг қўллаб-қувватлашига муҳтож бўлган бошқа аҳоли гуруҳларига ижтимоий-маиший хизмат кўрсатишни ташиқил этади;

ижтимоий таъминот муассасаларида («Мурувват» ва «Саховат» уйларида, пансионатларда, санаторийларда) яшаётган кекса фуқаролар ва ногиронларга маиший, тиббий ва маданий хизмат кўрсатишни ташиқил қилади, ушбу муассасаларнинг моддий-техника базаси мустаҳкамланишини таъминлайди;

ёлғиз кекса фуқароларга ижтимоий ёрдам кўрсатиш хизматларининг комплекс тармоқларини ташиқил этади ва уларнинг ишини назорат қилади;

аҳолига ижтимоий ёрдам бериш дастурларини молиялаштириш учун маблағлар жалб этиш ишларида нодавлат нотижорат ташилотларининг ва бошқа ташилотларнинг ўзаро ҳамкорлик қилишини таъминлайди;

ёлғиз кекса фуқаролар, пенсионерлар ва ногиронларга ижтимоий ёрдам кўрсатувчи нодавлат хизматлар ташикил этишига кўмаклашади ҳамда уларнинг иши устидан назоратни таъминлайди;

ўзига қарашли ташилотларнинг аҳолига ижтимоий ёрдам кўрсатиш дастурларини молиялаштириш эҳтиёжларидан келиб чиққан ҳолда амалга ошириладиган ишларини, шу жумладан уларнинг тижорат фаолиятини мувофиқлаштиради.

10.6. Ногиронларни тиббий-ижтимоий экспертизадан ўтказиш ва реабилитация қилиш соҳасида:

ногиронларни тиббий-ижтимоий экспертизадан ўтказиш ва реабилитация қилиш ишларига раҳбарликни амалга оширади;

ногиронларнинг касб-ҳунар-техника таълими ва уларни қайта ўқитиш бўйича идоравий таълим муассасаларига раҳбарлик қилади;

инфратузилма объектларининг ногиронлар ва кекса фуқаролар учун қулайлигини таъминловчи шаҳарсозлик соҳасида давлат сиёсатини шакллантиришида қатнашади;

ногиронлар учун иш ўринлари ташикил этишида ва уларни ишга жойлаштиришида ногиронларнинг нодавлат ва бошқа ташилотларига ёрдам беради;

ногиронларнинг меҳнатидан фойдаланиш бўйича ихтисослаштирилган корхоналарни ташикил этиш ва ривожлантиришига, меҳнатнинг касаначилик турларини ва иш билан таъминлашининг бошқа шакллари ривожлантиришига кўмаклашади;

ногиронларни ижтимоий реабилитация қилиш босқичи сифатида уларнинг жисмоний тарбия ва спорт ҳаракати ривожлантирилишига кўмаклашади;

ҳаракатланишининг махсус воситаларига, ишлаб чиқариш ва маиший тусдаги мосламаларга, ногиронларни реабилитация қилиш ва уларни парваришлашининг бошқа техник воситаларига бўлган эҳтиёжни аниқлайди ва уларни ишлаб чиқариш учун буюртмалар беради;

аҳолига протез-ортопедия ёрдами кўрсатишни ташикил этишни, давлат бошқаруви бошқа органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ва ташилотлар билан биргаликда протез-ортопедия буюмлари ва ногиронларнинг ҳаёт фаолиятини

таъминлаш воситаларини ишлаб чиқаришни кўпайтириш ҳамда тайёрлаш технологиясини такомиллаштириш, уларнинг янги турларини ишлаб чиқариш ишлари амалга оширилишини таъминлайди;

ногиронларни протез-ортопедия буюмлари ва ҳаракатланиш воситалари билан таъминлаш тартибини белгилайди.

10.7. Молия-хўжалик фаолияти соҳасида:

Вазирлик тизимида режа-молия ишларини, тасарруфидаги ташилотлар томонидан ўтказиладиган тадбирларни, шунингдек ушбу соҳадаги илмий тадқиқотларни маблағ билан таъминлашни белгиланган тартибда ташикл этади;

аҳолига ижтимоий ёрдам беришнинг ҳар хил турларини ташикл этишни иқтисодий жиҳатдан асослаб беради;

Вазирлик тизими ходимлари меҳнатини нормалашнинг ташикл этилишини такомиллаштириш тадбирларини ўз ваколатлари доирасида амалга оширади;

тасарруфидаги ташилотларнинг молия-хўжалик фаолияти бўйича баланслар ва ҳисоботларни кўриб чиқади;

давлат марказлаштирилган капитал қўйилмаларидан тасарруфидаги ташилотлар томонидан самарали фойдаланилишини таъминлайди, Вазирлик тизимидаги объектларни қуриш ва реконструкция қилиш бўйича истиқболли дастурларнинг ишлаб чиқилишини ташикл этади.

III. ВАЗИРЛИКНИНГ ҲУҚУҚЛАРИ ВА ЖАВОБГАРЛИГИ

11. Вазирлик ўзига юкланган вазифалар ва функцияларни бажариш учун қуйидаги ҳуқуқларга эга:

давлат бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасида давлат сиёсатини амалга ошириш масалаларидаги фаолиятини белгиланган тартибда мувофиқлаштириш;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига меҳнатга ҳақ тўлаш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш тизимини бошқариш-ни такомиллаштириш ва ривожлантириш, меҳнат ва ижтимоий таъминот органларининг моддий-техника базасини мустаҳкамлаш ва улар учун малакали кадрлар тайёрлаш бўйича таклифлар кири-тиш;

Вазирлик ваколатига кирадиган масалаларни ҳал этиш учун давлат бошқаруви органлари ва маҳаллий давлат ҳокимияти органларидан ахборотларни белгиланган тартибда сўраш ва олиш;

ҳайъат мажлисларида вазирликлар ва идоралар, маҳаллий давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари, корхоналар, муассасалар ва ташилотлар масъул ходимларининг Вазирлик ваколатига тегишли масалалар бўйича ҳисоботларини эшитиш;

корхоналар, муассасалар, ташилотлар раҳбарларига меҳнат ва аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилганлиги учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда маъмурий жазолар бериш;

белгиланган тартибда ноширлик фаолиятини амалга ошириш;

илмий муассасаларни, олимлар ва мутахассисларни, шу жумладан хорижий олимлар ва мутахассисларни Вазирлик ваколатига тегишли масалаларни ҳал қилишга шартнома асосида жалб этиш;

давлат ва хўжалик бошқаруви органлари ҳамда ташилотларнинг меҳнат, иш билан таъминлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш, пенсия таъминоти, ногиронларни ижтимоий муҳофаза қилиш тўғрисида амалдаги қонун ҳужжатлари бузилган ҳолда қабул қилинган буйруқлари ва бошқа ҳужжатларини бекор қилиш юзасидан белгиланган тартибда таклифлар киритиш;

Вазирлик ваколатига кировчи масалалар бўйича тегишли хорижий давлатлар ва халқаро ташилотлар билан халқаро ҳамкорликни амалга ошириш.

Вазирлик қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа ҳуқуқларга ҳам эга бўлиши мумкин.

12. Вазирлик ўз ваколатлари доирасида давлат бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, ташилотлар, мансабдор шахслар ва фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлашга ҳақлидир.

Вазирлик, зарур ҳолларда, давлат бошқаруви органлари билан биргаликда, белгиланган тартибда қўшма қарорлар ва бошқа ҳужжатлар қабул қилиш ҳуқуқига эга.

13. Вазирлик ўзига юкланган вазифалар ва функцияларнинг самарали бажарилиши, тақдим этилаётган таҳлилий ҳужжатларнинг ҳолисоналиги ва комплекслилиги учун жавоб беради.

IV. ВАЗИРЛИК ФАОЛИЯТИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

14. Вазирликка қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда лавозимга тайинланадиган ва лавозимдан озод қилинадиган Вазир бошчилик қилади.

Вазирнинг қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда лавозимга тайинланадиган ва лавозимдан озод қилинадиган уч нафар ўринбосари, шу жумладан бир нафар биринчи ўринбосари бўлади.

15. Вазир:

Вазирлик фаолиятига раҳбарлик қилади ҳамда Вазирликка юкланган вазифалар ва функцияларнинг бажарилиши учун шахсан жавоб беради;

ўз ўринбосарларининг ваколатларини белгилайди, улар ўртасида вазифаларни тақсимлайди, Вазирлик тизимидаги бошқа мансабдор шахсларнинг ваколатларини, ўз ўринбосарларининг ҳамда бошқа мансабдор шахсларнинг Вазирлик фаолиятининг алоҳида йўналишлари ва участкаларига раҳбарлик қилиш юзасидан ҳамда тасарруфидаги органлар ва ташкилотлар иши учун шахсий жавобгарлиги даражасини белгилайди;

ўз ваколатлари доирасида Вазирлик тизими ходимларининг бажарилиши мажбурий бўлган буйруқлар чиқаради ва кўрсатмалар беради;

Вазирлик ваколатига кирадиган масалалар бўйича норматив ҳужжатлар лойиҳаларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда Вазирлар Маҳкамасига киритади;

зарурат бўлганда, ходимларнинг белгиланган умумий сони доирасида Вазирлик марказий аппаратининг тузилмасига ўзгартиришлар киритади, штат жадвалини, шунингдек Вазирликнинг марказий аппарати, ўзига қарашли ташкилотларнинг харажатлар сметасини тасдиқлайди;

Вазирликнинг таркибий ва ҳудудий бўлинмалари тўғрисидаги низомларни, Вазирлик тизимида қиравчи ўзига қарашли бошқа ташкилотларнинг низомларини (уставларини) белгиланган тартибда тасдиқлайди;

Вазирликнинг марказий аппарати ходимларини ва Вазирликка бўйсунадиган ташкилотлар ва ҳудудий бўлинмалар раҳбарларини Вазирлик томонидан белгиланган тартибда лавозимга тайинлайди ва лавозимдан озод қилади;

қонун ҳужжатларида белгиланган ваколатлар доирасида бошқа ваколатларни амалга оширади.

16. Вазирликда 9 киши — Вазир (ҳайъат раиси), вазир ўринбосарлари (лавозимига кўра), шунингдек Вазирлик ва унинг тизими бошқа раҳбар ходимларидан иборат таркибда ҳайъат ташкил этилади.

Ҳайъат аъзолари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланади, Вазир ва унинг ўринбосарлари бундан мустасно.

Вазирлик ҳайъати ўзининг мунтазам равишда ўтказиладиган мажлисларида Вазирлик фаолиятининг асосий масалаларини кўриб чиқади, Вазирликнинг таркибий ва ҳудудий бўлинмалари, ўзига қарашли бошқа органлар ва ташкилотлар раҳбарларининг ҳисоботларини эшитади, Вазирликнинг муҳим буйруқлари ва бошқа ҳужжатлари лойиҳаларини муҳокама қилади.

Ҳайъат қарорлари Вазирнинг буйруқлари билан амалга оширилади.

Вазир билан ҳайъат аъзолари ўртасида келишмовчиликлар пайдо бўлган тақдирда Вазир, пайдо бўлган келишмовчиликлар тўғрисида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига ахборот берган ҳолда, мустақил равишда қарор қабул қилади. Ҳайъат аъзолари ҳам ўз фикр-мулоҳазаларини Вазирлар Маҳкамасига маълум қилишлари мумкин.

17. Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ҳудудий бош бошқармалари, шунингдек туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари ҳамда бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказлари тегишли равишда Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгашига, вилоятлар, шаҳарлар ва туманлар ҳокимликларига ҳамда Вазирликка бўйсунадилар ва ҳисобот берадилар.

18. Вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари раҳбарларини тайинлаш тегишли равишда вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимлари билан келишилган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазири томонидан амалга оширилади. Вазир туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари ҳамда бандликка кўмаклашувчи марказлар, ТМЭКлар, шунингдек ҳудудий бош бошқармаларга қарашли тиббий-ижтимоий ва даволаш-профилактика муассасалари раҳбарларини тайинлашга розилик беради.

19. Вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари тўғрисидаги низомлар тегишли вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимлари билан келишилган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан тасдиқланади.

Туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари ҳамда бандликка кўмаклашувчи марказлари тўғрисидаги низомлар тегишли туман (шаҳар) ҳокимлари билан келишилган ҳолда вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари томонидан тасдиқланади.

V. МОДДИЙ РАЎБАТЛАНТИРИШ ЧОРА-ТАДБИРЛАРИ

20. Вазирлик ходимларини моддий рағбатлантириш амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади.

21. Вазирлик ходимларининг иш ҳақи лавозим маоши, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган рағбатлантириш тўловларидан иборат бўлади.

22. Белгиланган тартибда ажратиладиган бюджет маблағлари ва бюджетдан ташқари Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси ҳисобига шакллантириладиган меҳнатга ҳақ тўлаш фонди маблағлари, шунингдек Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари ходимларининг меҳнатини рағбатлантириш ҳамда моддий-техника базасини мустаҳкамлаш жамғармаси маблағлари Вазирлик ходимларига иш ҳақи тўлаш ва ходимларини моддий рағбатлантириш манбаи ҳисобланади.

II. ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ҲУКУМАТИНИНГ ЎЗ КУЧИНИ ЙЎҚОТГАН ҚАРОРЛАРИ РЎЙХАТИ

1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги фаолиятини ташкил этиш тўғрисида» 2001 йил 13 февралдаги 75-сон қарорининг 1-банди ва қарорга 1 — 3-иловалар (Ўзбекистон Республикаси ҚТ, 2001 й., 2-сон, 11-модда).

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги тўғрисидаги низомларни тасдиқлаш ҳақида» 2001 йил 6 апрелдаги 162-сон қарорининг 1-банди ва қарорга 1-илова (Ўзбекистон Республикаси ҚТ, 4-сон, 21-модда).

Давлат ҳокимиятининг маҳаллий органларининг меҳнат соҳасидаги ваколатлари Маҳаллий давлат ҳокимияти тўғрисидаги қонунларда ҳамда Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонунида белгиланган.

10-модда. Халқаро шартномалар, конвенциялар ҳамда Ўзбекистон Республикаси меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг нисбати

Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома ёки конвенциянинг қоидалари қўлланилади.

Ўзбекистон Республикаси халқаро шартномаларининг ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясининг қоидалари меҳнатга оид муносабатлар бевосита қонун ҳужжатлари билан тартибга солинмаган ҳолларда ҳам қўлланилади.

1. Халқаро шартнома ва халқаро битимлар башарти улар Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган бўлса қўлланилади. Бугунги кунда Ўзбекистон Республикаси томонидан Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг инсон ҳуқуқларига оид энг муҳим ҳужжатлари ратификация қилинган (Мас. БМТ нинг Инсон

ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси, Ижтимоий, иқтисодий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги Халқаро Пакт ва бошқалар)

2. Ўзбекистон Республикаси томонидан Халқаро Меҳнат Ташкилотининг бир қатор Конвенциялари ратификация қилинган бўлиб, улар ҳам миллий қонунчилигимизга имплементация қилинган.

3. Ўзбекистон Республикаси Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги ва бошқа бир қатор регионал халқаро ташкилотлар доирасида ҳам меҳнат соҳасидаги битим ва шартномаларни имзолаган бўлиб, улар ҳам бажарилади. Булардан ташқари мамлакатимизнинг жаҳондаги бир қатор давлатлар билан икки томонлама битимларида ҳам меҳнат билан боғлиқ масалалар мавжудлиги назарда тутилмоғи лозим.

4. Ўзбекистон Республикаси миллий меҳнат қонунчилиги билан халқаро шартнома ўртасида рақобат юзага келган ҳолларда гуманистик тамойил-ҳодимлар учун энг фойдали бўлган нормалар татбиқ қилинади.

5. Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги билан тартибга солинмаган ижтимоий муносабатлар Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган халқаро ҳужжатлар билан тартибга солинади.

6. Ҳозирги пайтга келиб Ўзбекистон Республикаси томонидан БМТнинг инсон ҳуқуқларига тааллуқли асосий халқаро ҳужжатлари (Инсон ҳуқуқлари тўғрисидаги Билл), Халқаро меҳнат ташкилотининг 12 та Конвенцияси, МДХ доирасидаги халқаро келишувлар ва бошқа халқаро битимлар ратификация қилинган.

11-модда. Ўзбекистон Республикасининг фуқароси бўлмаган шахсларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг қўлланилиши

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишлаётган чет эл фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

1. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган тартибда рухсат олган ҳолда меҳнат фаолиятини амалга оширмоқчи бўлган чет эл фуқаролари билан меҳнат шартномалари Ўзбекистон Республикаси миллий меҳнат қонунчилигига кўра тузилади.

2. Чет эл фуқаролари айрим истисноларни ҳисобга олмаганда (улар давлат хизматига олинмасликлари, сайлаб қўйиладиган лавозимларни эгаллашлари мумкин эмаслиги, муайян фаолият турлари билан шуғулланиш тақиқланганлиги ва ҳоказо) улар Ўзбекистон Республикаси фуқаролари билан тенг меҳнат ҳуқуқларидан фойдаланадилар ҳамда мажбуриятларни бажарадилар.

3. Фуқаролиги йўқ шахслар ҳам айрим чекловларни ҳисобга олмаганда Ўзбекистон Республикаси фуқаролари билан тенг меҳнат ҳуқуқларидан фойдаланадилар.

12-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг чет эл корхоналарида қўлланилиши

Чет эллик юридик ва жисмоний шахсларга тўлиқ ёки қисман тегишли бўлган ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган корхоналарда Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари қўлланилади.

1. Ўзбекистон ҳудудида хўжалик-тадбирокорлик фаолиятини амалга ошираётган барча субъектлар Ўзбекистон Республикаси миллий қонунчилиги талаблари асосида иш олиб боришлари лозим

2. Ўзбекистон Республикасида хўжалик (тадбиркорлик) фаолиятини амалга ошираётган чет эл корхона ва ташкилотлари, шунингдек, чет эл сармояси иштирок этган қўшма корхоналар Ўзбекистон Республикаси миллий қонунчилиги нормаларига амал қилишлари лозим бўлади.

3. Чет эл сармояси иштирокидаги корхона ва ташкилотлар ўз фаолиятларида ёлланма иш кучини жалб этиш, фуқаролар билан меҳнат шартномаси тузиш чоғида ҳам Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига амал қилишлари лозим.

4. Ҳукумуматлараро келишув ва битимларда назарда тутилган ҳолларда бу масалаларда ўзига хос қоидалар қўлланилиши мумкин.

13-модда. Ушбу Кодексда назарда тутилган муддатларни ҳисоблаш

Ушбу Кодекс меҳнат ҳуқуқлари ва бурчларининг вужудга келиши ёки бекор бўлиши билан боғлайдиган муддатнинг ўтиши унинг бошланиши белгиланган календарь куннинг эртасидан эътиборан бошланади.

Йиллар, ойлар, ҳафталар билан ҳисобланадиган муддатлар сўнгги йилнинг, ойнинг, ҳафтанинг тегишли кунда тугайди. Календарь бўйича ҳисобланадиган ҳафталар ёки кунлар муддатига ишланмайдиган кунлар ҳам қўшилади.

Башарти муддатнинг сўнгги куни ишланмайдиган кунга тўғри келса, ундан кейин келадиган биринчи иш куни муддат тугайдиган кун деб ҳисобланади.

1.Муддатлар-юридик аҳамиятга эга бўлган фактлар бўлиб ҳисобланади ва уларнинг етиб келиши ёки ўтиб кетишидан ҳуқуқий муносабат иштирокчилари учун муайян ҳуқуқий оқибатлар келиб чиқади. Муддатлар деганда календарь вақтнинг соат, кун, ой, йил билан ўлчанадиган муайян бўлаклари назарда тутилади.

Белгиланиш усулига кўра муддатлар қуйидаги турларга бўлинади:

- а) қонун билан белгиланган муддатлар;
- б) шартнома билан белгиланадиган муддатлар;
- в) процессуал муддатлар.

2. Муддатлар ҳуқуқий оқибатига кўра муддатлар :

- а)бузилган ҳуқуқларни ҳимоя қилиш муддатлари;
- б)ҳуқуқларни тан олиш муддатлари;

в)ҳуқуқий таъсир чорасини қўллаш муддатлари каби турларга бўлинади. Шунингдек, суд томонидан, маъмурий бошқарув органлари томонидан, жамоат ташкилотлари томонидан татбиқ этиладиган муддатлар ҳам ўзаро фарқланади.

3. Меҳнат ҳуқуқида бузилган ҳуқуқларни ҳимоя қилиш юзасидан белгиланган муддатлар (Низо юзасидан судга ёки бошқа меҳнат низосини кўриш ваколатига эга бўлган органга мурожаат қилиш юзасидан белгиланган даъво муддатлари (Ўзбекистон Республикаси МКнинг 270-моддаси), низони кўриб ҳал этиш муддатлари (мас. МКнинг 264-моддасига кўра ходимнинг аризаси

Меҳнат низолари комиссияси томонидан 10 кун ичида кўриб ҳал этилиши лозим).

4. Муддатнинг ўтиши унинг бошланиши белгиланган куннинг эртасидан бошланади ҳамда узлуксиз (дам олиш кунлари, байрам (ишланмайдиган) кунни ҳам ҳисобга олган ҳолда давом этади.

5. Муддатнинг охири куни ишланмайдиган (дам олиш ёки байрам кунига) тўғри келиб қолса кейинги иш куни муддатнинг охири куни бўлиб ҳисобланади.

6. Муддатнинг узрсиз сабабга кўра ўтказиб юборилиши ҳуқуқни ҳимояланмаслигига, огоҳлантирувчи муддатлар ўтказиб юборилгани тақдирда эса айбдор корхонага иқтисодий (молиявий) санкция қўлланилишига, бунда айбдор бўлган мансабдор шахсларга эса интизомий ёки маъмурий жазо қўлланилишига, шу туфайли етказилган моддий ва маънавий зарар ўрнини қопланишига сабаб бўлади.

II-БОБ. МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАРНИНГ СУБЪЕКТЛАРИ.

14-модда. Ходим меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

Белгиланган ёшга етган (77-модда) ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин.

1. Ходимлар меҳнат муносабатларининг субъекти сифатида бу муносабатларда қатнашадилар ва субъектив ҳуқуқлардан фойдаланиб, мажбуриятлар соҳиби бўладилар.

Фуқаро ўзининг меҳнат қилишга оид конституцион ҳуқуқини ёллаб ишлаш асосида амалга ошириш мақсадида иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган ҳамда корхона, ташкилот ёхуд муассасага, айрим фуқарога ишга ёлланган пайтидан бошлаб “ходим” мақомига эга бўлади.

2. Ходим сифатидаги фуқаронинг ҳуқуқ лаёқати ҳамда муомала лаёқати умумий фуқаролик ҳуқуқ ва муомала лаёқатининг бир қисми сифатида қаралмоғи лозим. Шу билан бирга умумий фуқаролик ҳуқуқ ва муомала лаёқатидан фарқ қилувчи ўзига хос жиҳатлари ҳам қайд этилмоғи лозим.

Жумладан, меҳнат ҳуқуқ лаёқати фуқароларда туғитган пайтидан эмас, балки жисмоний ва ақлий жиҳатдан меҳнатга қобилиятли бўлган пайтидан бошлаб вужудга келади. Бу лаёқатнинг мазмуни ҳам умумфуқаролик қонунчилигига кўра эмас, балки Меҳнат кодекси ва унинг асосидаги қонун ҳужжатларига кўра белгиланади.

3. Фуқаронинг ходим сифатидаги ҳуқуқ лаёқати қонунчиликда назарда тутилган ҳолларда чеклаб қўйилиши мумкин. Масалан, содир этган жинояти учун муайян касбларда ишлаш, лавозимни эгаллаш ҳуқуқидан маҳрум этилиши шунга мисол бўлади.

Корхона ва ташкилотларнинг мансабдор шахслари томонидан у ёки бу мулоҳаза билан фуқароларни муайян касб ёхуд вазифаларда ишлашларига тўсқинлик қилиш мумкин эмас.

4. Ходимларнинг меҳнат қилишга, касб танлашга бўлган ҳуқуқлари тенгдир. Шу билан бирга ҳар бир шахснинг муайян жисмоний ва ақлий хусусиятлари, махсус билим ва малакага эга эканлигига кўра улар жиддий фарқланадилар. Шунга кўра ҳар бир ходимнинг меҳнат қилиш соҳасидаги ҳуқуқ лаёқатининг мазмуни ўзига хос ва бир – биридан фарқ қилади деб айтишга асослар мавжуд.

5. Меҳнат соҳасидаги муомала лаёқати ҳам шахснинг муайян ёшга етганлиги, жисмоний ва ақлий лаёқатига кўра бир неча мезонларга амал қилинади.

Биринчи мезон – муайян ёшга етганлиги бўлиб, Ўз.Р. МКнинг 77-моддасига кўра ишга қабул қилиш учун 16 ёш умумий қилиб белгиланган. Бундан кичик ёшдагиларни ишга қабул қилишга қоидага кўра йўл қўйилмайди. Аммо, ота-онасидан бири ёки уларнинг ўрнини босувчи шахсларнинг ёзма розилиги билан 15 ёшга тўлган шахслар ҳам ишга қабул қилинишлари мумкин.

Қонун 16 ёшга тўлмаган шахслар ота-онасининг ўрнини босувчи ўзга шахсларнинг ёзма розиликларига кўра ишга қабул қилинишлари мумкинлигини назарда тутсада, бироқ, МКда бундай ўзга шахслар жумласига кимлар кириши ёритилмаган. Бунда бизнинг назаримизда Оила қонунчилиги нормалари асосида иш кўрилиши лозим. Жумладан, Ўз.Р. Оила кодексида ота – она ўрнини босувчи шахслар кўрсатилган бўлиб, улар қаторига вояга етмаганнинг ҳомийлари ва васийлари киритилган.

Иккинчи мезон – жисмоний ва ақлий жиҳатдан ишлашга лаёқатлилиқ. Жисмоний нуқсони (патологик хусусиятига эга мажрухлик), ақлий жиҳатдан нуқсонли бўлган шахслар ногиронлар деб топиладилар ҳамда уларнинг меҳнат муомала лаёқатлари одатдагидан фарқ қилади. Руҳий касал ёки ақли заифлиги туфайли ўз ҳаракатларини англаб етмайдиган шахслар меҳнат ҳуқуқининг субъекти бўлишлари мумкин эмас.

Учинчи мезон – муайян касб, билим, малакага эга бўлишлиқ. Ана шундай махсус билим ва малака талаб этиладиган ишларда ишлашга оид муомала лаёқати фақат ана шундай талабларга жавоб берадиган шахслардагина бўлади.

Тўртинчи мезон – фуқаролик масаласи бўлиб, Ўзбекистон Республикасининг фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқ ва муомала лаёқати

чет эл фуқаролари ва фуқаролари бўлмаган шахсларникидан бошқачароқдир. (масалан давлат хизматига фақат Ўз.Р. фуқароларинигина олиниши).

15 – модда. Иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

Қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин;

1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида,

2) мулкдорнинг ўзи айти бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар,

3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда.

1. Иш берувчи ёлланма меҳнат муносабатларининг зарурий иштирокчиси бўлиб, усиз меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар юз бермайди. Иш берувчи, яъни жисмоний, ақлий, касбий лаёқатга эга бўлган ва ўз иш кучини товар сифатида меҳнат бозорига олиб чиққан ҳар қандай жисмоний шахс билан шартнома тузишга, уни ишга ёллаш, зарур меҳнат шароитларини яратиб бера олиш, ўз вақтида иш ҳақи тўлаш, белгиланган кафолатларни таъминлай олиш лаёқатига эга бўлган томон меҳнат ҳуқуқининг асосий субъектидир.

2. Иш берувчи меҳнат бозорида ва меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда икки шаклда номоён бўлади ва у юридик шахс мақомидаги корхона, муассаса, ташкилот кўринишида ёки 18 ёшга тўлган фуқаролик муомала лаёқатига эга бўлган фуқаро тарзида меҳнат муносабати томони сифатида қатнашиши мумкин.

3. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларда мулкчиликнинг турли–туман шакллардаги (давлат, корхона, муассаса, ташкилотларни, хусусий корхоналар, акциядорлик жамиятлари, чет эл корхоналари ва хоказо) ҳамда ҳар хил ҳуқуқий мақомдаги (маъсулияти чекланган жамият, тўлиқ маъсулиятли жамият, унитар корхона ва бошқалар) субъектлар иштирок этадилар. Улар меҳнат бозорида қатнашиш ва ёлланма меҳнатдан фойдаланишда тенг ҳуқуқлидирлар.

Айти пайтда ўз олдиларига қўйган мақсад ва вазифаларининг ўзига хослигига кўра ходимлари билан ўзига хос тарздаги меҳнат ҳуқуқий муносабатларга киришадилар. Бу хусусиятлар уларнинг умумий ҳуқуқий мақомини белгиловчи устав ёки низомларида, ички локал меъёрий ҳужжатларида ўз ифодасини топади.

4. МКда иш берувчиларнинг уч турини назарда тутилади ва булар:

1) Корхона (уларнинг алоҳида таркибий бўлимлари) нинг раҳбари;

2) Корхона мулкдорининг ўзи (бевосита корхонасини бошқараётганида);

3) 18 ёшга тўлган фуқаро.

5. Корхона унинг мулкдори томонидан бошқарилмайдиган барча ҳолларда одатда ёлланма бошқарув аппарати ташкил этилади ва уни мулкдор билан алоҳида шартнома тузган (ёки бошқача тарзда мулкдордан ваколат олган) раҳбар бошқаради. Бунда раҳбар мулкдор томонидан берилган ваколатга мувофиқ корхонани, шу жумладан ходимлар бошқаради, улар билан мулкдор номидан ҳуқуқий алоқаларга киришади. Ўзбекистон Республикасида хўжалик фаолияти юритаётган корхоналарнинг аксарият кўпчилиги мулкдор берган ваколат асосида у билан тузилган шартномага ёки унинг томонидан тасдиқланган низом асосида тайинланган раҳбарлар томонидан бошқарилади.

Бундай корхоналарни ўзгартириш, тугатиш, унинг раҳбарини вазифасига тайинлаш ёки лавозимидан озод қилиш мулкдор томонидан амалга оширилади.

6. Кичик бизнесга оид бўлган ва ходимлари унчалик кўп бўлмаган хусусий корхоналар одатда уларнинг мулкдорлари томонидан бевосита бошқарилади. Бундай ҳолда уларнинг иш берувчи сифатидаги мақоми бевосита ўзлари томонидан қонун талабларига кўра белгилаб олинади ва корхонанинг низомида ўз ифодасини топади.

7. Айрим фуқаролар ҳам ёлланма меҳнатдан фойдаланишлари ва меҳнат бозорида иш берувчи сифатида иштирок этишлари мумкин, бироқ, бунинг учун қуйидаги талабларга амал қилиниши керак:

а) ишга ёлловчи шахс камида 18 ёшга тўлган бўлиши керак;

б) муомалага лаёқатли бўлиши;

в) зарур моддий ва меҳнат шароитларини яратиб бера олиши;

г) ёлланма меҳнатдан ўз маиший эҳтиёжлари йўлида фойдаланиши лозим.

Якка тадбиркор фуқароларнинг ўз тадбиркорлиги мақсади йўлида ёлланма меҳнатдан фойдаланишлари тақиқланган. (Ўз.Р. “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонуннинг 6-моддаси).

8. Иш берувчилар ўз фаолиятлари давомида қонун ҳужжатларида назарда тутилган талабларни бажаришлари, ўз ходимларига тегишли шароитларни яратиб беришлари, кафолатларни таъминлашлари шарт.

16-модда. Ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари

Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига мувофиқ ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаш ва қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир.

Ҳар бир ходим:

ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;

муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

касаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;

қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.

1. Фуқароларнинг меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқлари Ўз.Р. Конституциясининг 37-моддасида мустаҳкамланган ва бунда инсон ҳуқуқларига оид халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар, биринчи навбатда БМТнинг “Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси”, “Ижтимоий, иқтисодий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида”ги халқаро Пакт, қатор

конвенциялар ва бошқа регионал халқаро ҳужжатларнинг қоидалари асос қилиб олинган.

2. МКнинг шарҳланаётган моддаси ходимнинг энг муҳим ҳуқуқларини назарда тутган ва бу ҳуқуқлар мулкчилик шаклидан қатъи назар барча иш берувчилар томонидан таъминлаб берилиши шарт.

3. Ходимнинг ҳуқуқлари ушбу моддадаги нормалардан ташқари бошқа меҳнатга оид қонун ҳужжатларида (қонунлар, ҳукумат қарорлари, идоравий меъёрий ҳужжатлар), локал меъёрий ҳужжатларда ходим билан тузилган меҳнат шартномасида назарда тугилади.

4. Ходимларга белгиланган ҳуқуқларни таъминлаб бермаслик, бу ҳуқуқларнинг амалга оширилишига тўсқинлик қилиш, бу ҳуқуқларнинг бузилиши қонунга хилоф бўлиб, жавобгарликка сабаб бўлади.

17-модда. Иш берувчининг асосий ҳуқуқлари

Иш берувчи:

корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

қонун ҳужжатларига мувофиқ якка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;

ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир.

1. Иш берувчи хўжалик-иқтисодий муносабатларда тадбиркор шахс сифатида юзага чиқади. Иш берувчи ибораси тадбиркорлик фаолиятининг барча соҳаларига тааллуқли тушунча бўлмасдан, ҳуқуқий алоқалар чоғидагина қўлланилади.

2. Шарҳланаётган моддада “Иш берувчи” тушунчаси меҳнат бозорида қатнашишга, одамларни ишга ёллаш ва уларга зарур шарт-шароитларни таъминлаб бериш лаёқатига эга шахс сифатида талқин этилмоғи лозим ва мазкур моддада шу муносабат билан боғлиқ ҳуқуқларни баён этилгани эътиборда сақланмоғи керак.

3. Иш берувчи тадбиркорлик субъекти, хўжалик фаолиятини юритувчи шахс сифатида кенг ҳуқуқларга эга ва бу ҳуқуқлар

тадбиркорлик муносабатларига оид тегишли қонунларда (хўжалик қонунчилиги) назарда тутилган. Шарҳ берилаётган моддада эса унинг иш берувчи (ишга ёлловчи, ишга ёллаган шахс) сифатида асосий ҳуқуқларни назарда тутилган.

Иш берувчининг ҳуқуқлари ушбу моддада белгиланганидан бирмунча кенг бўлиб, бу ҳуқуқлар “Хусусий корхоналар тўғрисида”ги, “Тадбиркорлик эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги ва бошқа қонунларда, корхона низомида, корхона ички меҳнат тартиб қоидаларида бошқа меъёрий ҳужжатларда мустаҳкамланган.

4. Иш берувчининг ҳуқуқлари қонун билан кафолатланади ва ҳимоя қилинади.

18-модда Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг хусусиятлари

Айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш ўзига хос хусусиятларга эга бўлиши мумкин, булар:

ходим билан корхона ўртасидаги меҳнат алоқасининг хусусияти;

ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусияти;

табiiй иқлим шароитлари;

ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби; бошқа объектив омиллар билан белгиланади.

Давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонун билан белгиланади.

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг белгиланадиган хусусиятлари ушбу Кодексда назарда тутилган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг даражасини пасайтириши мумкин эмас.

1. Меҳнат қонунчилиги айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг ўзига хос (махсус) хусусиятларни назарда тутадиган турли омиллар ҳисобга олинади.

2. Ходим билан корхона ўртасидаги меҳнат ҳуқуқий алоқаларнинг хусусиятларига кўра ўзига хос қоидалар белгиланиши мумкин. Масалан, касаначилар, ўриндошлик асосида ишловчилар, штатсиз ходимлар ва бошқа айрим тоифага мансуб ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги меҳнат муносабатлари меҳнат қонунчилиги

умумий нормалари билан бир қаторда махсус қоидалар билан ҳам тартибга солинади. (масалан, “Ўриндошлик бўйича ишлаш тўғрисида”ги Низом).

3. Ўзига хос табиий иқлим шароитида (сахро, чўл зоналарида, баланд тоғларда ва бошқалар) меҳнат қилаётган ходимларнинг меҳнати тартибга солишга қаратилган махсус норматив ҳужжатлар мавжуд бўлади. Улар асосида ана шундай ноқулай табиий иқлим шароитида меҳнат қилаётган шахслар учун қўшимча имтиёз ва кафолатлар берилиши мумкин.

4. Ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби (масалан, давлат чегараси зонасидаги корхонада, давлат сири билан боғлиқ жойларда, ҳарбий қисмлар ичида жойлашган корхоналарда ва ҳоказо) меҳнат муносабати хусусиятига таъсир қилиши ходимга қўшимча мажбуриятлар юкланишига сабаб бўлиши мумкин.

5. Давлат хизматчилари (давлат ҳокимияти ва бошқарув органларида давлат хизмати билан банд бўлган мансабдор шахслар) меҳнати тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари махсус қонун ҳужжатларида (масалан, прокуратура органларида хизмат ўташ тўғрисидаги, Давлат Солиқ органларида хизмат ўташ тўғрисидаги ва бошқа низомлар) белгилаб қўйилади. Ўзбекистон Республикасининг “Давлат хизмати тўғрисида”ги махсус қонуни қабул қилинганлиги давлат хизматчилари меҳнат ҳуқуқий мақомини белгиланишида муамолар юз беришига, турли давлат органлари ходимлари статусининг турлича бўлиб қолишига сабаб бўлмоқда.

6. Айрим ходимлар тоифасини тартибга солувчи қонун ҳужжатларида бу ходимлар аҳволи ёмонлашишига, яъни МКда белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражасининг пасайтирилишига йўл қўйилмайди.

19-модда. Меҳнат жамоаси меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

Ўз меҳнати билан корхона фаолиятида меҳнат шартномаси асосида иштирок этаётган унинг барча ходимлари корхона меҳнат жамоасини ташкил этадилар.

Меҳнат жамоасининг ҳуқуқ ва бурчлари, унинг ваколатлари, уларни амалга ошириш тартиби ва шакллари қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

1. Корхона меҳнат жамоаси корхонада меҳнат қилаётган барча ходимлар жамидан иборат (раҳбар, мутахасис, техник ходимлар, доимий ёки вақтинча ўриндошлик асосида, соатбай, штатли ёки штатсиз ишлайдиган ва бошқалар).

2. Корхона меҳнат жамоасига унинг мулкдори (агар у раҳбар сифатида корхонани бевосита бошқармаётган бўлса) киритилмайди.

3. “Корхона меҳнат жамоасининг ҳуқуқий ҳолати жамоа шартномасида ёки меҳнат жамоаси тўғрисида”ги Низомда белгилаб қўйилиши мумкин.

4. Корхона меҳнат жамоаси жамоа аъзоларининг умумий мажлисида ёки ходимлар вакилларида иборат меҳнат жамоаси конференциясида корхонанинг ишлаб чиқариш, ижтимоий-иқтисодий ҳаётига доир қарорлар қабул қилиши, ходимлар вакиллик органи сифатида иш кўриши мумкин.

5. Меҳнат жамоаси ўз ваколатлари доирасида қабул қилинган қарорлар жамоа аъзолари учун ҳам, ходимлар вакиллик органи учун ҳам, иш берувчи учун ҳам мажбурийдир.

6. Корхона меҳнат жамоаси билан иш берувчи ўртасида меҳнат шартларини белгилаш, ўзгартириш юзасидан келиб чиққан меҳнат низолари (жамоага доир меҳнат низоси) қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда кўриб ҳал этилади.

20-модда Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида

Касаба уюшмалари, уларнинг корхонадаги сайлаб қўйиладиган органлари, ходимлар томонидан сайлаб қўйиладиган бошқа органлар, иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида қатнаша оладилар.

1. Ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнат муносабатлари субъекти сифатидаги ваколатлари, бу ваколатларни амалга оширилиши шакллари ҳамда тартиби қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

2. “Ходим вакиллик органларининг ваколатлари, касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунда, бошқа қонун ҳужжатларида, корхона локал норматив ҳужжатларида белгиланади.

(Бу ҳақда МКнинг 21, 22, 23, 24 ва бошқа моддаларига берилган шахсларга қаралсин)

3. Иш берувчининг вакиллик органлари (корхона ичида унинг мажбурияти, ташқарисида эса турли уюшмалар, ассоциациялар ва бошқалар) ваколатлари қонун ҳужжатларида, корхона низоми (устаи)да, бошқа локал норматив ҳужжатларда белгиланади. (бу ҳақда МКнинг 27- ва 28- моддалари шарҳига қаралсин).

III БОБ. ХОДИМЛАР ВА ИШ БЕРУВЧИЛАРНИНГ ВАКИЛЛИГИ

21-модда. Ходимларнинг корхонадаги вакиллиги

Мехнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши мумкин, бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди. Ходимлар вакиллик қилишни ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширадиган органни ўзлари белгилайдилар.

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

Корхонада бошқа вакиллик органларининг ҳам бўлиши касаба уюшмаларининг ўз вазифаларини амалга ошириш борасидаги фаолиятига тўсқинлик қилмаслиги лозим.

Ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини битта вакиллик органи ифода этиши ва ҳимоя қилиши мумкин эмас.

Вакиллик органларининг фаолияти уларни сайлаган ходимларнинг қарорига биноан, шунингдек улар қонун ҳужжатларига зид хатти-ҳаракатлар содир етган тақдирда эса - суд томонидан ҳам тугатилиши мумкин.

Мехнат муносабатларида ходимлар ўзларига тегишли бўлган меҳнат ҳуқуқларини бевосита ўзлари ёки ўзларининг вакиллари орқали амалга оширишлари мумкин.

Ходимлар номидан айрим фуқароларнинг вакиллик қилишлари тартиби ва қоидалари фуқаролик қонунчилигининг умумий талабларига кўра белгиланади.

Корхона ва ташкилотларда ходимлар вакиллик органи сифатида фаолият юритиши мумкин бўлган махсус субъектлар қатнашадилар. Улар корхона касаба уюшмаси, корхона меҳнат жамоаси ҳамда ходимлар томонидан ташкил этилган бошқа вакиллик органлари бўлиши мумкин.

Касаба уюшмалари ходимлар номидан вакиллик қилувчи асосий жамоат бирлашмасидир ва ижтимоий ҳамда иқтисодий ҳаётнинг барча соҳаларида уларнинг ўрни ва мавқеи юқоридир. Касаба уюшмаларининг ходимлар вакиллик органи сифатидаги ваколатлари Ўзбекистон Республикаси Конституциясида, МКда, Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 2 июлдаги “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ҳамда фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги қонунда белгилаб қўйилган. Касаба уюшмаларининг ходимлар вакиллик органи сифатида фаолият олиб бориш шакл ва усуллари хилма-хилдир.

Корхона меҳнат жамоаси ходимлар вакиллик органи сифатида муайян ҳуқуқларга эгадир. Меҳнат жамоасининг ходимлар вакиллик органи сифатидаги мақсад, вазифа ҳамда ваколатлари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида (19-модда), бошқа қонун ҳужжатларида, корхона жамоа шартномасида ва бошқа локал меъёрий ҳужжатларда белгиланади.

Корхона ва ташкилотларда ходимлар жамоаси касаба уюшмалари билан бир қаторда бошқа вакиллик органини ҳам ташкил этишга ҳақлидирлар. Корхонада бошқа вакиллик органи ташкил этилганлиги касаба уюшмаси фаолиятига тўсқинлик қилмайди.

Корхоналарда иш берувчининг ва ходимларнинг манфаатларини битта вакиллик органи ифода қилиши тақиқланади. Бундай чеклов белгиланишидан мақсад манфаатлар тўқнашуви юз берганда ҳолисликни таъминлашдан иборат.

Ходимларнинг вакиллик органи фаолияти қонун ҳужжатларига биноан тугатилиши мумкин. Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунга кўра Касаба уюшмалари фаолияти у қонунга зид хатти-ҳаракатлар содир этганлиги туфайли тугатилиши мумкин. Ходимларнинг бошқа вакиллик органлари уларни сайлаган ходимлар жамоаси қарорига кўра тугатилиши мумкин.

22-модда. Касаба уюшмалари

Касаба уюшмаларининг ва улардаги сайлаб қўйиладиган органларнинг давлат ва хўжалик органлари, иш берувчилар билан ўзаро муносабатларидаги ҳуқуқлари қонун, уставлар, жамоа келишувлари ва шартномалари билан белгиланади.

Касаба уюшмалари ёлланиб ишловчи ходимларнинг етакчи вакиллик органи сифатида халқ хўжалигининг барча тармоқларига мансуб бўлган корхона ва ташкилотларида иш олиб боради. Уларнинг ваколатлари Конституция ва қонунлар билан, уларнинг устави билан белгиланади.

Жамоа шартномаси ва жамоа келишувларида ҳам касаба уюшмалари фаолиятини белгилаб берувчи локал нормаларда ҳам назарда тутилади.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING
ҚОНУНИ
02.07.1992 й.
№ 638-ХII

КАСАБА УЮШМАЛАРИ, УЛАРНИНГ ҲУҚУҚЛАРИ
ВА ФАОЛИЯТИНИНГ КАФОЛАТЛАРИ ТЎҒРИСИДА

1 БОБ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1-модда. Касаба уюшмалари

Касаба уюшмаси кўнгилли жамоат ташкилоти бўлиб, ҳам ишлаб чиқариш, ҳам ноишлаб чиқариш соҳаларидаги фаолият турига қараб, ўз аъзоларининг меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларини ҳамда манфаатларини ҳимоя қилиш учун муштарак манфаатлар билан боғланган меҳнаткашларни бирлаштиради.

2-модда. Касаба уюшмаларига бирлашиш ҳуқуқи

Меҳнаткашлар, шунингдек олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётган шахсларх ҳеч қандай тафовутсиз ўз хоҳишларига кўра ва олдиндан ижозат олмай туриб, ихтиёрий равишда касаба уюшмалари тузиш ҳуқуқига, шунингдек уставларга риоя этиш шарти билан касаба уюшмаларига кириш ҳуқуқига эгадирлар.

Меҳнаткашлар корхоналарда, муассасаларда, ташкилотларда ва бошқа иш жойларида касаба уюшмалари тузишга ҳақлидирлар.

Ишламайдиган пенсионерларнинг касаба уюшмаси аъзолигига кириш ёки ундан чиқиш тартиби касаба уюшмаларининг уставлари билан йўлга солиб борилади.

Касаба уюшмалари ихтиёрийлик асосида республика ва бошқа ҳудудий ҳамда тармоқ бирлашмалари тузишлари, шунингдек уларга киришлари мумкин.

Касаба уюшмаларининг уставлари "Ўзбекистон Республикасида жамоат бирлашмалари тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонунида белгиланган тартибда рўйхатга олинади.

Барча касаба уюшмалари тенг ҳуқуқлардан фойдаланадилар. Бундан буён - меҳнаткашлар деб юритилади. Мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхоналар, (бирлашмалар) муассасалар, ташкилотлар, олий ва ўрта махсус ўқув юртлари, ҳунар-техника билим юртлари бундан буён корхоналар деб, уларнинг бошқарув идоралари эса маъмурият деб юритилади. Бошқа иш жойлари деганда якка тартибдаги ва бошқа йўсиндаги меҳнат фаолияти назарда тутилади.

3-Модда. Касаба уюшмаларининг мустақиллиги

Касаба уюшмалари ўз фаолиятида давлат бошқарув идораларидан, хўжалик идораларидан, сиёсий ва бошқа жамоат ташкилотларидан мустақилдирлар, улар олдида ҳисобдор эмаслар ва улар томонидан назорат қилинмайдилар, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно. Касаба уюшмаларининг ҳуқуқларини чеклайдиган ёки шу ҳуқуқларнинг амалга оширилишига тўсқинлик қиладиган тарздаги ҳар қандай аралашув ман этилади.

Касаба уюшмалари мустақил равишда ўз уставларини ишлаб чиқадилар ва тасдиқлайдилар, уюшма тузилишини белгилайдилар, раҳбар идораларини сайлайдилар, ўз фаолиятларини ташкил этадилар, йиғилишлар, конференциялар, пленумлар, курултойлар ўтказадилар.

Касаба уюшмалари ўз уставларида белгиланган мақсадларга ва вазифаларга мувофиқ равишда бошқа мамлакатларнинг касаба уюшмалари билан ҳамкорлик қилиш, ўз хоҳишига кўра халқаро ва бошқа касаба уюшмалари бирлашмаларига ва ташкилотларига кириш ҳуқуқига эгадирлар.

4-модда. Фуқароларни касаба уюшмаларига мансублигига қараб камситишни тақиқлаш

Фуқароларнинг касаба уюшмаларига мансублиги ёки мансуб эмаслиги уларнинг қонунларда кафолат берилган меҳнат, ижтимоий-иқтисодий, сиёсий, шахсий ҳуқуқлари ва эркинликлари бирон бир тарзда камситилишига сабаб бўлмайди. Меҳнаткашларни ишга қабул қилиш, хизмат поғоналарига кўтариш, шунингдек ишдан бўшатиш учун муайян касаба уюшмасига мансубликни, унга кириш ёки ундан чиқишни шарт қилиб қўйиш тақиқланади.

5-модда. Касаба уюшмалари фаолиятини тўхтатиш ёки тақиқлаш

Касаба уюшмалари фаолиятини тўхтатиш унинг аъзолари қарори асосида уставда белгиланган тартибда амалга оширилади.

Касаба уюшмалари, уларнинг бирлашмалари фаолияти Ўзбекистон Республикаси Конституциясига зид бўлган ҳолларда бу фаолият Ўзбекистон Республикаси Бош прокурорининг, тақдимига биноан Ўзбекистон Республикаси Олий судининг қарори билан тақиқланиши мумкин. Касаба уюшмалари фаолиятини бошқа бирон бир идоранинг қарори билан тақиқлашга йўл қўйилмайди.

6-модда. Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисидаги қонунлар

Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисидаги қонунлар мазкур жамоат ташкилотларининг ҳуқуқий ҳолати асосларини белгилаб берадиган ушбу Қонундан, Ўзбекистон Республикасининг бошқа қонун ҳужжатларидан иборатдир.

Мазкур Қонун Ўзбекистон Республикасининг Қуролли Кучларида, ички ишлар идораларида, миллий хавфсизлик хизматларида, ички қўшинлари ва бошқа ҳарбий тузилмаларида қўлланилишининг ўзига хос хусусиятлари ана шу тузилмалар тўғрисидаги қонунларда белгилаб берилади.

Қорақалпоғистон Республикасида касаба уюшмаларини тузиш, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари Қорақалпоғистон Республикасининг қонунлари билан белгиланади

II БОБ. КАСАБА УЮШМАЛАРИНИНГ АСОСИЙ ҲУҚУҚЛАРИ

7-модда. Ўзбекистон касаба уюшмалари федерацияси кенгашининг қонунлар ва меъёрий ҳужжатлар ишлаб чиқишда қатнашиш ҳуқуқлари

8-модда. Касаба уюшмаларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя этиш соҳасидаги ҳуқуқлари

9-модда. Касаба уюшмаларининг музокаралар олиб бориш ва жамоат шартномалари, битимлари тузиш ҳуқуқлари

10-модда. Касаба уюшмаларининг меҳнаткашларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилиш ҳуқуқлари

11-модда. Касаба уюшмаларининг меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунларга риоя этилишини назорат қилиш ҳуқуқлари

12-модда. Меҳнат низоларини кўриб чиқишда касаба уюшмаларининг ҳуқуқлари

13-модда. Касаба уюшмаларининг меҳнат ва ижтимоий иқтисодий ривожланиш масалаларига доир маълумотлар олиш ҳуқуқлари

14-модда. Касаба уюшмаларининг маъмурият томонидан жамоа шартномасини бажарилишини назорат қилиш ҳуқуқи

15-модда. Маъмурият ва меҳнат жамоаси ўртасидаги низоларни қараб чиқиш ва ҳал этиш

16-модда. Касаба уюшмаларининг давлатлараро битимлар тузилиши ва давлат ҳокимияти ҳамда бошқаруви идоралари шакллантирилишидаги иштироки

7-Модда. Ўзбекистон касаба уюшмалари федерацияси кенгашининг қонунлар ва меъёрий ҳужжатлар ишлаб чиқишда қатнашиш ҳуқуқлари

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши меҳнатга ва ижтимоий-иқтисодий масалаларга оид қонун ҳужжатлари ишлаб чиқишда қатнашиш ҳуқуқига эгадир.

Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши меҳнатга ва ижтимоий-иқтисодий масалаларга оид меъёрий ҳужжатлар қабул қилиш тўғрисидаги таклифларни тегишли давлат бошқаруви, хўжалик ва кооператив идораларига тақдим этишга ҳақлидир.

Давлат бошқаруви ва хўжалик идоралари меҳнаткашларнинг меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ҳамда манфаатларига дахлдор меъёрий ҳужжатларни Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашини камида бир ҳафта олдин хабардор этган ҳолда қабул қиладилар.

8-модда. Касаба уюшмаларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя этиш соҳасидаги ҳуқуқлари

Касаба уюшмалари ўз аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя этадилар, аҳолини иш билан таъминлаш давлат сиёсати ишлаб чиқилишида қатнашадилар. Корхоналарда ишдан холи этиб олинадиган шахсларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилишнинг қонунлар асосида жамоа шартномасида белгилаб қўйиладиган чораларини таклиф этадилар.

Маъмурият, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идорасининг ташаббуси билан иш жойларининг қисқартирилиши ёки иш шароитининг ёмонлашувиغا олиб келадиган корхонани ва ундаги таркибий бўлинмаларни тугатиш, ишлаб чиқаришни тўлиқ ёки қисман тўхтатиб қўйиш тегишли касаба уюшмалари камида уч ой олдин хабардор қилиб қўйилган ва улар билан меҳнаткашларнинг ҳуқуқлари ҳамда манфаатларига риоя этиш юзасидан музокара ўтказилган тақдирдагина амалга оширилиши мумкин.

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

Меҳнат шартномаси маъмуриятининг ташаббуси билан бекор қилинишига Ўзбекистон Республикаси қонунларига мувофиқ тегишли касаба уюшма кўмитаси билан олдиндан келишилган тақдирдагина йўл қўйилади.

9-модда. Касаба уюшмаларининг музокаралар олиб бориш ва жамоат шартномалари, битимлари тузиш ҳуқуқлари

Касаба уюшмалари маъмурият, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идораси билан жамоа музокаралари олиб боришда ва жамоа шартномалари, битимлари тузишда устивор ҳуқуққа эгадирлар, уларнинг бажарилишини назорат қиладилар.

Агар касаба уюшмалари жамоа шартномаси, битими, тузишни таклиф қилса, маъмурият, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идораси бу ҳақда музокаралар олиб бориши шарт.

10-модда. Касаба уюшмаларининг меҳнаткашларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилиш ҳуқуқлари

Касаба уюшмаларининг меҳнат шароити ва меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш ва ишлаб чиқариш хавфсизлигини таъминлашга, меҳнаткашларнинг уй-жой шароитига, уларни ижтимоий суғуртага, уларни соғлиқни сақлаш ва маданиятга тааллуқли манфаатларини ҳимоя қилиш, пенсия таъминоти соҳасидаги ҳуқуқлари Ўзбекистон Республикасининг тегишли қонунлари билан тартибга солинади.

Касаба уюшмаларининг республика ва ҳудудий бирлашмалари ўз ваколатлари доирасида меҳнаткашларни ижтимоий ва иқтисодий жиҳатдан ҳимоя қилиш тадбирларини ишлаб чиқишда, турмуш даражасининг асосий мезонларини, нарх-наво индекси ўзгаришига қараб тоvon тўлаш миқдорини аниқлашда қатнашадилар, қонунда белгилаб қўйилган кун кечиришнинг энг паст даражасига ҳамда пенсиялар, стипендиялар ва нафақалар миқдорига риоя этилишини назорат қиладилар.

Касаба уюшмаларининг бирлашмалари шу масалалар юзасидан тегишли давлат ва хўжалик идоралари билан битим тузиши мумкин.

11-модда. Касаба уюшмаларининг меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунларга риоя этилишини назорат қилиш ҳуқуқлари

Касаба уюшмалари маъмурият, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идораси меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунларга риоя этишларини назорат қилиб боради, аниқланган камчиликларни бартараф этишни талаб қилишга ҳақлидир. Маъмурият меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунлар бузилишини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни кўриб чиқиши ва кўриб чиқиш натижалари тўғрисида бир ой муддат ичида касаба уюшмасига хабар қилиши шарт.

Касаба уюшмалари меҳнаткашларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, даъво ариза билан судга мурожаат қилишга ҳақлидир.

Шу мақсадда касаба уюшмалари ҳуқуқий ёрдам хизматлари ва бошқа зарур идораларга эга бўлиши мумкин. (ЎзР 07.12.2001 й. 320-II-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

12-модда. Меҳнат низоларини кўриб чиқишда касаба уюшмаларининг ҳуқуқлари

Касаба уюшмалари касаба уюшмаси аъзоси билан маъмурият ўртасида пайдо бўлган яқка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқади ва улар юзасидан қонунларга мувофиқ тегишли қарорлар қабул қилади.

Касаба уюшмалари меҳнатга доир амалдаги қонунларнинг жамоа шартномаси, битими шартларининг бузилиши, меҳнат ва турмушнинг янги ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларини белгилаш ёки мавжуд шарт-шароитларини ўзгартириш билан боғлиқ масалаларга доир жамоа меҳнат низоларини кўриб чиқишда қатнашади.

13-модда. Касаба уюшмаларининг меҳнат ва ижтимоий иқтисодий ривожланиш масалаларига доир маълумотлар олиш ҳуқуқлари

Касаба уюшмалари маъмуриятдан, шунингдек давлат ва хўжалик бошқаруви идораларидан меҳнат ҳамда ижтимоий-иқтисодий ривожланиш билан боғлиқ масалалар юзасидан белгилаб қўйилган статистика ҳисоботи доирасида бепул маълумотлар олишга ҳақлидир.

14-модда. Касаба уюшмаларининг маъмурият томонидан жамоа шартномаси бажарилишини назорат қилиш ҳуқуқи

Маъмурият жамоа шартномаси шартларини бузувчи қарор қабул қилган тақдирда касаба уюшмалари ана шу қоидабузарликни бартараф этиш тўғрисида маъмуриятга тақдимнома киритишга ҳақлидир, бу тақдимнома бир ҳафта муддатда кўриб чиқилади. Маъмурият касаба уюшмаларининг бу талабини бажаришдан бош тортган ёки юқорида айтилган муддатда ўзаро битимга келишилмаган тақдирда, келишмовчиликлар жамоа меҳнат низоларини ҳал қилиш тўғрисидаги қонунларга мувофиқ кўриб чиқилади.

15-модда. Маъмурият ва меҳнат жамоаси ўртасидаги низоларни қараб чиқиш ва ҳал этиш

Меҳнаткашларнинг манфаатларини ҳимоя қилишга ҳамда маъмурият билан меҳнат жамоаси ёки касаба уюшмалари ўртасида келиб чиқадиган низоларни ҳал этишга доир масалалар Ўзбекистон Республикасининг қонунларига тўла мувофиқ ҳолда қараб чиқилади.

16-модда. Касаба уюшмаларининг давлатлараро битимлар тузилиши ва давлат ҳокимияти ҳамда бошқаруви идоралари шакллантирилишидаги иштироки

Касаба уюшмалари Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган тартибда аҳолининг кўчиб юриши, иш билан таъминланиши, меҳнат, нарх-наво белгилаш ва ижтимоий таъминот масалаларига доир давлатлараро битимлар тузилишида, халқ депутатлигига номзодлар кўрсатилишда, сайлов мавсумида уларни қўллаб-қувватлашда иштирок этишлари мумкин.

КАСАБА УЮШМАЛАРИ ҲУҚУҚЛАРИНИНГ КАФОЛАТЛАРИ

17-модда. Маъмурият, давлат ва хўжалик идоралари, жамоат ташкилотлари ва мансабдор шахсларнинг касаба уюшмаларига нисбатан мажбуриятлари

18-модда. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган ҳолда меҳнаткашларнинг касаба уюшмалари идораларига сайланган ходимлар учун бериладиган кафолатлар

19-модда. Ишлаб чиқаришдаги ишдан озод қилинган ҳолда меҳнаткашларнинг касаба уюшмалари идораларига сайланган ходимлар учун бериладиган кафолатлар

20-модда. Касаба уюшмаси идораларига сайланган ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатлари

21-модда. Касаба уюшмалари ва уларга қарашли корхоналарнинг мулкӣ ва молиявий ҳуқуқлари

22-модда. Корхонанинг касаба уюшмалари фаолияти учун моддий шароитлар яратиш борасидаги вазифалари

**17-модда. Маъмурият, давлат ва ҳўжалик идоралари,
жамоат ташкилотлари ва мансабдор шахсларнинг
касаба уюшмаларига нисбатан мажбуриятлари**

Давлат ва ҳўжалик идораларининг маъмурияти, жамоат ташкилотлари, мансабдор шахслар касаба уюшмаларининг ҳуқуқларига риоя этишлари, уларнинг фаолият кўрсатишларига кўмаклашишлари шарт. Бу идоралар ва шахслар касаба уюшмалари ҳуқуқларини бузганликлари ёки уларнинг қонуний фаолиятига тўсқинлик қилганликлари учун қонунларда белгиланган тартибда жавобгар бўладилар. Давлат ва ҳўжалик идораларининг маъмурияти жамоат ташкилотлари, мансабдор шахслар касаба уюшмаларининг вакиллари шу касаба уюшмаси аъзолари ишлаётган корхоналарга уставда белгиланган вазифаларни ва қонунларда белгилаб қўйилган ҳуқуқларни амалга ошириш учун киришларига тўсқинлик қилишга ҳақли эмас.

**18-модда. Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган
ҳолда меҳнаткашларнинг касаба уюшмалари идораларига
сайланган ходимлар учун бериладиган кафолатлар**

Қуйидагиларга интизомий жазо берилиши мумкин эмас:

ишлаб чиқаришдаги ишидан озод қилинмаган ҳолда касаба уюшмалари идоралари таркибига сайланган ходимлар шу идоранинг розилиги олинмасдан туриб;

корхона бўлинмаларидаги касаба уюшмалари идораларининг раҳбарлари - тегишли касаба уюшмаси идорасининг розилиги олинмасдан туриб;

корхонадаги касаба уюшмаси идораларининг раҳбарлари, касаба уюшмаси ташкилотчилари - тегишли касаба уюшмаси бирлашмасининг розилиги олинмасдан туриб.

Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган ҳолда касаба уюшмаси идоралари таркибига сайланган шахсларни маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатишга ишдан бўшатишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари, улар аъзо бўлган касаба уюшмаси идорасининг розилиги олингандан кейингина, корхонадаги касаба уюшмаси идораларининг раислари ва аъзоларини маъмуриятнинг ташаббуси билан ишдан бўшатишга эса,

юқоридагилардан ташқари, фақат тегишли касаба уюшмаси бирлашмасининг розилиги олинганидан кейингина йўл қўйилади.

Касаба уюшмаси ташкилотчилари ва касаба уюшмаси гуруҳлари ташкилотчиларини маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатишга тегишли касаба уюшмаси бирлашмаси идорасининг розилиги олинган тақдирдагина йўл қўйилади.

Касаба уюшмалари сайлаб қўйиладиган идораларининг ишлаб чиқаришда ўзининг асосий ишидан озод қилинмаган аъзоларига жамоат шартномаси, битимида белгилаб қўйиладиган шартларга мувофиқ, жамоа манфаатлари йўлида жамоатчилик вазифаларини бажаришлари учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан бўш вақт берилади, шунингдек қисқа муддатли касаба уюшмаси ўқувига қатнаган вақтларида уларнинг ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

Касаба уюшмаларининг сайлаб қўйиладиган идоралари аъзолари делегат сифатида касаба уюшмалари томонидан чақириладиган қурултойларда, конференцияларда, шунингдек, касаба уюшмаларининг пленумлари ва раёсатлари ишида қатнашган вақтлари учун касаба уюшмалари маблағи ҳисобидан ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланиб, ишлаб чиқаришдаги ишларидан озод қилинади.

19-модда. Ишлаб чиқаришдаги ишдан озод қилинган ҳолда меҳнаткашларнинг касаба уюшмалари идораларига сайланган ходимлар учун кафолатлар

Касаба уюшма идораларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг аввалги ўз иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) бўлмаган тақдирда ўша корхонада ёки ходимнинг розилиги билан бошқа корхонада аввалгисига тенг келадиган бошқа иш (лавозим) берилади.

Тегисли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда олдинги иш жойидаги корхона маъмурияти, корхона тугатилган тақдирда эса, - касаба уюшмаси ходим учун ишга жойлашиш даврида ўртача иш ҳақини сақлаб қолади, лекин бу муддат олти ойдан ошмаслиги керак, малакасини ўзгартириш учун ўқиш чоғида эса бир йил муддатгача ўртача иш ҳақи сақлаб турилади.

20-модда. Касаба уюшмаси идораларига сайланган ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатлари

Касаба уюшмаси идоралари таркибига сайланган ходимларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг икки йил давомида маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатилишига йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиши ёки ходимнинг қонунга мувофиқ ишдан бўшатилишига олиб келадиган хатти-ҳаракатлар содир этиш ҳоллари бундан мустаснодир. Бундай ҳолларда ишдан бўшатиш 18-модданинг биринчи қисмида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

21-модда. Касаба уюшмалари ва уларга қарашли корхоналарнинг мулкӣ ва молиявий ҳуқуқлари

Касаба уюшмалари ва уларнинг идоралари қонунларга мувофиқ юридик шахс ҳисобланадилар.

Касаба уюшмалари мулкка эгалик ҳуқуқи асосида ўзларига қарашли бўлган мол-мулк ва пулларга эгалик қиладилар, улардан фойдаланадилар ва уларни тасарруф этадилар. Касаба уюшмалари давлат, хўжалик, кооператив ва бошқа жамоат ташкилотларининг мажбуриятлари учун жавоб бермайдилар, ўз навбатида улар ҳам касаба уюшмаларининг мажбуриятлари учун жавоб бермайдилар.

Касаба уюшмаси бюджети маблағининг манбалари, маблағни шакллантириш ва ундан фойдаланиш тартиби касаба уюшмалари уставида белгилаб берилади.

Касаба уюшмаларининг молиявий фаолияти уларнинг ўз уставларига мувофиқ амалга оширилади.

Касаба уюшмаларига қарашли корхоналар ва ташкилотлар даромадларининг манбалари, улар олган маблағ миқдори ва тўлаган солиқ миқдори давлат молия идоралари ва солиқ инспекциялари томонидан қонунларга мувофиқ равишда назорат қилинади.

Касаба уюшмалари ўз уставларида қайд этилган мақсад ва вазифаларга мувофиқ равишда белгилаб қўйилган тартибда ташқи иқтисодий фаолиятни амалга ошириш, касаба уюшмаларининг банкларини, суғурта ва акционерлик жамиятларини, қўшма тижорат корхоналарини барпо этиш, ноширлик фаолияти билан шуғулланиш, турли фондлар тузиш ҳуқуқига эгадирлар.

23-модда. Ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқлари

Ходимларнинг вакиллик органлари қуйидагиларга ҳақлидир:

музокаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар киритиш;

корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда қатнашиш;

меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш;

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

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

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

Ходимларнинг вакиллик органлари ўзларининг мақсад ва вазифаларини амалга оширишлари учун керакли ҳажмда ҳуқуқ ҳамда ваколатлар билан таъминланганлар.

Ходимлар вакиллик органлари корхоналарда иш берувчилар билан меҳнат шарт-шароитлари юзасидан музокаралар олиб бориш ваколатига эга бўлиб, иш берувчи ана шундай музокаралар юритиш учун зарур бўлган техник, иқтисодий ва бошқа ахборотларни бериши, музокаралар учун қулай шароит яратиши лозим. Музокаралар чоғида ўзаро келишиб ҳал этиш мумкин бўлмаган ихтилофлар юз берганида улар жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал этиш учун белгиланган тартибда ҳал этилади.

МКга кўра корхонада жамоа шартномаси тузиш ташаббуси ҳуқуқи ходимлар вакиллик органига, жумладан касаба уюшмаларига тегишли.

Ходимлар вакиллик органлари тузилажак жамоа шартномаси, жамоа келишуви мазмуни юзасидан таклифларини билдиради. Жамоа шартномаси қабул қилиниши ҳамда унинг ижро этилишининг таъминланишида фаол қатнашади.

МКга кўра ходимлар вакиллик органига корхонада тузилган жамоа шартномаси иш берувчи томонидан бажарилишини назорат қилиш ваколати берилган. Бундай назорат шакл ва услублари хилма-хил бўлиб, улар ҳақида МКда ва бошқа меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида кўрсатилган.

Ходимлар вакиллик органи корхонада муайян масалага оид локал меъёрий ҳужжат қабул қилиниши юзасидан иш берувчига таклифлар тақдим этади ҳамда уларни қабул қилиниши учун зарур чора-тадбирларни кўради.

Корхонанинг ижтимоий–иқтисодий ҳаётига таалукли бўлган, ушбу йўналишда истиқбол вазифалари белгиланишига оид қарорлар қабул қилиниши, чора-тадбирлар ишлаб чиқишида ходимлар вакиллик органи иштирок этади ва бундай иштирок этишнинг шакллари хилма-хилдир. Ушбу масалаларда биргаликда тадбирлар ишлаб чиқиш, бу ҳақда келишиб олиш кабилар шулар жумласидан саналади.

Касаба уюшмаси ва ходимларнинг бошқа вакиллик органи меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатларини ҳимоя қилади. Жумладан:

а) Меҳнат низолари комиссияси таркибида қатнашиб, низони бевосита мазмунан кўриб ҳал этиш билан шуғулланади;

б) Судда ва бошқа органларда ходимлар вакили сифатида уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилади;

в) Ходим манфаатини кўзлаб судда даъво қўзғайди ва низони ҳал этилишида ходим манфаатлари йўлида ҳаракатлар қилади;

г) Жамоаларга доир меҳнат низолари кўриб ҳал этилишида иштирок этади.

Низо кўриб ҳал этилиши чоғида ходимлар вакиллик органининг моддий ҳуқуқий ва процессуал ваколатлари қонун ҳужжатларига кўра белгиланади.

Иш берувчи кундалик фаолияти қонунийлиги устидан тегишли назоратни амалга оширади. Хусусан, иш берувчи томонидан МКга, қонун ҳужжатлари ҳамда корхона локал меъёрий ҳужжатларига зид бўлган қарорлар қабул қилишса уларни қонунга мувофиқ бўлишини

таъминлашни талаб қилади. Талаб бажарилмагани ҳолда бу ҳақда судга даъво аризаси билан мурожаат қилади.

Ходимлар вакиллик органи, жумладан, касаба уюшмаси ходимлар манфаатларини таъминлаш ҳамда ҳимоя қилиш учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳатти-ҳаракатларни ҳам амалга оширишлари мумкин.

Ходимлар вакиллик органининг фаолияти ва улар томонидан ҳуқуқларни амалга оширилиши қархонани бир маромда ишлашига, иш самарадорлигига, қархонада ўрнатилган тартиб ва қоидалар бузилишига олиб келмаслиги керак.

24-модда. Иш берувчининг ходимларнинг вакиллик органлари олдидаги мажбуриятлари

Иш берувчи қуйидагиларни амалга ошириши шарт:

ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш;

ходимларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин уларнинг вакиллик органлари билан маслаҳатлашиш, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда кўрсатилган ҳолларда эса, - уларнинг розилигини олиш;

ходимлар вакиллик органларининг таклифларини ўз вақтида кўриб чиқиш ва қабул қилинган қарорлар ҳақида уларга ёзма равишда асосли жавоб бериш;

ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларини қархонага, манфаатлари ифода этилаётган ходимларнинг иш жойларига монеликсиз қўйиш;

ходимларнинг вакиллик органларига меҳнат, қархона фаолияти масалаларига ва бошқа ижтимоий-иқтисодий масалаларга доир ахборотни текин бериш;

ходимларнинг вакиллик органларига ўз вазифаларини бажаришлари учун зарур шароит яратиб бериш;

ходимларнинг вакиллик органларига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

Иш берувчи ходимлар вакиллик органи нормал ва самарали иш фаолияти учун керакли бўлган шарт-шароитларни яратиб бериш, унга ўз мақсад ва вазифаларини амалга оширишида кўмаклашиш лозим.

Иш берувчи ходимлар вакиллик органи ҳуқуқларига риоя қилиши ва уларни ҳурмат қилиши керак.

Иш берувчи ходимлар вакиллик органи ҳуқуқларини бузгани, унинг фаолиятига ҳалал бергани учун белгиланган жавобгарликка тортилади.

Иш берувчи ходимлар ҳуқуқларига таалукли (уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари ҳажмини ўзгартирадиган) қарорлар қабул қилинишидан олдин улар билан маслаҳатлашиши, келишиб олиши, тегишли ҳолларда эса, уларнинг олдиндан розилигини олиш керак бўлади. Масалан, Корхона ички меҳнат тартиби қоидаларига ўзгартириш киритишдан аввал ходимлар вакиллик органи билан келишиш лозим бўлса, айтайлик корхона жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса ходимни ишдан бўшатишдан аввал олдиндан розилик олиш талаб этилади.

Иш берувчи ходимлар вакиллик органининг таклифларини ўз вақтида (одатда узоғи билан уч кун давомида) кўриб чиқиши, улар юзасидан қабул қилинган қарорлар ҳақида ўз вақтида белгиланган тартибда хабар бериши лозим бўлади. Бундай таклифлар кўриб чиқилмаган ёки кўриб чиқиш муддати ва тартиби бузилган тақдирда бунда айбдор бўлган мансабдор шахслар тегишли ҳуқуқий жавобгарликка тортиладилар.

Ходимлар вакиллик органи таклифи юзасидан қабул қилинган қарор ҳақида иш берувчи уларга ёзма жавоб беради.

Ходимлар вакиллик органи аъзоларини корхонага, цехга, ходимнинг иш жойига тўсқинликсиз қўйиш – иш берувчи мажбуриятларидан бўлиб саналади.

Кириб-чиқишнинг рухсатнома тартиби жорий этилган корхона ёки иш жойларига кириш учун тегишли ходимлар вакиллик органи аъзосига ўз вақтида рухсатномалар берилиши таъминланмоғи зарур.

Ходимлар вакиллик органи аъзосини корхонага турли важлар билан киритмаслик ходимлар вакиллик органи ҳуқуқлари амалга оширилишига монелик қилиш ва қонунбузарлик тарзида баҳоланади.

Иш берувчи ходимлар вакиллик органини қизиқтирган ҳамда уни фаолиятини амалга ошириш учун зарур бўлган ахборотлар ва маълумотларни ўз вақтида бепул тўлиқ таъминлаб бериш лозим.

Иш берувчи ходимлар вакиллик органи иш фаолияти учун зарур бинолар, ташкилий – техника воситалари, алоқа ва транспорт воситаларини таъминлаб бериш керак.

Қонун ҳужжатлари ва корхонанинг локал меъёрий ҳужжатларида ходимлар вакиллик органлари олдидаги иш берувчининг бошқа мажбуриятлари ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.

25-модда. Ходимлар вакиллик органлари аъзоларининг меҳнат соҳасидаги қўшимча кафолатлари

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

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

Вакиллик органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколоти тугаганидан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, - аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилади.

Вакиллик органлари таркибига сайланган ходимларга тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда улар қонунларда ёки жамоа шартномалари, келишувларида назарда тутилган имтиёзлардан фойдаланадилар.

Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатлари ходимлар вакиллик органида фаолият юритаётган шахслар учун қўшимча кафолатларни назарда тутди. Бундай қўшимча кафолатлар белгиланишдан мақсад – ходимлар ҳақ-ҳуқуқларини ҳимоя қилгани, бу соҳада фаоллик ва ташаббус кўрсатгани учун ходимларнинг тазйиққа учрашлари ҳамда жабр кўришларига йўл қўйилмасликдан иборат.

Ходимлар вакиллик органи аъзоси сифатида фаолият юритган ҳамда қонунда белгиланган қўшимча кафолатдан фойдаланадиган ходимлар жумласига корхона касаба уюшмаси, унинг доимий комиссиялари ишида асосий меҳнат вазифасини бажаришдан озод этилмагани ҳолда (ишидан бўш пайтларида) қатнашадиган шахслар: касаба уюшмаси қўмитасининг аъзолари, ишдан озод қилинмаган раиси киради.

Ходимларнинг вакиллик органига сайланган ва асосий ишидан озод этилмаган ҳолда фаолият юритадиган ходимлар ишлаш жараёнида, шунингдек улар сайлаб қўйиладиган вазифаларидан бўшатирилганларидан кейин 2 йил давомида иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатилишлари учун корхона жойлашган тумандаги ишга жойлаштиришга қўмаклашиш марказларининг олдиндан розилигини олмасдан ишдан бўшатилишлари мумкин эмас.

Асосий ишидан озод этилган ҳолда вакиллик органига сайланган ходим ваколат муддати тамом бўлиши муносабати билан ходимлар вакиллик органидан бўшатирилгани тақдирда уларга аввалги иши (лавозими) берилиши, унинг иложи бўлмаса аввалгисига тенг вазифа (лавозим) берилиш керак.

26-модда. Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятига тўсқинлик қилишнинг тақиқланиши

Ходимлар вакиллик органларининг қонуний фаолиятига ҳар қандай тарзда тўсқинлик қилиш тақиқланади.

Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятини иш берувчи ёки у вакил қилган шахслар ташаббуси билан тугатишга йўл қўйилмайди.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган ҳаракатларни содир қилган иш берувчи ёки у вакил қилган шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўладилар.

Иш берувчилар ва ўзга шахслар (давлат ва жамоат органлари, мансабдор шахслар, ўзга шахслар) томонидан ходимлар вакиллик органининг корхонада фаолият юритишига тўсқинлик қилинишига йўл қўйилмайди. Бундай тўсқинлик ошкора ёки яширин, бевосита ёки билвосита, жисмоний ёки руҳий тазйиқ ўтказиш орқали амалга

оширилиши мумкин ва у ҳар қандай шаклда амалга оширилганида ҳам ғайриқонуний ҳаракат ёки ҳаракатсизлик сифатида баҳоланади.

Ходимлар вакиллик органларининг иш берувчи ёки унинг вакили томонидан тугатиб юборилиши тақиқланади. Ходимлар вакиллик органи фақат суд йўли билан тугатилиши мумкин.

Иш берувчи ёки унинг топшириғига кўра ўзга мансабдор шахс томонидан ходимлар вакиллик органининг тугатиб юборилиши ўзбошимчалик ва мансабни суистеъмол қилиш тарзида баҳоланади.

27-модда. Иш берувчиларнинг корхонадаги вакиллиги

Корхонада иш берувчи номидан вакилликни маъмуриятнинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, уларнинг уставлари ёки низомлари асосида берилган ваколатлар доирасида амалга оширадилар.

1. Иш берувчи корхонанинг мулкдори ёки у ваколат берган раҳбар ёки бошқарув органидир. Иш берувчи ўзига МК ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатлари, лосал меъёрий ҳужжатлар билан берилган ҳуқуқ ва мажбуриятлар, ваколатларни бевосита ўзи (буйруқ ва фармойишлар чиқариш, оғзаки фармойишлар бериш, корхона локал меъёрий ҳужжатларини тасдиқлаш ва хоказо йўллар билан) ёки ўзи вакил қилган шахслар, корхона ва ташкилотларнинг мансабдор шахслари орқали амалга оширади.

Корхона ва ташкилотларда иш берувчининг берган ваколатига кўра унинг номидан иш кўрадиган мансабдор шахслар йиғиндиси корхона маъмурияти деб юритилади.

Корхона маъмурияти ўз ичига корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, таркибий бўлимларнинг раҳбарлари (бошқарма, бўлим, цех, бригада ва хоказо) ва мансабдор шахс ваколатига эга бўлган ўзга шахсларни қамраб олади.

2. Корхона маъмурияти (унинг таркибий бўлимлари) ҳуқуқий статуси (ваколатлари, вазифалари) улар ҳақидаги низомларда белгилаб қўйилади.

3. Корхона маъмуриятининг вакили саналувчи мансабдор шахсларнинг ваколатлари доираси уларнинг мансаб йўриқномаларида назарда тутилади. Шунингдек, улар билан тузилган меҳнат шартномасида ҳам мансабдор шахс сифатидаги ваколатлари кўрсатиб қўйилади.

4. Корхона маъмурияти вакиллари иш берувчининг вакили сифатида корхона ичида махсус ваколатномасида иш кўрадилар.

5. Коллегиал органлар (бошқарув, ҳайъат, раёсат, кенгаш ва бошқарув)нинг иш берувчи вакили сифатидаги ваколатлари корхона низоми (устави)да, жамоа шартномасида, улар ҳақидаги низомларда, қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилади.

6. Иш берувчи тегишли таркибий бўлим раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахсларни тузилган меҳнат шартномаси асосида буйруқ (фармойиш) чиқариш йўли билан ўз лавозимига тайинлайди, ҳамда шу йўл билан уларнинг маъмурият вакили сифатидаги ваколатларини тасдиқлайди.

7. Корхоналарнинг сайланадиган органлари (раёсат, ҳайъат ва бошқалар) маъмурият вакили сифатида мулкдор қарорига кўра, тайинланадиган мансабдор шахслар эса корхона раҳбари буйруғи билан ваколатга эга бўладилар.

28-модда. Иш берувчиларнинг вакиллик органлари

Иш берувчилар уюшмаларга, ассоциацияларга ва бошқа жамоат бирлашмаларига бирлашишга ҳақлидир. Иш берувчиларнинг жамоат бирлашмалари ихтиёрий жамоат ташкилотлари сифатида тузилади ва иш олиб боради, уларнинг мақсади иқтисодиётни ва тадбиркорлик ташаббусини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш, шунингдек, давлат ҳокимияти ва бошқарув органларида, касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан ўзаро муносабатларда корхоналар ва улар мулкдорларининг манфаатларини ифода этиш йўли билан ижтимоий шерикликни амалга ошириш, хўжалик ва меҳнатга оид муносабатлар соҳасида уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишдан иборатдир.

1. Иш берувчиларнинг корхона ташқарисидаги вакиллик органи бўлиб иш берувчиларнинг турли уюшмалари (ассоциациялар, концернлар, трестлар, синдикатлар ва бошқалар) ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикасининг “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги қонунга кўра корхона ва ташкилотлар ихтиёрий равишда уюшмаларга киришлари ёки ундан чиқишлари мумкин.

2. Иш берувчиларнинг вакиллик органи сифатида уларнинг уюшмаларининг ҳуқуқий ҳолати ушбу уюшмалар тўғрисидаги низом ҳамда уставларда белгилаб қўйилади.

3. Кичик ва хусусий бизнес субъектлари бўлган иш берувчилар номидан корхона ташқарисида вакиллик қилиш (Ўзбекистон Республикасининг Савдо-Саноат палатасига юклатилган. Ўз.Р. “Савдо-Саноат палатаси тўғрисида”ги қонунининг ***** моддасига кўра.****

IV БОБ. ЖАМОА ШАРТНОМЛАРИ ВА КЕЛИШУВЛАРИ

§ I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

29-модда. Жамоа шартномалари ва келишувларининг тушунчаси ва мақсади

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

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

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

Маълумки, бозор муносабатларига ўтиш ва иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш шароитида корхоналарда ходимлар билан иш берувчилар ўртасидаги меҳнатга оид муносабатларни шартномалар асосида тартибга солиш, ижтимоий шерикчилик тамойилини ривожлантириш жамоа шартномаси ва келишувлари орқали амалга оширилади. Шу муносабат билан Меҳнат кодексининг умумий қисмида жамоа шартномаси ва келишувларига оид нормалар алоҳида бобда кодификациялаштирилган институт тарзида жойлаштирилган. Мазкур институтнинг аҳамияти қуйидагилар билан белгиланади:

— республика меҳнат ҳуқуқи тарихида илк бор жамоа шартнома ва келишувларини тузиш учун музокаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувларига оид муносабатлар тартибга солинди;

— жамоа шартномаси ва келишувлари лойиҳасини ишлаб чиқиш, уни тузишнинг ҳуқуқий асослари ҳамда тамойиллари яратилди;

— жамоа шартномаси ва келишувларининг тушунчаси баён этиб берилди, бу шартномаларнинг турлари, мазмуни ва ижтимоий кафолатлари белгилаб қўйилди;

— жамоа шартномаси ва келишувлари орқали меҳнатнинг шартлари, ходимларнинг иқтисодий-ижтимодий масалаларга оид муносабатларини шартномалар асосида тартибга солиш, шунингдек, меҳнат жамоаси ҳамда вакиллик органининг бу шартномаларни тузиш борасидаги ҳуқуқ ва ваколатлари кенгайтирилди;

— музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофларни ҳал қилиш тартиби кўрсатилди;

— жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш юзасидан олиб бориладиган музокаралардан бўйин товлаганлик, уларнинг муддатларини бузганлик, комиссиянинг ишини таъминламаганлик, тегишли ахборотларни тақдим этмаганлик, шунингдек, жамоа шартномаси ва келишувларида кўзда тутилган мажбуриятларни бажармаганлик учун жавобгарлик белгиланди.

Маълумки, ижтимоий шерикчилик тамойили жамиятдаги ўзаро муносабатларнинг асосини ташкил этади. Ана шу асосда иш берувчилар, уларнинг бирлашмалари билан ҳамкорлик қилишнинг асосий воситаси сифатида жамоа шартномаси ва келишувлари ҳамда устувор ижтимоий-иқтисодий муаммолар юзасидан тенг ваколатли музокаралар тизими қўлланилади.

Жамоа шартномаси — корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнат, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжат.

Таъкидлаш жоизки, жамоа шартномаси корхонада иш берувчи билан касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасида биргаликда ёки келишиб қабул қилинадиган норматив ҳужжатлар орасида юридик аҳамияти жиҳатидан юқорироқ ўринда туради.

Бунинг боиси шундаки, **биринчидан**, иш берувчи билан меҳнат жамоаси ўртасида муайян корхона доирасида амал қиладиган янги ҳуқуқий нормалар (меҳнат ҳуқуқининг локал нормалари) жорий қилинади. Бундай ҳолларда, жамоа шартномаси меҳнат ҳуқуқининг манбаи сифатида намоён бўлади.

Иккинчидан, жамоа шартномасини тузиш ва қабул қилишда корхонанинг бутун жамоаси иштирок этади. Демак, жамоа шартномаси корхонани бошқаришда меҳнат жамоаси иштирокининг асосий ва муҳим шакли бўлиб қолади. Ўзбекистон касаба уюшмаларининг ҳаракат дастурида ҳам меҳнаткашларнинг корхоналарни бошқаришда иштирок этишини таъминлаш зарурлиги бежиз таъкидланмаган.

Учинчидан, қоидага кўра корхонада қабул қилинадиган ҳуқуқий ҳужжатларда фақат айрим ҳолларда ёки ходимлар гуруҳига оид меҳнатнинг умумий шартлари кўзда тутилади. Жамоа шартномаси эса амалда меҳнат жамоасининг ҳаёти ва фаолиятининг барча жабҳаларига тааллуқли бўлган кенг қамровли ҳужжатдир.

Тўртинчидан, жамоа шартномаси орқали унга киритилган тадбирларни амалга ошириш жараёнида иш берувчи билан меҳнат жамоасининг ўзаро ҳаракатларини бевосита таъминлаш имконияти яратилади. Айни вақтда, жамоа шартномаси тарафларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам беради.

Шундай қилиб, жамоа шартномаси муҳим ҳўжалик ва ҳуқуқий ҳужжат сифатида бозор муносабатларига ўтиш даврида корхоналар мустақиллигини кенгайтириш ҳамда уларнинг юридик жавобгарлигини кучайтириш борасидаги аҳамияти тобора ортиб бормоқда. Шу билан бирга, корхоналарнинг молиявий жиҳатидан мустақилликка ўтгани, иқтисодий рағбатлантириш жамғармасидан фойдаланиш ҳуқуқи берилгани, меҳнат ҳақи миқдори ва тизими, мукофот, қўшимча тўлов, устама ҳақ, рағбатлантириш тарзидаги тўловларнинг асосан жамоа шартномаларида белгиланиши корхона фаолиятига оид кўрсаткичларнинг юқори бўлишининг муҳим омили бўлиши билан бирга, ходимлар манфаатдорлигининг ортишига ҳамда меҳнат жамоаси фаолиятининг янада активлашувига хизмат қилади. қолаверса, бу жамоа шартномасида қайд этилган тадбирларнинг изчиллиги ва самарадорлигига ҳам ижобий таъсир этади. Тажриба шуни кўрсатмоқдаки, иш берувчи билан меҳнат жамоаси томонидан жамоа шартномаси орқали яратилган имкониятлардан оқилона фойдаланиш ишлаб чиқариш унумдорлигининг ўсишига, ходимлар ижтимоий-иқтисодий манфаатларининг таъминланишига, шунингдек, меҳнат шартларининг такомиллашувига кўмаклашади

30-модда. Жамоа шартномалари ва келишувлари тузишнинг асосий принциплари

**Жамоа шартномалари ва келишувлари тузишнинг асосий
принциплари қуйидагилардир:**

**қонун ҳужжатлари нормаларига амал қилиш;
тарафлар вакилларининг ваколатлилиги;
тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги;**

жамоа шартномалари, келишувлари мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама эркинлиги;

мажбуриятлар олишнинг ихтиёрийлиги;

олинаётган мажбуриятларнинг ҳақиқатда бажарилишини таъминлаш;

текшириб боришнинг мунтазамлиги;

жавобгарликнинг муқаррарлиги.

Меҳнат Кодексининг 30-моддаси билан мустаҳкамлаб қўйилган тамойилар ижтимоий шерикчиликнинг асосий тамойиллари ҳисобланади:

- *қонун нормаларига риоя қилиш*: тарафлар ва уларнинг вакиллари Кодекс ва қонунлардан ташқари, бошқа меҳнат қонунчилиги нормаларига риоя қилишлари керак.

- *тарафлар вакиллари*нинг *ваколатлилиги*: вакил сифатида иштирок этаётган шахснинг ваколатларини амалга ошириши учун ёзма ҳужжатнинг мавжуд бўлиши лозимлиги - бундай ҳужжат ходимлар вакиллик органи учун умумий мажлис қороридан кўчирма, иш берувчининг вакиллари учун эса, – иш берувчининг буйруғи бўлиши мумкин;

- *томонларнинг тенг ҳуқуқлилиги*: музокаралар, жамоа шартномаларини ва келишувларини тасдиқлашда ва уларни амалда қўлланилишини назорат қилиш ҳуқуқи. Бундай тенглик Меҳнат кодексининг тегишли нормалари билан кафолатланган. Булар жамоа шартномалари ва жамоа келишувларини тузиш учун музокараларга киришадиган вакиллик органларининг ҳуқуқларига тегишли нормалар, музокараларни бошлаш таклифи билан чиққан тарафга иккинчи тараф албатта ёзма жавоб бериш мажбуриятига оид норма, ундан ташқари, кодекснинг 32-моддасининг 4-қисмига биноан, иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмаларига, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига музокаралар учун ўзларидаги зарур маълумотларни беришлари шарт. Музокараларнинг қатнашчилари, музокара олиб бориш билан боғлиқ бўлган бошқа шахслар, башарти ўзлари олган маълумотлар давлат ёки тижорат сири бўлса, уларни ошкор қилмасликлари керак. Бу маълумотларни ошкор қилган шахслар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

- *жамоа шартномаси ва келишувининг мазмунини ташкил қилувчи масалаларни танлаш ва муҳокама эркинлиги*: кодекснинг 37-

моддасининг биринчи қисмида қайд этилганидек, жамоа шартномаси мазмуни ва тузилишини тарафлар ўзлари белгилайдилар, Ушбу нормада келтирилган жамоа шартномаси мазмунига киритиладиган шартлар эса тавсия тусига эга. Бу ҳолат албатта ҳар бир корхонанинг ўзига тегишли бўлган шарт-шароитдан, эҳтиёжларидан ва асосийси, ижтимоий меҳнат шароитига ажратиладиган маблағларидан келиб чиққан ҳолда ҳал этилиш имкониятига боғлиқ. Кодекснинг асосий шarti битта - тарафларнинг ҳуқуқларини чекловчи ҳаракатлар қилиш тақиқланади, айниқса ходимларнинг (Меҳнат кодексининг 5-моддаси);

- *мажбуриятлар олишнинг ихтиёрийлиги*: консенсусга асосланиб ҳар қайси тараф ихтиёрий жамоа шартномаси ёки ижтимоий шерикчилик келишуви бўйича мажбуриятларни қабул қилади, лекин бир тараф иккинчи тараф белгилаган мажбуриятни олмаслиги ҳам мумкин; бу тамоил албатта тарафларнинг имкониятидан келиб чиқиб ўз бўйнига мажбуриятларни олиш масаласини белгилайди. Табиийки, иш берувчининг маблағлари бўлмаса, ходимлар учун қўшимча харажат қила олмайди, ходимлар эса ўз ишлаб чиқариш имкониятларидан келиб чиққан ҳолда мажбуриятлар олиши мумкин. Бажара олмайдиган мажбуриятларни олиш жамоа шартномаларни ижро этилмаслигига олиб келади. бунда иш берувчи томонидан ходимларга нисбатан адолатсиз жазо чораларини татбиқ этиш имкониятини беради. Иш берувчи ўз навбатта, жамоа шартномаси, келишуви мажбуриятларини бузганлик ва бажармаганлик учун ушбу кодекснинг 34-моддаси 3-бандига кўра, касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи талабига кўра мулк-дор ёки у вакил қилган шахс жамоа шартномаси мажбуриятлари бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор бўлган раҳбарга нисбатан қонун ҳужжатларида назарда тутилган чораларни кўриши шарт. Ўзбекистон Республикаси маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 49-моддасига кўра, мансабдор шахс томонидан меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши, - энг кам иш ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

- *олинган мажбуриятларнинг ҳақиқатда бажарилишини таъминлаш*: тарафлар реал амалга ошириш имкони бор мажбуриятларни олиши керак;

- *текишириб боришнинг мунтазамлиги*;

- жамоа шартномаси ва келишувларини *бажариш мажбурияти, жавобгарликнинг муқаррарлиги.*

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида меҳнатнинг шартлари барча ходимлар учун бир хил белгиланган бўлиши, чеклашлар ҳамда камситишларга йўл қўйилмаслиги кўзда тутилган. Бу норма кодекснинг 6-моддасида аниқ билгилаб берилган. Мазкур моддада барча ходимлар учун юқори даражадаги меҳнат шартлари белгилангани таъкидланади. Демак, меҳнат шартларининг бирлиги тамойили шундан иборатки, меҳнатнинг юқори даражадаги шартларини белгиловчи асосий ҳуқуқ нормалари ходимлар меҳнатини меҳнат шартномаси асосида қўллаётган барча корхона, муассаса ва ташкилотлар учун мажбурийдир. Бу қоида барча соҳаларда меҳнат қилаётган ходимларга бажараётган меҳнат вазифасидан қатъи назар, шунингдек, жамоат ташкилотлари штатларида ишлаётган, кооператив ташкилотларда, чунончи, ширкатлар, ҳарбий қисм, диний ташкилотлар, хусусий корхоналар, айрим шахслар ихтиёрида меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган ходимларга нисбатан жорий қилинади. Бу тамойилга кўра, айрим омилларга таянган ҳолда баъзи тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиниши, қуйидаги хусусиятларга эга бўлиши мумкин:

- ходим билан корхона ўртасидаги меҳнат алоқаси хусусияти;
- ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусиятлари;
- табиий иқлим шароитлари;
- ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби;
- бошқа объектив омиллар.

Айни вақтда, давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонун билан белгиланади.

Муҳими, айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг белгиланадиган хусусиятлари Меҳнат кодексида назарда тутилган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг даражасини пасайтириши мумкин эмас (МКнинг 18-моддаси).

Меҳнатнинг шартларини белгилашда меҳнат жамоалари, касаба уюшмаси ёки ходимлар вакиллик органларининг иштироки муҳим аҳамият касб этади. Бу тамойил барча ходимлар корхонани бошқаришда меҳнат жамоасининг йиғилишлари, касабалар уюшмаси ва бошқа вакиллик органлари орқали иштирокини англатади. Масалан, улар корхонада ана шу вакиллик органлари орқали жамоа шартномаси лойиҳасини ишлаб чиқиш, тасдиқлаш ва татбиқ этишда

иштирок этади. Айни вақтда, бу органлар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг субъектлари сифатида тегишли ваколат ва ҳуқуқларга эга. Меҳнат кодексининг 23-модасида бу ваколатлар тўлиқ баён этилган. Меҳнатга оид муносабатларда ходимлар манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилиш корхона касаба уюшмаси ва унинг сайлаб қўйиладиган органи ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар томонидан амалга оширилади.

Мазкур тамойил Меҳнат кодексининг 6-бобида келтирилган ҳуқуқий нормаларда ўз аксини топган. Унинг мазмун-моҳиятига кўра, меҳнатнинг шартлари бир тарафлама ўзгартирилиши мумкин эмас. Бошқача қилиб айтганда, бу тамойил меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг турғунлигини ифодалайди. Зеро, бу нормаларда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қатъий асослари ва тартиби белгилаб қўйилган. Шунингдек, вакиллик органларининг иштирокини белгилловчи нормаларда ҳам ходимлар учун имтиёз ва кафолатлар акс эттирилган.

Бундан ташқари, мазкур нормаларда меҳнат интизомини таъминлаш тамойилларининг моҳияти, татбиқ этиш усуллари ҳам, жумладан, ишонтириш ва рағбатлантириш усули орқали таъминланиши аниқ баён этилган. Улар Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари, шунингдек, Меҳнат кодексининг "Меҳнат интизومي" деб аталган бобидаги нормаларда мустаҳкамлаб қўйилган. қолаверса, қонунчиликда ҳеч қандай камситишларга йўл қўйилмаслиги, меҳнатни тақдирлаш тамойили ҳам мавжуд. Иш ҳақиға оид муносабатлар, аксарият ҳолларда, локал нормалар орқали, давлат муассасаларида эса меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона таъриф сеткаси ёрдамида тартибга солинади.

Бу тамойил меҳнат ҳуқуқи тамойиллари орасида алоҳида ўрин тутиши билан ажралиб туради. Ушбу тамойилнинг муҳим аҳамият касб этиши ходимлар меҳнати ва соғлиғини муҳофаза қилиш билан белгиланади. Бу ҳол Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 6 майдаги "Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида"ги қонунида ўз ифодасини топган. Мазкур қонундаги нормалар умумийлик характериға эға бўлиш баробарида, асосан ноқулай меҳнат шароитида зарарли ва ўта зарарли шароитда ишлаётган ходимлар меҳнатининг муҳофазасиға қаратилган. Бундан ташқари, унда аёллар, вояға етмаган шахслар, ногиронлар меҳнатини тўлиқ муҳофаза этиш ҳамда меҳнат муҳофазасиға оид қонунларға риоға қилинишини назорат этиш

кўзда тутилган. Ва ниҳоят, ходимларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари амалдаги қонунчиликнинг тегишли нормалари орқали кафолатланади.

31-модда. Музокаралар олиб бориш ҳуқуқи

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

Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўзларини вакил қилган ходимлар номидан музокаралар олиб бориш, жамоа шартномасига, келишувига ўзларини вакил қилган ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилувчи иловалар таклиф этиш ва уларни имзолашга ҳақлидир.

Агар ходимлар томонидан бир вақтнинг ўзида ходимларнинг бир нечта вакиллик органи қатнашаётган бўлса, улар музокаралар олиб бориш, жамоа шартномаси ёки келишувининг ягона лойиҳасини ишлаб чиқиш ва бундай шартнома ёки келишувни тузиш учун бирлашган вакиллик органи ташкил этадилар.

Жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ва тўлдириш учун иш берувчи, иш берувчилар бирлашмаси (уларнинг вакиллари) билан касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасида музокаралар олиб борилади. Зарур ҳолларда музокараларда ижро этувчи ҳокимият органлари иштирок этадилар. Иш берувчилар, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари кўриб чиқиш учун таклиф этган меҳнатга оид ва ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан музокаралар олиб боришга мажбурдирлар.

Тегисли ёзма хабар олган тараф етти кунлик муҳлат ичида музокараларга киришиши шарт.

Аввалги жамоа шартномаси, келишувининг амал қилиш муддати тугашига қадар уч ой мобайнида ёки бу ҳужжатлар билан белгилаб қўйилган муддатда ҳар қайси тараф бошқа тарафга янги жамоа шартномасини, келишувини тузиш юзасидан музокаралар бошлаш тўғрисида ёзма хабар беришга ҳақлидир.

1992 йил 17 июлнинг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва кафолатлари тўғрисида”ги қонуннинг 11-моддасида касаба уюшмаларнинг ходимлар номидан вакиллик қилиш ҳуқуқини кўзда тутган (касаба уюшмаси аъзоси бўлиши бўлмаслигидан қатъи назар). Мазкур Қонунинг 13-моддаси касаба уюшмалари, уларнинг уюшмалари (ассоциациялари), дастлабки касаба уюшмалари ва уларнинг органлари жамоа музокаралари олиб бориш, ходимлар номидан қонунга мувофиқ келишув ва жамоа шартномаси тузиш ҳуқуқига эга. Агар ташкилотда бир неча ташкилот фаолият юритаётган бўлса (камдан кам ҳолларда: бизда қўлланилмайди), уларнинг вакилликлари жамоа музокараларида, жамоа шартномалари тузишда касаба уюшмасига тақдим этилаётган аъзоларнинг сонини аниқлаш орқали белгиланади.

32-модда. Музокаралар олиб бориш тартиби

Музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувининг лойиҳасини тайёрлаш учун тарафлар тенг ҳуқуқлилиқ асосида тегишли ваколатларга эга бўлган вакиллардан иборат комиссия тузадилар.

Комиссиянинг таркиби, музокараларнинг муддати, ўтказиладиган жойи ва кун тартиби тарафлар қарори билан белгиланади.

Музокараларда иштирок этаётган тарафларга жамоа шартномаси, келишувининг мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама қилишда тўла эркинлик берилади.

Иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмаларига, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига музокаралар учун ўзларидаги зарур маълумотларни беришлари шарт. Музокараларнинг қатнашчилари, музокара олиб бориш билан боғлиқ бўлган бошқа шахслар, башарти ўзлари олган маълумотлар давлат ёки тижорат сирини бўлса, уларни ошкор қилмасликлари керак. Бу маълумотларни ошкор қилган шахслар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

Агар музокаралар жараёнида тарафлар ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра муросага кела олмаган бўлсалар, баённома тузилиб, унга тарафларнинг бу сабабларни бартараф этиш учун зарур чоралар ҳақидаги тугал равишда баён этилган,

шунингдек музокараларни қайта тиклаш муддатига доир таклифлари киритилади.

Меҳнат қонунчилигида жамоа шартномаси ва келишувларини тузиш ҳақида музокаралар олиб бориш тартиби аниқ кўрсатилган. Меҳнат кодексининг 31-моддасига мувофиқ, тарафларнинг ҳар бири жамоа шартномаси ва келишувини тузиш ёки уни ўзгартириш юзасидан музокаралар олиб бориш ташаббуси билан чиқишга ҳақлидир.

Ходимлар номидан музокара олиб бориш ҳуқуқи уларнинг органлари орқали касабалар уюшмасига ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органларига берилган.

Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи уларни вакил қилган ходимлар номидан музокара олиб бориш ҳуқуқига эга. Шунингдек, улар жамоа шартномаси ва келишувига ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилувчи илова киритишни таклиф этиш ва бу иловани имлозалашга ҳақлидир.

Агар мазкур жараёнда бир вақтнинг ўзида ходимларнинг бир неч-та вакиллик органи қатнашаётган бўлса, у ҳолда музокара олиб бориш, жамоа шартномаси ёки келишувининг ягона лойиҳасини ишлаб чиқиш ва тузиш учун бирлашган вакиллик органи ташкил этилади. Қоидага кўра, жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ва тўлдириш учун иш берувчи, иш берувчилар бирлашмаси (ёки уларнинг вакиллари) билан касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасида музокаралар олиб борилади. Зарур ҳолларда музокараларда ижроия ҳокимият органи ҳам иштирок этиши мумкин. Иш берувчилар, ижроия ҳокимият органи касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан кўриб чиқиш учун таклиф этилган меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан музокаралар олиб боришга мажбурдирлар. Бунда касабалар уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ёзма равишда хабар юборилади. Ёзма хабар олган тараф етти кун муддат ичида музокараларга киришиши шарт.

Қонунчиликда жамоа шартномаси, келишувлари муддати тугаган ҳолларда музокаралар олиб бориш тартиби ҳам белгилаб қўйилган. Унга кўра, аввалги жамоа шартномаси, келишувининг амал қилиш муддати тугашига қадар уч ой мобайнида ёки бу ҳужжатда белгилаб қўйилган муддатда тарафлар янги жамоа шартномаси,

келишувини тузиш юзасидан музокаралар бошлаш тўғрисида бир-бирига ёзма хабар беришга ҳақлидир.

МКнинг 32-моддасида музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувининг лойиҳасини тайёрлаш учун тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиқ асосида тегишли ваколатларга эга бўлган вакилларида иборат комиссия тузилиши назарда тутилади.

Комиссиянинг таркиби, музокара муддати, ўтказиладиган жойи ва унинг кун тартиби тарафлар қарори билан белгиланади.

Музокараларда иштирок этаётган тарафларга жамоа шартномаси, келишувининг мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама қилишда тўла эркинлик берилади.

Иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари, ижроия ҳокимият органлари касаба уюшмаларига, ходимларнинг бошқа вакиллик органига музокара учун зарур маълумотларни бериши шарт. Музокара қатнашчилари ва уни олиб борилишига алоқадор бошқа шахслар олган маълумотлар давлат ёки тижорат сири бўлса, уларни ошкор қилмаслиги керак. Маълумотлар ошкор қилинган тақдирда, улар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортилади.

Давлат сири ҳисобланган маълумотлар қонунлар билан, тижорат сирлари эса фуқаролик қонунчилигига мувофиқ корхона раҳбари иш берувчи томонидан белгиланади.

Музокаралар жараёнида тарафлар ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра келиша олмаса, баённома тузилади. Унда тарафларнинг бу сабабларни бартараф этишнинг зарур чоралари ҳақидаги фикрлари тугал равишда баён этилади. Баённомада музокараларни қайта тиклаш муддатига доир таклифлар ҳам киритилади.

Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофлар жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал этилади. Меҳнат қонунчилигида жамоа шартномаси ва келишувлари тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик назарда тутилган. Амалдаги қонунчиликка биноан, иш берувчи номидан иш кўрувчи шахслар қуйидагилар учун жавобгар бўлади:

1) жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ёки тўлдириш юзасидан олиб борилаётган музокараларда қатнашишдан бўйин товлаганлик ёки уларни ишлаб чиқиш ва тузиш муддатини бузганлик учун ёхуд тарафлар белгиланган муддатда тегишли комиссия ишини таъминламаганлик учун;

2) музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувига риоя этилиши устидан текшириш олиб бориш учун керакли ахборот тақдим этмаганлик учун;

3) касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари талаби билан жамоа шартномаси, келишуви бўйича мажбуриятларни бузганлик ва бажармаганлик учун жавобгарликка тортилади .

Бундай ҳолларда мулкдор ёки у вакил қилган шахс томонидан жамоа шартномаси мажбуриятлари бузилишида ёки бажарилмаганига айбдор бўлган раҳбарга нисбатан қонун ҳужжатларида назарда тутилган чоралар кўрилиши шарт. Албатта, юқорида санаб ўтилган ҳаракатлар (ҳаракатсизлик) меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши дея баҳоланади ва қонунда назарда тутилган тартибда жавобгарликка тортишга сабаб бўлади.

33-модда. Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофларни ҳал этиш

Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофлар жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал этилади.

Мазкур кодекснинг 281-моддасига кўра, жамоаларга доир меҳнат низолари (зиддиятлари) – бу иш берувчи (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар жамоалари (ходимларнинг вакиллик органлари) ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

Бундай низо жамоа шартномаси лойиҳасида мавжуд бўлган томонларнинг розилигини низоларни ҳал қилишда пайдо бўлиши мумкин. Бундай низоларга ходимларнинг индивидуал меҳнатга оид ҳуқуқларини ҳимоя қилиш билан юзага келувчи низолар кирмайди, ҳатто улар жамоанинг кўпгина аъзоларига тегишли бўлса ҳам.

Шундай қилиб, ходимларнинг катта қисмида иш берувчига нисбатан ўз вақтида тўланмаган иш ҳақи юзасидан бир хил талаблар чиқса, ундай ҳолларда ҳар доим ҳам жамоа шартномаси мавжуд деб айта олмаймиз. Бундай ҳолларда ишчилар ва иш берувчилар ўртасида якка меҳнат низолари бўлиб, улар ЎЗР МК 261-моддасида кўзда тутилган. Бироқ, жамоа шартномасида иш ҳақи тўлаш муддатлари

бузилса, жамоа меҳнат низоси иш берувчининг ўзига олган мажбуриятларини бажариш бўйича вужудга келиш мумкин. Янги ёки мавжуд меҳнат шартларини ўзгартириш бўйича жамоа меҳнат низоларини ҳал қилиш тартиби қонун билан белгиланади.

Иш берувчи ва касаба уюшмаси комитети ёки бошқа ходимларнинг вакиллик органлари ўртасида тузилган келишувларда меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва бошқа норматив ҳужжатлар, жамоа шартномалари, келишувлар, локал ҳужжатлар бўйича юзага келган низолар судда кўришга тегишли. Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва бошқа норматив ҳужжатлар бўйича жамоа меҳнат низолари тарафларнинг бирини аризасига кўра судлар кўриб чиқади.

Ўзбекистон Республикасининг “Касаба уюшмалари уларнинг ҳуқуқлари ва фаолият кафолатлари тўғрисида”ги қонуннинг 12-моддасига кўра;

Касаба уюшмалари касаба уюшмаси аъзоси билан маъмурият ўртасида пайдо бўлган яқка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқади ва улар юзасидан қонунларга мувофиқ тегишли қарорлар қабул қилади.

Касаба уюшмалари меҳнатга доир амалдаги қонунларнинг жамоа шартномаси, битими шартларининг бузилиши, меҳнат ва турмушнинг янги ижтимоий-иқтисодий шарт-шароитларини белгилаш ёки мавжуд шарт-шароитларини ўзгартириш билан боғлиқ масалаларга доир жамоа меҳнат низоларини кўриб чиқишда қатнашади.

Судларда меҳнат низолари ишларини кўришда яқка меҳнат низолари учун ўрнатилган муддат ва қоидалар қўлланади.

Меҳнат кодекси ходимларнинг талабларини *қатъий тартибда тақлиф қилиш тартибини* кўзда тутди. Ушбу ҳуқуқ ходимларда ҳам, касаба уюшмаларида ҳам бор. Жамоа меҳнат низосининг бошланиши деб, ходим ўзининг ҳуқуқининг бузилганлигини билган кундан бошлаб ҳисобланади.

34-модда. Жамоа шартномалари ва келишувлари тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик

Иш берувчининг манфаатларини ифода этувчи шахслар қуйидагилар учун жавобгар бўладилар:

1) жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ёки тўлдириш юзасидан олиб борилаётган музокараларда қатнашишдан бўйин товлаганлик ёки уларни ишлаб чиқиш ва тузиш

муддатини бузганлик ёхуд тарафлар белгилаган муддатда тегишли комиссиянинг ишини таъминламаганлик учун;

2) музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувига риоя этилиши устидан текшириш олиб бориш учун керакли ахборот тақдим этмаганлик учун;

3) жамоа шартномаси, келишуви мажбуриятларини бузганлик ва бажармаганлик учун. Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи талабига кўра мулкдор ёки у вакил қилган шахс жамоа шартномаси мажбуриятлари бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор бўлган раҳбарга нисбатан қонун ҳужжатларида назарда тутилган чораларни кўриши шарт.

Ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилган ҳаракатлар (ҳаракатсизликлар) меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши тариқасида баҳоланади ва қонунда назарда тутилган тартибда жавобгарликка тортишга сабаб бўлади.

§ 2. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

35-модда. Жамоа шартномасини тузиш зарурлиги ҳақида қарор қабул қилиш

Иш берувчи билан жамоа шартномасини тузиш зарурлиги ҳақида қарор қабул қилиш ҳуқуқига касаба уюшмаси ўз вакиллик органи орқали, ходимлар томонидан ваколат берилган бошқа вакиллик органи ёки бевосита меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) эга.

Жамоа шартномалари корхоналарда, уларнинг юридик шахс ҳуқуқи берилган таркибий бўлинмаларида тузилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 27-моддасига биноан, корхонада иш берувчи номидан вакилликни меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа ҳужжатлар ҳамда корхона низомларида кўзда тутилган ваколатлар доирасида амалда маъмуриятнинг мансабдор шахслари оширади. Айни шу мансабдор шахслар корхонада раҳбарлик қилади. Мазкур шахслар билан корхона ўртасида тузилган меҳнат шартномаси туфайли улар ҳам меҳнат жамоаси таркибига қўшилади.

Албатта, меҳнат жамоаси меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида бутун корхона ҳамда унинг таркибий бўлинмаларида фаолият кўрсатади.

Таъкидлаш жоизки, меҳнат жамоаси турли-туман ташкилий-ҳуқуқий шаклдаги корхоналар ва мулкчиликнинг турли шаклларига қараб фарқланади. Афсуски, ҳозирга қадар мамлакатимизда меҳнат жамоасининг ҳуқуқий мақомини аниқ белгилаб берадиган ягона норматив-ҳуқуқий ҳужжат яратилмаган. Шу боис меҳнат жамоасининг ҳуқуқ ва бурчлари, ваколатлари ва уларни амалга ошириш тартиби ва шакллари турли қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

Масалан, меҳнат жамоаси билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар, ижтимоий тараққиёт, меҳнат муҳофазаси, меҳнатга ҳақ тўлаш, корхона фойдасини тақсимлашда ходимларнинг иштирок этиши амалдаги қонунчилик, шунингдек, корхона низоми ва жамоа шартномалари билан тартибга солинади.

Меҳнат жамоаси мақомининг мазмуни анча мураккаб ва кенг бўлса-да, унинг қонунчиликда белгиланган қуйидаги асосий ваколатларини келтириш жоиз:

- иш берувчи билан жамоа шартномаси тузиш ҳақида қарор қабул қилиш (МКнинг 35-моддаси);

- жамоа шартномасини тузиш юзасидан музокаралар олиб бориш (МКнинг 31-моддаси);

- жамоа шартномаси лойиҳасини тайёрлаш ва муҳокама қилишда иштирок этиш (МКнинг 32-моддаси);

- жамоа шартномасини меҳнат жамоаси йиғилишида (конференциясида) қабул қилиш ва уни имзолаш учун касабалар уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органларига ваколат бериш (МКнинг 40-моддаси);

- жамоа шартномасининг бажарилишини назорат қилиш ва унда акс эттирилган мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида уни имзолаган шахсларнинг ахборотларини эшитиш (МКнинг 46-моддаси);

- меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этувчи ҳамда ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи вакиллик органларини белгилаш (МКнинг 21-моддаси);

- ички меҳнат тартиби қоидаларини тасдиқлаш (МКнинг 174-моддаси);

- давлат корхоналари акциядорлик жамиятларига айлантирилганда акцияларни сотиб олиш (Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 апрелдаги "Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида"ги қонунининг 37-моддаси);

— меҳнат низолари комиссияси орқали низоларни ҳал қилишда иштирок этиш ва ходимларнинг вакиллик органлари орқали уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш (МКнинг 268-моддаси);

— корхонада локал ҳужжатлар қабул қилишда иштирок этиш ва ҳоказолар.

Албатта, меҳнат жамоасининг тилга олинган бу ваколатлари ҳуқуқий ҳолати, мақоми ва мазмунини тўлиқ ифода этмайди.

Юридик адабиётда меҳнат жамоаси билан ижтимоий муносабатларнинг ўзаро алоқаларининг мураккаб тизими рўёбга келиши ва бу ҳол иш берувчи (маъмурият) билан меҳнат жамоаси ҳамда жамоат ташкилоти ўртасида вужудга келиши тўғри таъкидланади.

Хулоса ўрнида айтиш мумкинки, меҳнат жамоаси меҳнат ҳуқуқининг жамоа тарзидаги мустақил субъекти бўлиши билан бир қаторда ўзини ўзи бошқаришга доир ваколатларга эга экани ва бу ваколатларни муайян корхона доирасида амалга оширилиши билан характерланади.

Меҳнат жамоасига бериладиган ваколатлар доираси биринчи галда жамоа шартномасида белгиланади. Меҳнат жамоасининг ҳуқуқ субъекти сифатидаги ўзига хос хусусияти шундан иборатки, унинг қонунчиликда белгиланган ваколатлари кенг демократик асосда амалга оширилади.

Юқорида таъкидланганидек, амалдаги қонунчиликка биноан ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти бўлиши мумкин. Касаба уюшмаси ва унинг корхонада сайлаб қўйиладиган органи, ходимлар томонидан сайлаб қўйиладиган бошқа органлар, иш берувчиларнинг бошқа вакиллик органлари шулар жумласидандир.

36-модда. Жамоа шартномасининг тарафлари

Жамоа шартномаси, бир тарафдан, ходимлар томонидан касаба уюшмалари ёки ўзлари ваколат берган бошқа вакиллик органлари орқали, иккинчи тарафдан - бевосита иш берувчи ёки у ваколат берган вакиллар томонидан тузилади.

Жамоа музокаралари олиб боришда жамоа шартномаларининг тузилиши, келишувлар, уларнинг бажарилишини назорат қилиш ташкилотни бошқаришда иштирок этиш ҳуқуқини амалга татбиқ қилиш ва меҳнат низоларини кўриб чиқишда бирламчи касаба

уюшмаси ташкилоти, унинг органи (касаба уюшмаси), ходимлар томонидан сайланувчи бошқа хордимлар ёки бошқа ташкилотлар намойиш этади, уч томонлама комиссияларнинг шаклланишида эса, жамоа шартномасини ўтказишда жамоа шартномаси, келишувларни тузишда ижтимоий шерикчиликнинг турли даражасидаги мувофиқ касаба уюшмалари ва уларнинг вакиллари (Меҳнат Кодексининг 29-модда).

Ташкилотда бирламчи касаба уюшмаси ташкилотининг мавжуд бўлмаган ёки унинг ходимларнинг ярмидан камини бирлаштиргани ҳолларида ходимлар умумий мажлисда уларнинг манфаатларини касаба уюшмасига ёки вакиллик органига ифода этишларини топширишлари мумкин. Бошқаларнинг мавжудлиги касаба уюшмаси ваколатларининг амалга ошишига тўсқинлик қила олмайди.

Касаба уюшмаларнинг ташкил этилиши, корхонадаги жамоа шартномасини тузишдаги ваколатлари Ўзбекистон Республикасининг 02.07.1992 йилдаги «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги қонунида баён этилган.

Чунончи, ушбу қонуннинг 2 моддасига кўра,

Меҳнаткашлар, шунингдек олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётган шахслар ҳеч қандай тафовутсиз ўз хоҳишларига кўра ва олдиндан ижозат олмай туриб, ихтиёрий равишда касаба уюшмалари тузиш ҳуқуқига, шунингдек уставларга риоя этиш шarti билан касаба уюшмаларига кириш ҳуқуқига эгадирлар.

Меҳнаткашлар корхоналарда, муассасаларда, ташкилотларда ва бошқа иш жойларида касаба уюшмалари тузишга ҳақлидирлар.

Ишламайдиган пенсионерларнинг касаба уюшмаси аъзолигига кириш ёки ундан чиқиш тартиби касаба уюшмаларининг уставлари билан йўлга солиб борилади.

Касаба уюшмалари ихтиёрийлик асосида республика ва бошқа ҳудудий ҳамда тармоқ бирлашмалари тузишлари, шунингдек уларга киришлари мумкин.

Касаба уюшмаларининг уставлари "Ўзбекистон Республикасида жамоат бирлашмалари тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонунида белгиланган тартибда рўйхатга олинади.

Касаба уюшмалари ўз фаолиятида давлат бошқарув идораларидан, хўжалик идораларидан, сиёсий ва бошқа жамоат ташкилотларидан мустақилдирлар, улар олдида ҳисобдор эмаслар ва улар томонидан назорат қилинмайдилар, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно. Касаба уюшмаларининг

ҳуқуқларини чеклайдиган ёки шу ҳуқуқларнинг амалга оширилишига тўсқинлик қиладиган тарз-даги ҳар қандай аралашув ман этилади.

Касаба уюшмалари мустақил равишда ўз уставларини ишлаб чиқадилар ва тасдиқлайдилар, уюшма тузилишини белгилайдилар, раҳбар идораларини сайлайдилар, ўз фаолиятларини ташкил этадилар, йиғилишлар, конференциялар, пленумлар, курултойлар ўтказадилар.

Касаба уюшмалари ўз уставларида белгиланган мақсадларга ва вазифаларга мувофиқ равишда бошқа мамлакатларнинг касаба уюшмалари билан ҳамкорлик қилиш, ўз хоҳишига кўра халқаро ва бошқа касаба уюшмалари бирлашмаларига ва ташкилотларига кириш ҳуқуқига эгадирлар.

Фуқароларнинг касаба уюшмаларига мансублиги ёки мансуб эмаслиги уларнинг қонунларда кафолат берилган меҳнат, ижтимоий-иқтисодий, сиёсий, шахсий ҳуқуқлари ва эркинликлари бирон бир тарз-да камситилишига сабаб бўлмайди. Меҳнаткашларни ишга қабул қилиш, хизмат поғоналарига кўтариш, шунингдек ишдан бўшатиш учун муайян касаба уюшмасига мансубликни, унга кириш ёки ундан чиқишни шарт қилиб қўйиш тақиқланади.

Касаба уюшмалари фаолиятини тўхтатиш унинг аъзолари қарори асосида уставда белгиланган тартибда амалга оширилади.

Касаба уюшмалари, уларнинг бирлашмалари фаолияти Ўзбекистон Республикаси Конституциясига зид бўлган ҳолларда бу фаолият Ўзбекистон Республикаси Бош прокурорининг тақдимиغا биноан Ўзбекистон Республикаси Олий судининг қарори билан тақиқланиши мумкин. Касаба уюшмалари фаолиятини бошқа бирон-бир идоранинг қарори билан тақиқлашга йўл қўйилмайди.

Касаба уюшмалари ўз аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя этадилар, аҳолини иш билан таъминлаш давлат сиёсати ишлаб чиқилишида қатнашадилар. Корхоналарда ишдан холи этиб олинадиган шахсларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилишнинг қонунлар асосида жамоа шартномасида белгилаб қўйиладиган чораларини тақлиф этадилар.

Маъмурият, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идорасининг ташаббуси билан иш жойларининг қисқартирилиши ёки иш шароитининг ёмонлашувига олиб келадиган корхонани ва ундаги таркибий бўлинмаларни тугатиш, ишлаб чиқаришни тўлиқ ёки қисман тўхтатиб қўйиш тегишли касаба уюшмалари камида уч ой олдин хабардор қилиб қўйилган ва улар билан меҳнаткашларнинг

ҳуқуқлари ҳамда манфаатларига риоя этиш юзасидан музокара ўтказилган тақдирдагина амалга оширилиши мумкин.

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

Меҳнат шартномаси маъмуриятнинг ташаббуси билан бекор қилинишига Ўзбекистон Республикаси қонунларига мувофиқ тегишли касаба уюшма кўмитаси билан олдиндан келишилган тақдирдагина йўл қўйилади.

Касаба уюшмалари маъмурият, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идораси билан жамоа музокаралари олиб боришда ва жамоа шартномалари, битимлари тузишда устивор ҳуқуққа эгадирлар, уларнинг бажарилишини назорат қиладилар.

Агар касаба уюшмалари жамоа шартномаси, битими, тузишни таклиф қилса, маъмурият, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идораси бу ҳақда музокаралар олиб бориши шарт.

Касаба уюшмалари маъмурият, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идораси меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунларга риоя этишларини назорат қилиб боради, аниқланган камчиликларни бартараф этишни талаб қилишга ҳақлидир. Маъмурият меҳнат ва касаба уюшмалари тўғрисидаги қонунлар бузилишини бартараф этиш тўғрисидаги тақдимномаларни кўриб чиқиши ва кўриб чиқиш натижалари тўғрисида бир ой муддат ичида касаба уюшмасига хабар қилиши шарт.

Касаба уюшмалари меҳнаткашларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, даъво ариза билан судга мурожаат қилишга ҳақлидир. Шу мақсадда касаба уюшмалари ҳуқуқий ёрдам хизматлари ва бошқа зарур идораларга эга бўлиши мумкин.

Маъмурият жамоа шартномаси шартларини бузувчи қарор қабул қилган тақдирда касаба уюшмалари ана шу қоидабузарликни бартараф этиш тўғрисида маъмуриятга тақдимнома киритишга ҳақлидир, бу тақдимнома бир ҳафта муддатда кўриб чиқилади. Маъмурият касаба уюшмаларининг бу талабини бажаришдан бош тортган ёки юқорида айтилган муддатда ўзаро битимга келишилмаган тақдирда, келишмовчиликлар жамоа меҳнат низоларини ҳал қилиш тўғрисидаги қонунларга мувофиқ кўриб чиқилади.

Давлат ва хўжалик идораларининг маъмурияти, жамоат ташкилотлари, мансабдор шахслар касаба уюшмаларининг ҳуқуқларига риоя этишлари, уларнинг фаолият кўрсатишларига кўмаклашишлари шарт. Бу идоралар ва шахслар касаба уюшмалари

ҳуқуқларини бузганликлари ёки уларнинг қонуний фаолиятига тўсқинлик қилганликлари учун қонунларда белгиланган тартибда жавобгар бўладилар. Давлат ва хўжалик идораларининг маъмурияти жамоат ташкилотлари, мансабдор шахслар касаба уюшмаларининг вакиллари шу касаба уюшмаси аъзолари ишлаётган корхоналарга уставда белгиланган вазифаларни ва қонунларда белгилаб қўйилган ҳуқуқларни амалга ошириш учун киришларига тўсқинлик қилишга ҳақли эмас.

Қонунга кўра, касаба уюшмалари таркибига сайланган ходимлар учун бир неча кафолатлар берилган., чунончи, қуйидагиларга интизомий жазо берилиши мумкин эмас:

ишлаб чиқаришдаги ишидан озод қилинмаган ҳолда касаба уюшмалари идоралари таркибига сайланган ходимлар шу идоранинг розилиги олинмасдан туриб;

корхона бўлинмаларидаги касаба уюшмалари идораларининг раҳбарлари - тегишли касаба уюшмаси идорасининг розилиги олинмасдан туриб;

корхонадаги касаба уюшмаси идораларининг раҳбарлари, касаба уюшмаси ташкилотчилари - тегишли касаба уюшмаси бирлашмасининг розилиги олинмасдан туриб.

Ишлаб чиқаришдаги асосий ишидан озод қилинмаган ҳолда касаба уюшмаси идоралари таркибига сайланган шахсларни маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатишга ишдан бўшатишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари, улар аъзо бўлган касаба уюшмаси идорасининг розилиги олингандан кейингина, корхонадаги касаба уюшмаси идораларининг раислари ва аъзоларини маъмуриятнинг ташаббуси билан ишдан бўшатишга эса, юқоридагилардан ташқари, фақат тегишли касаба уюшмаси бирлашмасининг розилиги олинганидан кейингина йўл қўйилади.

Касаба уюшмаси ташкилотчилари ва касаба уюшмаси гуруҳлари ташкилотчиларини маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатишга тегишли касаба уюшмаси бирлашмаси идорасининг розилиги олинган тақдирдагина йўл қўйилади.

Касаба уюшмалари сайлаб қўйиладиган идораларининг ишлаб чиқаришда ўзининг асосий ишидан озод қилинмаган аъзоларига жамоат шартномаси, битимида белгилаб қўйиладиган шартларга мувофиқ, жамоа манфаатлари йўлида жамоатчилик вазифаларини бажаришлари учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан бўш вақт

берилади, шунингдек қисқа муддатли касаба уюшмаси ўқувига қатнаган вақтларида уларнинг ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

Касаба уюшмаларининг сайлаб қўйиладиган идоралари аъзолари делегат сифатида касаба уюшмалари томонидан чақириладиган қурултойларда, конференцияларда, шунингдек, касаба уюшмаларининг пленумлари ва раёсатлари ишида қатнашган вақтлари учун касаба уюшмалари маблағи ҳисобидан ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланиб, ишлаб чиқаришдаги ишларидан озод қилинадилар.

Касаба уюшма идораларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг аввалги ўз иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) бўлмаган тақдирда ўша корхонада ёки ходимнинг розилиги билан бошқа корхонада аввалгисига тенг келадиган бошқа иш (лавозим) берилади.

Тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда олдинги иш жойидаги корхона маъмурияти, корхона тугатилган тақдирда эса, - касаба уюшмаси ходим учун ишга жойлашиш даврида ўртача иш ҳақини сақлаб қолади, лекин бу муддат олти ойдан ошмаслиги керак, малакасини ўзгартириш учун ўқиш чоғида эса бир йил муддатгача ўртача иш ҳақи сақлаб турилади.

Касаба уюшмаси идоралари таркибига сайланган ходимларнинг сайлов ваколатлари тугаганидан сўнг икки йил давомида маъмурият ташаббуси билан ишдан бўшатилишига йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиши ёки ходимнинг қонунга мувофиқ ишдан бўшатилишига олиб келадиган хатти-ҳаракатлар содир этиш ҳоллари бундан мустаснодир. Бундай ҳолларда ишдан бўшатиш 18-модданинг биринчи қисмида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

Касаба уюшмалари ва уларнинг идоралари қонунларга мувофиқ юридик шахс ҳисобланадилар.

Касаба уюшмалари мулкка эгалик ҳуқуқи асосида ўзларига қарашли бўлган мол-мулк ва пулларга эгалик қиладилар, улардан фойдаланадилар ва уларни тасарруф этадилар. Касаба уюшмалари давлат, хўжалик, кооператив ва бошқа жамоат ташкилотларининг мажбуриятлари учун жавоб бермайдилар, ўз навбатида улар ҳам касаба уюшмаларининг мажбуриятлари учун жавоб бермайдилар.

Касаба уюшмаси бюджети маблағининг манбалари, маблағни шакллантириш ва ундан фойдаланиш тартиби касаба уюшмалари уставида белгилаб берилади.

Касаба уюшмаларининг молиявий фаолияти уларнинг ўз уставларига мувофиқ амалга оширилади.

Касаба уюшмаларига қарашли корхоналар ва ташкилотлар даромадларининг манбалари, улар олган маблағ миқдори ва тўлаган солиқ миқдори давлат молия идоралари ва солиқ инспекциялари томонидан қонунларга мувофиқ равишда назорат қилинади.

Касаба уюшмалари ўз уставларида қайд этилган мақсад ва вазифаларга мувофиқ равишда белгилаб қўйилган тартибда ташқи иқтисодий фаолиятни амалга ошириш, касаба уюшмаларининг банкларини, суғурта ва акционерлик жамиятларини, қўшма тижорат корхоналарини барпо этиш, ноширлик фаолияти билан шуғулланиш, турли фондлар тузиш ҳуқуқига эгадирлар.

Корхона маъмурияти касаба уюшмаларига уларнинг фаолияти учун зарур бўлган жиҳозланган биноларни фойдаланиш учун текинга беради, биноларни бериш шартлари маъмурият ва касаба уюшмалари иштирокида меҳнат жамоасининг қарори билан белгиланади.

Жамоа шартномаси тузиш чоғида қабул қилинган қарорга мувофиқ корхона касаба уюшмаларига ўз балансида турган ёки ўзи ижарага олган бинолар, хоналар, иншоотлар ва бошқа объектларни, шунингдек дам олишни ташкил этиш, меҳнаткашлар ва уларнинг оила аъзолари билан маданий-маърифий, жисмоний тарбия-соғломлаштириш ишларини олиб бориш учун зарур бўлган дам олиш масканларини, болалар-ўсмирлар лагерлари ва бошқа соғломлаштириш лагерларини бепул фойдаланиш учун беради.

Корхона касаба уюшмаларига жамоа шартномасида белгиланган мақсадлар учун қонунларда белгилаб қўйилган миқдорда маблағ ўтказади.

Корхонада иш олиб борадиган касаба уюшмаларининг фаолияти учун бошқа моддий шароитларни яратиш жамоа шартномаси (битими) билан тартибга солинади.

Жамоа шартномасининг иккинчи тарафи сифатида *иш берувчининг вакиллари бўлиб* ташкилот раҳбари ёки уларнинг вакил қилинган шахслари ҳисобланадилар.

Мазкур кодекснинг 15 моддасига кўра, қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;

2) мулкдорнинг ўзи айтиб бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;

3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда.

Таъкидлаш жоизки, Меҳнат кодексининг 76-моддаси мазмунига кўра, мулкдор корхонани бошқариш учун корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари ва бош бухгалтер, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи шахс билан муддатли меҳнат шартномаси тузиб, ўз ихтиёри бўйича уларни ишга қабул қилиши мумкин. Айрим ҳолларда, мулкдор корхонани бевосита ўзи бошқариши ёки у мулкдорнинг ваколатли органи орқали бошқарилиши мумкин. Зеро, корхоналар ва уларнинг таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида иш берувчи сифатида меҳнатга оид ҳуқуқий статусга эга бўлади.

Корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасида унинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари, жавобгарлиги, унга тўланадиган меҳнат ҳақи миқдори ҳамда ваколатлари доираси белгилаб қўйилади. Шунингдек корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари ва бош бухгалтер билан меҳнатга доир муносабатларни бекор қилиш шартлари меҳнат шартномасида аниқ кўрсатилади (МКнинг 97-моддаси 5-банди).

Корхона раҳбари барча ходимлар учун мажбурий бўлган буйруқ ва фармойишлар чиқариш, меҳнат шартномалари тузиш, интизомий ҳамда моддий жавобгарликка тортиш каби ҳуқуқларга эга. Иш берувчининг асосий ҳуқуқлари МКнинг 17-моддасида баён этилган. Унда, жумладан, иш берувчининг корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш, қонун ҳужжатларига мувофиқ яқка тартибдаги меҳнат шартномалари тузиш ва бекор қилиш, меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни талаб даражада бажарилишини назорат, талаб қилиш, ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва уларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эга экани кўрсатилган.

Маълумки, жамоат бирлашмалари органи аппаратининг штатли ходимларини ташкилотга ишга қабул қилиш ҳамда бу ходимлар меҳнатини қўллаш вақтида иш берувчи сифатида намоён бўлиши мумкин. Бундай ҳолларда бевосита бирлашманинг ўзи эмас, унинг органи иш берувчи сифатида намоён бўлади. Мазкур

ташкiлотларнинг меҳнатга оид ҳуқуқий субъектлиги ҳолати уларнинг юқори турувчи органи томонидан штатлар жадвали ҳамда иш ҳақи фонди тасдиқланган пайтдан бошлаб амал қила бошлайди. Ўзбекистон Республикасининг 1991 йил 15 февралда тасдиқланган "Ўзбекистон Республикасида жамоат бирлашмалари тўғрисида"ги Қонунида таъкидланганидек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар, шунингдек меҳнаткашларнинг ижтимоий таъминоти ва ижтимоий суғурта қилдиришга оид қонунлар жамоат бирлашмалари аппарати ходимларига ҳам жорий этилади.

Мазкур қонуннинг 11-моддасида кўрсатилишича, жамоат бирлашмаси ёки унинг ташкiлотлари (идоралари), уставлари рўйхатга олинган кундан бошлаб, ушбу қонунда белгиланган тартибда, фаолиятини амалга оширади ва фуқароликка оид қонунларга мувофиқ, юридик шахс сифатида тан олиниши мумкин.

Амалдаги қонунчиликка биноан нодавлат тижорат ташкiлотлари ҳам юридик шахс ҳисобланиши мумкин. Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелдаги "Нодавлат нотижорат ташкiлотлари тўғрисида"ги Қонунида бу ташкiлотларга қуйидагича таъриф берилган: нодавлат нотижорат ташкiлоти — жисмоний ва (ёки) юридик шахслар томонидан ихтиёрийлик асосида ташкiл этилган, даромад (фойда) олишни фаолиятининг асосий мақсади қилиб олмаган ҳамда олинган даромадларни (фойдани) ўз аъзолари ўртасида тақсимламайдиган, ўзини-ўзи бошқариш ташкiлотидир.

Нодавлат нотижорат ташкiлоти ўз низомига мувофиқ фаолият юргизади.

Мазкур ташкiлот давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан эътиборан ташкiл этилган деб ҳисобланади (ушбу қонуннинг 15-моддаси). Бу ташкiлот ҳам ҳуқуқий субъектлик хусусиятига эга.

Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 апрелдаги "Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида"ги Қонунида кўрсатилганидек, низом жамғармаси жамиятнинг акциядорларга нисбатан мажбуриятларини тасдиқловчи муайян миқдордаги акцияларга тақсимланган ҳўжалик юритувчи субъект акциядорлик жамияти деб юритилади.

Жамият юридик шахс сифатида мустақил балансида ҳисобга олинган алоҳида мол-мулкига эга бўлиши, ўз номидан мулкӣ ва шахсий номулкӣ ҳуқуқларни олиши ҳамда амалга ошириши, зиммасига масъулиятлар олиши, судда даъвогар ва жавобгар бўлиши мумкин.

Жамият давлат рўйхатидан ўтказилган пайтдан бошлаб юридик шахс ҳуқуқларини қўлга киритади ва ўз низомига мувофиқ иш юритади.

Чет эллик инвесторлар иштирокидаги корхонани тузиш, давлат рўйхатидан ўтказиш ва тугатиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 2 июлдаги 336-сонли қарори асосида амалга оширилади. Жамиятнинг кундалик фаолиятини бошқаришга яқка раҳбарлик асосидаги ижроия органи (директор) ёки коллегиял ижроия органи (бошқарув, дирекция) томонидан амалга оширилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг "Қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат хўжалиги) тўғрисида"ги 1998 йил 30 апрелдаги Қонунига биноан, қишлоқ хўжалиги кооперативи, (ширкат хўжалиги) юридик шахс ҳуқуқларига эга бўлган мустақил хўжалик юритувчи субъект бўлиб ҳисобланади.

Қишлоқ хўжалиги кооперативининг (ширкат хўжалиги) устави кооператив фаолиятини тартибга солувчи асосий ҳуқуқий ҳужжат ҳисобланади.

Қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат хўжалиги) қонун ҳужжатлари ва белгиланган тартибда туман ҳокимлигида давлат рўйхатига олинган кундан бошлаб ташкил этилган деб ҳисобланади ва юридик шахс ҳуқуқига эга бўлади.

Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 19 апрелдаги "Фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари тўғрисида"ги Қонунда (янги таҳрирда) таъкидланганидек, фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари ҳам юридик шахс ҳуқуқларидан фойдаланади ва маҳаллий давлат ҳокимияти органларида рўйхатга олинади.

Мазкур қонуннинг 13-моддасига биноан, фуқаролар йиғини раиси меҳнат шартномалари тузади, давлат ҳокимияти ва бошқарув органларида, судда, юридик ва жисмоний шахслар билан муносабатларда фуқароларнинг манфаатларини ифодалайди. Аҳамиятли жиҳати шундаки, фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органи давлат идораларида рўйхатга олингандан кейин фуқаролар билан амалдаги қонунчиликка мувофиқ меҳнат шартномаси тузади ва шу боис меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг субъекти ва энг муҳими, меҳнатга оид муносабатларда иш берувчи мақомига эга бўлади.

37-модда. Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиши

Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилайди.

Жамоа шартномасига иш берувчи ва ходимларнинг қуйидаги масалалар бўйича ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин:

меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар;

нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бўшатиб олиш шартлари;

иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари;

ходимларнинг, шу жумладан аёллар ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шароитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш;

корхонани ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

ишни таълим билан қўшиб олиб борувчи ходимлар учун имтиёзлар;

ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта;

иш берувчи томонидан ўз ходимларининг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига қўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари;

жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, тарафларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шериклик, касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият кўрсатиш учун тегишли шароит яратиб бериш.

Жамоа шартномасида корхонанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда бошқа шартлар, шу жумладан қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган нормалар ва қоидаларда кўрсатилганига қараганда имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартлар (қўшимча таътиллари, пенсияларга тайинланадиган устамалар, муддатдан илгари пенсияга чиқиш, транспорт ва хизмат сафари

харажатлари учун компенсациялар, ходимларни ишлаб чиқаришда ҳамда уларнинг болаларини мактабда ва мактабгача тарбия муассасаларида текин ёки қисман ҳақ тўланадиган тарзда овқатлантириш, бошқа қўшимча имтиёз ва компенсациялар) ҳам киритилиши мумкин.

Башарти амалдаги қонунларда норматив тусдаги қоидалар жамоа шартномасида албатта мустаҳкамлаб қўйилиши шарт деб бевосита кўрсатма берилган бўлса, бундай қоидалар жамоа шартномасига киритилади.

Башарти амалдаги қонунларда айрим қоидалар жамоа шартномаларида мустаҳкамлаб қўйилиши шарт деб кўрсатилган бўлса, бундай норматив тусдаги қоидалар жамоа шартномасига албатта киритилади. Масалан, меҳнат муҳофазаси тадбирлари учун белгиланган маблағлардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Бу қоиданинг мустаҳкамлаб қўйилиши Меҳнат кодексининг 216-моддасида кўрсатилган.

38-модда. Жамоа шартномасининг лойиҳасини муҳокама қилиш

Жамоа шартномасининг лойиҳаси корхонанинг бўлинмаларида ходимлар томонидан муҳокама қилиниши керак ва у билдирилган фикр ва таклифлар ҳисобга олинган ҳолда ишлаб такомиллига етказилади.

Ишлаб такомиллига етказилган лойиҳа меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) муҳокамасига қўйилади.

Жамоа шартномасининг лойиҳаси корхона бўлинмаларида муҳокама қилинади ҳамда билдирилган фикр ва таклифлар асосида қайта ишланади ва такомиллаштирилади. Ниҳоят, мазкур лойиҳа меҳнат жамоаси умумий йиғилишининг (конференциясининг) муҳокамасига қўйилади. Бу ҳол меҳнат жамоаси йиғилишининг (конференциясининг) ваколатлилиги нақадар муҳим аҳамиятга эга эканлигидан далолат беради. Меҳнат кодексининг 39-модасининг мазмунига кўра, меҳнат жамоасининг йиғилиши, ходимларнинг ярмидан кўпроғи иштирок этган тақдирдагина, ваколатли ҳисобланади. Меҳнат жамоасининг конференцияси, унда делегатларнинг камида учдан икки қисми иштирок этган тақдирдагина, ваколатли ҳисобланади. Қарорчиликда белгиланган

жамоа шартномасини тузиш тартиби тўғрисидаги қоидага кўра, ушбу шартнома жамоа умумий йиғилишида (конференциясида) иштирок этаётганларнинг 50%идан кўпроғи ёқлаб овоз бергандагина, маъқулланган ҳисобланади.

Агар жамоа шартномасининг лойиҳаси маъқулланмаса, умумий йиғилишда (конференцияда) билдирилган таклиф ва истакларни эътиборга олиб, тарафларнинг вакиллари томонидан лойиҳа қайта ишлаб чиқилади ва 15 кун ичида умумий йиғилиш (конференция) муҳокамасига тақдим этилади.

Шартнома умумий йиғилишда (конференцияда) маъқуллангани дан кейин у тарафларнинг вакиллари томонидан 3 кун ичида имзоланиши лозим.

39-модда. Меҳнат жамоаси йиғилишининг (конференциясининг) ваколатлилиги

Меҳнат жамоасининг йиғилиши, башарти унда ходимларнинг ярмидан кўпроғи иштирок этган бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Меҳнат жамоасининг конференцияси, башарти унда делегатларнинг камида учдан икки қисми иштирок этган бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Жамоа шартномалари қоидага кўра, корхона меҳнат жамоаси, яъни барча ходимлар иштирокида умум овоз бериш орқали қабул қилинади. Мазкур кодекснинг 19-моддасига кўра, ўз меҳнати билан корхона фаолиятида меҳнат шартномаси асосида иштирок этаётган унинг барча ходимлари корхона меҳнат жамоасини ташкил этадилар. Корхонада бажариладиган иш ҳажмига қараб, корхоналар кичик, ўрта ва йирик бўлиши мумкин. Шунга кўра корхона меҳнат жамоаси ҳам тегишли равишда камчилик ёки кўпчилик ходимлардан иборат бўлади. Албатта, ходимлар сонига қараб, жамоа шартномалари умумий мажлисида ёки конференцияда кўриб чиқирилиши мумкин. Ходимлар сони кўп бўлган корхоналарда, конференция ўтказиш маъқул ҳисобланади. Бунда жамоа шартномасини қабул қилиш учун бир гуруҳ ходимлар вакиллигини амалга оширадиган делегатлар иштирокида тегишли қарор қабул қилиниши мумкин.

40-модда. Жамоа шартномасини тузиш тартиби

Жамоа шартномаси, башарти уни умумий йиғилишда (конференцияда) иштирок этаётганларнинг эллик фоизидан кўпроғи ёқлаб овоз берган бўлса, маъқулланган ҳисобланади.

Агар жамоа шартномасининг лойиҳаси маъқулланмаса, тарафларнинг вакиллари уни умумий йиғилишда (конференцияда) билдирилган таклиф-истакларни эътиборга олган ҳолда ишлаб такомилга етказадилар ҳамда ўн беш кун ичида умумий йиғилиш (конференция) муҳокамасига қайта тақдим этадилар.

Умумий йиғилишда (конференцияда) маъқулланганидан кейин тарафларнинг вакиллари жамоа шартномасини уч кун ичида имзолайдилар.

Жамоа шартномаларини тузиш тартиби МКнинг 4-моддаси билан тартибга солинган. Улар музокара жараёнлари тўғрисида умумий қоидалар ва жамоа шартномаси тузишга бўлган алоҳида талаблардан таркиб топади. Жамоа-шартнома ҳужжати жамоа музокаралари ўтказилгандан кейин тузилади. Шунинг учун жамоа шартномаларини тўғри тузиш жараёни муҳим аҳамиятга эга. Жамоавий музокаралар ишчилар ва иш берувчиларга ижтимоий ҳамкор сифатида ўз манфаатларини чиқариш, мувофиқлаштириш ва шартномада мустаҳкамлаш имконини беради. Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилиги бундай кафолатларнинг мавжуд бўлишига имкон беради. Бироқ қарама қаршиликлар ҳам мавжудлигини айтиб ўтиш керак. МК 31-моддасига кўра, ҳар қайси тараф жамоа шартномасини тузиш ва ўзгартириш юзасидан музокаралар олиб бориш ташаббуси билан чиқишга ҳақлидир. Шу билан бирга МК 35-моддаси жамоа шартномаси тузиш зарурати тўғрисида қабул қилиниши лозимлиги ҳақидаги ҳуқуқни тақдим этади.

Ишлаб чиқаришда музокаралар ишчи ва иш берувчи ўртасида баланснинг вужудга келишига асос бўлади. Шундай қилиб, музокара жараёнини тушуниш ишлаб чиқаришда турли муносабатларнинг ривожланиши учун сабабдир. Бу ишлаб чиқариш низоларининг тартибга солинишини ўз ичига олади.

Музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси лойиҳасини тузиш учун томонлар зарур ваколатларга эга тенг ҳуқуқликда тузилган комиссия тузадилар. Комиссия таркиби, муддати, ўтказилиш жойи, кун тартиби, вакилларнинг ваколатлари, иш ҳақи,

меҳнат ва ижтимоий имтиёзлар томонларнинг биргаликдаги қарори билан белгиланади. Музокаларда иштирок этаётган тарафларга жамоа шартномасини таркибига кирувчи бача саволларни муҳокама қилиш ва танлаш ҳуқуқи берилган. Иш берувчи ва уларнинг уюшмалари, ижроия ҳокимияти органлари касаба уюшмаларига, бошқа вакиллик органларига ўзларида мавжуд маълумотларни тақдим этишлари лозим. Музокаларда иштирок этаётган тарафлар томонидан олинган маълумотлар давлат ёки тижорат сири ҳисобланса уларни эълон қилмасликлари керак. Музокаралар давомида томонлар ўзларига боғлиқ бўлмаган ҳолларда муросага кела олмаган бўлсалар, баённома тузилиб, унга томонларнинг ушбу сабабларни бартараф этиш борасидаги таклифлари киритилади. Иш берувчини вакили сифатида қатнашаётган шахслар ишлаб чиқаришдаги камчиликлар ва тузатишлар бўйича хулоса бериш, жамоа шартномасини, келишувини назорат қилиш учун керакли маълумотларни олиб келмаганликлари учун жавобгар ҳисобланадилар. Бундай ҳаракатлар меҳнат қонунчилигини бузиш сифатида қаралиб, қонуда кўрсатилгандек жавобгарликни келтириб чиқаради.

Комиссия томонидан тузилган жамоа шартномаси лойиҳаси корхонанинг тузилмавий бўлимларида муҳокама қилиниб, берилган таклифлар билан биргаликда умумий йиғилиш муҳокамасига олиб чиқилади. Жамоа шартномаси томонлар томонидан йиғилишда маъқуллангандан кейин уч кун давомида имзоланади. Унинг тузилиши ва мазмуни томонлар томонидан белгиланади. Бунга қарамай МК 41-моддаси, жамоа шартномасига иш берувчи ва ишчининг кенг масалаларга доир мажбуриятлари киритилишини белгилайди. Жамоа шартномасида иш берувчининг молиявий-иқтисодий аҳволи ўтганилиб, ходимларга қонучиликдан, бошқа норматив ҳуқуқий актлар ва келишувлардан ташқари белгиланган льготалар, яхшироқ меҳнат шароитлари кўрсатилиш мумкин. Булардан ташқари, Меҳнат кодекси ва бошқа ҳуқуқий актларда кўрсатилган норматив ҳолатлар киритилиши мумкин. Жамоа шартномалари ишчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятларини камайтирувчи шартларга эга бўлмаслиги лозим. Агар бундайлар мавжуд бўлса, улар қўлланилмайди. (ЎЗР МК 5-моддаси).

41-модда. Жамоа шартномасининг амал қилиш муддати

Жамоа шартномаси имзоланган вақтдан эътиборан ёки жамоа шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб кучга кирази ҳамда тарафлар белгилаган муддат давомида амал қилади.

Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

Умуман олганда, барча ҳуқуқ соҳаларининг, хусусан, меҳнат ҳуқуқининг манбалари ҳисобланган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг амал қилиш вақтининг бошланиши ва тугаш муддатини аниқ белгилаб қўйилиши муҳим аҳамият касб этади.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжат, одатда, муддатсиз амал қилади. Агар унинг матнида бошқа изоҳ берилган бўлса, унда мазкур ҳужжат кўрсатилган муддатдан бошлаб амал қилади. Норматив-ҳуқуқий ҳужжат амал қилишининг вақтинчалик муддати бутун ҳужжат учун ёки унинг муайян қисмлари учун белгиланиши мумкин. Бундай ҳолларда ҳужжат (ёки унинг қисми) қайси муддатга ёки қандай ҳодиса юз бергунга қадар ўз кучини сақлаб қолиши кўрсатиб қўйилади.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатни қабул қилган орган томонидан белгиланган муддат тугагунга ёки ҳодиса юз бергунга қадар ҳужжатнинг амал қилишини янги муддатга (масалан, бошқа ҳодиса юз бергунга қадар узайтириш тўғрисида ёки ҳужжатга муддатсиз тус бериш ҳақида) ўзгартирилиши ҳақида қарор қабул қилиниши мумкин. Норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг (унинг қисмининг) амал қилиши қуйидаги ҳолларда тугатилади:

норматив-ҳуқуқий ҳужжат (унинг қисми) мўлжалланган муддатда тугаганда ёки бошқа бир ҳодиса юз берганда;

норматив-ҳуқуқий ҳужжат (унинг қисми) қонунда белгиланган тартибда конституциявий эмас деб топилганда;

норматив-ҳуқуқий ҳужжат (унинг қисми) ўз кучини йўқотган деб топилганда;

норматив-ҳуқуқий ҳужжат қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бекор қилинганда.

Локал норматив ҳужжатлар, одатда, бир корхона доирасида амал қилади. Меҳнат кодексининг 41-моддасида таъкидланишича, жамоа шартномаси имзоланган вақтдан эътиборан ёки жамоа

шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб кучга киради ҳамда тарафлар белгилаган муддат давомида амал қилади. Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси янги шартнома тузилгунга ёки амалдаги шартнома ўзгартирилгунга ёхуд тўлдирилгунга қадар амал қилади.

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

Корхона қайта ташкил этилганда жамоа шартномаси бу давр мобайнида ҳам, корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда ҳам, корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда ҳам 6 ой мобайнида ўз кучини сақлаб қолади (МКнинг 43-44-моддалари). Қарорга биноан, корхона тугатилаётганда жамоа шартномаси тугатиш ишлари билан боғлиқ бўлган муддат давомида ўз кучини сақлаб қолади.

42-модда. Жамоа шартномасининг амал қилиш доираси

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

Дарҳақиқат, Ўзбекистон Республикасининг меҳнатга оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатларининг татбиқ этилиши лозим бўлган жисмоний ва юридик шахслар доирасининг аниқ белгилаб қўйилиши лозим. Жамоа шартномалари нормалари меҳнат соҳасидаги ҳуқуқий нормалар сифатида икки гуруҳга бўлинади: 1) барча ходимларга нисбатан татбиқ этиладиган **умумий нормалар**; 2) айрим ходимлар тоифасига (аёллар, вояга етмаган шахслар, ногиронлар, ноқулай меҳнат шароити ва оғир ишларда банд бўлганлар, мураккаб ва ноқулай иқлим шароитида ишлаётганлар, молиявий жихатдан бюджетдан таъминланадиганлар ва бошқалар) нисбатан қўлланиладиган **махсус нормалар**.

Меҳнат қонунчилигида нормаларнинг ходимлар тоифасига қараб дифференциация қилиниши шундан иборатки, умумий мақомга эга ҳуқуқий нормалар барча турдаги корхоналарда ишлаётган ходимларга нисбатан бир хил татбиқ этилади. Масалан, Меҳнат кодексининг 6-моддасида меҳнатга оид муносабатлар соҳасида

камситишнинг тақиқланишини назарда тутувчи қоида барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиши ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эга экани тасдиқланган. Мазкур кодексининг 7-моддасида баён этилган мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши ҳақидаги қоида ҳам шунга яққол мисол бўла олади. Демак, жамоа шартномасида бундай нормаларга қарши бўлган шартлар мавжуд бўлса, улар ҳақиқий ҳисобланмайди ва юридик кучга эга эмас.

Жамоа шартномаларида ҳуқуқий нормалар дифференциацияси айрим тоифадаги ходимлар меҳнاتини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш хусусиятлари билан боғлиқ экани маълум. Меҳнат кодексининг 18-моддасида бу хусусиятлар куйидагича туркумланган:

- ходим ва корхона ўртасидаги меҳнат муносабатлари билан боғлиқ хусусиятлар;
- ходим меҳнатининг шарт-шароитларига оид хусусиятлар;
- табиий иқлим шароитларига оид хусусиятлар;
- ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби билан боғлиқ хусусиятлар;
- бошқа объектив омиллар билан белгиланган хусусиятлар.

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг белгиланадиган хусусиятлари уларнинг қонунчиликда назарда тутилган меҳнат соҳасидаги ҳуқуқ ва кафолатларини пасайтириши мумкин эмас.

Ходимларнинг тоифасига қараб, ҳуқуқ нормаларини дифференциялашнинг асосий моҳияти айрим тоифа ходимлар учун махсус нормалар билан алоҳида қоидалар ўрнатиб қўйилишида намоён бўлади. Масалан, умумий тартибга нисбатан ишга жойлаштириш, меҳнат шартномасини тузиш ва уни бекор қилиш, иш вақти ва дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш хусусиятлари, меҳнатга ҳақ тўлаш борасида қўшимча имтиёз ва афзалликлар, қаттиқроқ интизомий ва моддий жавобгарлик белгиланиши шулар жумласидандир.

Меҳнат қонунчилиги нормаларини дифференциялаш мақсадида ходимлар турли тоифасига оид нормалар алоҳида боблар тарзида (масалан, "Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча кафолат ва имтиёзлар") ёки махсус норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар (масалан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1999 йил 20 июндаги "Олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари таркибининг маошини ошириш тўғрисида" фармони) қабул қилинади. Бу каби хусусиятлар айрим бошқа қонун ҳужжатлари, шунингдек Меҳнат

кодексидаги баъзи нормаларда ҳам акс эттирилади (масалан, Меҳнат кодексининг 135-моддаси).

43-модда. Корхона қайта ташкил этилганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши

Корхона қайта ташкил этилганда шу қайта ташкил қилиш даврида жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади, шундан кейин тарафлардан бирортасининг ташаббуси билан қайта кўриб чиқиши мумкин.

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

44-модда. Корхона мол-мулкнинг эгаси ўзгарганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши

Корхона мол-мулкнинг эгаси ўзгарганда жамоа шартномаси ўз кучини олти ой мобайнида сақлаб қолади.

Бу даврда тарафлар янги жамоа шартномасини тузиш ёки амалдагисини сақлаб қолиш, ўзгартириш ва тўлдириш ҳақида музокаралар бошлашга ҳақли.

Жамоа шартномаси қайта кўриб чиқиладиганида аввалги жамоа шартномасида ходимлар учун назарда тутилган имтиёзларни сақлаб қолиш ва бошқа шартларни бажариш мумкинлиги тўғрисидаги масала ҳал этилиши керак.

45-модда. Корхона тугатилганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши

Корхона қонун ҳужжатларида белгиланган тартиб ва шартлар асосида тугатиладиганда жамоа шартномаси бутун тугатиш ишлари олиб бориладиган муддат давомида ўз кучини сақлаб қолади.

46-модда. Жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш

Жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятларнинг бажарилишини тарафларнинг вакиллари, меҳнат жамоаси, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органлари текшириб борадилар.

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

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

Жамоа шартномаси имзоланган вақтдан эътиборан кучга киради. Жамоа шартномасининг ўзида унинг амал қилиш вақти кўрсатилиши мумкин. Шундай экан, у тарафлар белгиланган муддат давомида амал қилади. Бу муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар томонидан янги шартнома тузилгунга, амалдаги шартнома ўзгартирилгунга ёки тўлдирилгунга қадар ўз кучида қолади. Жамоа шартномасининг амал қилиш доираси муайян корхона чегараси билан белгиланади. Демак, жамоа шартномаси иш берувчига ва шу корхонанинг барча ходимларига, шунингдек, жамоа шартномаси кучга киргандан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

Қонун мазмунига кўра, жамоа шартномасининг бажарилиши мунтазам равишда текшириб борилиши керак. Унда белгиланган мажбуриятларнинг бажарилишини текшириш ва назорат этиш тарафларнинг вакиллари, меҳнат жамоаси, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

Қонунга мувофиқ, жамоа шартномасини имзолаган шахслар ҳар йили ёки шартномада кўрсатилган муддатларда мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида меҳнат жамоасининг умумий мажлисида (конференциясида) ҳисобот бериб туриши лозим. Текшириш олиб борилаётган вақт мобайнида тарафлар текширувга зарур бўлган барча маълумотларни тақдим этиши шарт.

Ундан ташқари, Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 255-моддасига кўра меҳнат бўйича давлат ҳуқуқий ва техник инспекторлари ҳам назорат қилиш ваколатларига эга. Ушбу моддага кўра, меҳнат бўйича давлат ҳуқуқий ва техник инспекторлари ушбу Кодекснинг 49, 50, 51, 229-моддаларида назарда тутилган маъмурий ҳуқуқбузарликлар тўғрисидаги ишларни кўриб чиқади.

Маъмурий ҳуқуқбузарликлар тўғрисидаги ишларни кўриб чиқиш ва маъмурий жазо чораси қўллашга қуйидагилар ҳақлидирлар:

меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун меҳнат бўйича давлат ҳуқуқий инспекторлари;

меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини бузганлик учун меҳнат бўйича давлат техник инспекторлари;

меҳнат нормалари ва меҳнат шарт-шароитлари қоидаларини бузганлик учун меҳнат шарт-шароитлари давлат экспертизаси мансабдор шахслари.

Маъмурий кодекснинг 49-моддасига кўра, мансабдор шахс томонидан меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши, - энг кам иш ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

3-§. ЖАМОА КЕЛИШУВЛАРИ

47-модда. Жамоа келишувларининг турлари

Тартибга солинадиган муносабатлар соҳаси, ҳал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг хусусиятларига қараб бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари тузилиши мумкин.

Жамоа келишувлари музокараларда иштирок этаётган тарафларнинг келишувига мувофиқ икки тарафлама ва уч тарафлама бўлиши мумкин. Келишувни тузиш вақтида учинчи тараф сифатида ижро этувчи ҳокимият органи иштирок этиши мумкин.

Касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иш берувчи ёки иш берувчининг вакили бўлмаган ижро этувчи ҳокимият органидан улар билан икки тарафлама келишув тузишни талаб этишга ҳақли эмас.

Маълумки, Ўзбекистон мустақилликка эришганидан кейинги давр мобайнида иқтисодиётда бозор муносабатларини қарор

топтириш жараёнида ижтимоий шерикчилик тамойиллари юзага келди.

Ижтимоий шерикчилик механизмлари қонунчилик ва ҳуқуқий ҳужжатларда мустаҳкамланган бўлиб, ўз ичига қуйидагиларни олади:

- ижтимоий-иқтисодий сиёсат йўналишларини белгилашда келишув ва маслаҳатлар жараёнлари, давлат қарорларининг қабул қилиниши;

- Жамоа-шартномавий тартибга солинишда меҳнат шaroитларини белгилаш;

- ишчиларнинг корхоналарни бошқаришда иштироки;

- яраштирувчи жараёнларни қўллаб, жамоа низоларини ҳал қилиш;

Ўзбекистонда корхоналардан ташқари ижтимоий шерикчилик умумдавлат, тармоқ, ҳудудий даражада амалга оширилади.

Корхонадан ташқаридаги жамоа-шартномавий муносабатларда ходимларнинг манфаатини кўзлаб касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллари иштирок этадилар.

Жамоа келишуви — ижтимоий шерикчиликнинг ҳаётга татбиқ этилиши вазиятида вужудга келган ҳамда миллий қонунчилигимизда яратилаётган ҳуқуқий ҳужжатнинг янги кўринишидир.

Жамоа келишуви деганда, корхона доирасидан анча юқори поғонада турадиган шартномани аглаш лозим.

Жамоа келишувлари — муайян касб, тармоқ, ҳудудга тегишли ходимлар учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатларни белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олган муҳим норматив ҳужжат ҳисобланади. Бундай келишувлар ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солиш ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузиладиган шартноманинг аниқ бир туридир.

Жамоа келишувининг яна бир муҳим хусусияти шундан иборатки, у корхона доирасидан юқорироқ поғонада турган иш берувчилар (уларнинг уюшмалари) билан ижтимоий шерикчиликни амалга оширадиган марказий вакиллик органи ўртасида тузилади. ҳуқуқий ҳужжат сифатида у халқ ҳўжаликнинг барча соҳаларида, ҳудуд ва минтақаларда татбиқ этилади.

Жамоа келишувининг турлари Меҳнат кодексининг 47-50-моддаларида аниқ кўрсатиб ўтилган. Жумладан, тартибга солинадиган муносабатлар соҳаси, ҳал қилиниши лозим бўлган

масалаларнинг хусусиятига қараб, бош келишув, тармоқ келишуви, ҳудудий (минтақавий) жамоа келишуви тузилади. Ушбу келишувларнинг ҳар бири ўзининг аниқ иштирокчиларига эга бўлиб, амал қиладиган соҳадаги (масалан, соҳа, ҳудуд, ходимлар гуруҳи) муносабатларни тартибга солади ҳамда қонунчиликда белгилаб қўйилган шартларни ўрнатади.

Жамоа келишувлари музокараларда иштирок этаётган тарафларнинг келишувига мувофиқ, икки тарафлама ва уч тарафлама бўлиши мумкин. Келишувни тузиш вақтида тараф сифатида ижроия ҳокимият органи ҳам иштирок этиши мумкин. Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иш берувчилар ёки иш берувчининг вакили бўлмаган ижроия ҳокимият органидан улар билан икки тарафлама келишув тузишни талаб этишга ҳақли эмас (МКнинг 47-моддаси).

1992 йил 17 июлнинг “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва кафолатлари тўғрисида”ги қонуннинг 11-моддасида касаба уюшмаларнинг ходимлар номидан вакиллик қилиш ҳуқуқини кўзда тутган (касаба уюшмаси аъзоси бўлиши бўлмаслигидан қатъи назар). Мазкур қонуннинг 13-моддаси касаба уюшмалари, уларнинг уюшмалари (ассоциациялари), дастлабки касаба уюшмалари ва уларнинг органлари жамоа музокаралари олиб бориш, ходимлар номидан қонунга мувофиқ келишув ва жамоа шартномаси тузиш ҳуқуқига эга. Агар ташкилотда бир неча ташкилот фаолият юритаётган бўлса (камдан кам ҳолларда: бизда қўлланилмайди), уларнинг вакилликлари жамоа музокараларида, жамоа шартномалари тузишда касаба уюшмасига тақдим этилаётган аъзоларнинг сонини аниқлаш орқали белгиланади.

ЎзР МК 15-моддасининг мазмунига кўра иш берувчилар номидан корхона, уларнинг тузилмавий бўлинмалари раҳбарлари; мулкдори раҳбар бўлган хусусий корхоналар. Ҳуқуқий муносабатларда иштирок этиш учун юридик шахсга, унинг мослашган тузилмавий бўлинмаларига вакиллар керак эмас. Уларда уларнинг номидан чиқувчи бошқарув органлари мавжуд. Улар келишув тузадилар ва ҳ.к., шунинг учун меҳнат қонунчилиги томонидан иш берувчи деб номланган.

Жамоа музокараларини ўтказишда, жамоа шартномасини тузишда, унга ўзгартириш киритишда *иш берувчиларнинг вакиллари бўлиб* ташкилот раҳбари ёки уларнинг вакил қилинган шахслари ҳисобланадилар. Ижтимоий-шерикчилик келишувларини тузишда

ёки ўзгартиришда иш берувчининг манфаатларини иш берувчиларнинг мувофиқ уюшмаси намоён этади (МК 33-моддаси). Маълумки, томонларнинг жамоа шартнома жараёнидаги ҳуқуқий мақоми, биринчи навбатда, уларга тегишли ҳуқуқ ва мажбуриятлар комплекси билан белгиланади. Иш берувчи, одатда, жамоа шартномаси, келишув томони сифатида жамоа-шартномавий тартибга солиш ҳуқуқига эга, жамоа музокараларини олиб бориш масъулиятини ўз зиммасига олади: ходимларнинг вакиллари талабига кўра жамоа музокараларига киришиш, жамоа шартномалар тузиш учун зарур бўлган ахборотни бериш, ходимлар вакилларига қонунда назарда тутилган кафолатларни бериш. Бу статут ҳуқуқлари ва мажбуриятлар.

Меҳнат қонунчилиги иш берувчилар манфаатлари вакилликлари учун алоҳида чекловлар белгиламайди. Иш берувчиларнинг жамоатчилик бирлашмалари иқтисодиёт ва тадбиркорлик ташаббусининг ривожланишига ёрдам берувчи ижтимоий кўнгилли ташкилотлари сифатида тузиладилар.

Улар томонидан ижтимоий шерикчиликни ўтказилиши давлат ҳокимияти ва бошқаруви органларида тақдим этилиши орқали амалга оширилади, корхонанинг бошқа тизимидаги ва уларнинг мулкдорлари манфаатлари, уларнинг хўжалик ва меҳнат муносабатларидаги ҳуқуқидаги ҳимояси намоён этилади. “Ўзбекистон Республикаси Савдо-саноат Палатаси тўғрисида”ги Қонунга мурожаат қилсак, Палатанинг мақсад ва вазифалари, ягона ташкилий-ҳуқуқий шакли иш берувчининг вакиллик тўғрисидаги Меҳнат кодексининг мувофиқ моддалари талабига жавоб беради.

Ижтимоий шерикчилик тизимида алоҳида ўринни давлат эгаллайди. Жамоа-шартномавий жараён учун давлат музокаралар ўтказиш меъёрлари ва қоидалари, уларнинг иштирокчилари учун кафолатларни, томонларнинг вакилларини белгилайди. Шу билан бирга давлат битим тузиш бўйича музокаралар иштирокчиларидан бири ҳисобланади. Шу билан бирга давлат жамоа музокараларнинг иштирокчилардан биттаси ҳисобланади.

Жамоа шартномаларини қўллаб қувватлашга қаратилган давлат чораларига ходимлар меҳнат ҳуқуқлари минимумининг қонуний мустаҳкамланиши ҳам тегишлидир. Кафолатларнинг давлат даражаси музокаралар ўтказиш учун асос ҳисобланади. Ходимлар учун давлат томонидан ўрнатилган кафолатларнинг мавжуд бўлиши уларнинг жамоа-шартномавий ҳужжатларида ошиши учун рағбат сифатида

кўриб чиқилади. Давлат ижтимоий шерик алоҳида мақомига эга бўлмасдан шерикчилик муносабатларига киришади. Келишув тузиш соҳасида унинг асосий вазифаси фаолиятнинг бошқа соҳаларидагидек, жамоатчилик манфаатларининг намоён бўлиши ва ҳимоя қилинишидир. Давлат ижтимоий шерик ролини бажаради. Давлат томонидан ходимларга ўрнатилган кафолатларнинг мавжудлиги уларни жамоа-шартномавий актларда ўрнини ошишига омил бўлиб хизмат қилади. Тегишли ижтимоий гуруҳларнинг манфаатини акс эттирувчи ва фақат уларни қондиришга қаратилган иш берувчилар ва ходимлардан фарқли ўлароқ, давлат томонларнинг позициялари ҳамда умуммиллий манфаатларини қондирилишига қаратилган.

Жамоа-шартнома жараёнида давлат ижроия ҳокимияти органлари билан намоёиш этилади: Ҳукумат, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги.

48-модда. Бош келишув

Бош келишув Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати билан ҳам тузилади.

Бош келишув ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий принципларини белгилаб беради.

Бош келишувлар иқтисодий сиёсатни амалга оширувчи субъектлар ва уни имзоловчиларнинг умумий принципларини белгилайди. Улар республика даражасида тузилади. Бош келишув уч томонлама ҳисобланиб, у касаба уюшмаси республика бирлашмаси, иш берувчиларнинг республика бирлашмаси ва Ўзбекистон Республикаси ҳукумати ўртасида тузилади. Уларда меҳнатга оид келишувларнинг тартибга солиниши принципи ҳолатлари кўрсатилиши керак, шу қаторда нарх наво ва инфляциядан келиб чиқиб иш ҳақи ва минимал ижтимоий-иқтисодий кафолатлар кўрсатилиши керак.

49-модда. Тармоқ келишувлари

Тармоқ келишувлари тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан ҳам тузилади.

Тармоқ келишувлари тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимларининг (касбдошлар гуруҳларининг) ижтимоий кафолатларини белгилаб беради.

Тармоқ келишувлари соҳанинг ижтимоий-иқтисодий йўналишларини белгилаб беради. Тармоқ келишувлари иштирокчилари бўлиб уч томон бўлиши мумкин – касаба уюшмалари (бошқа вакиллик органлари), иш берувчилар (иш берувчиларнинг бирлашмалари), Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш органи.

Мазкур келишувлар ўз ичига томонлар ўртасида амал қиладиган меҳнат муносабатларининг бошланиши, тугашини тартибга солувчи ҳуқуқий меъёрларга асосланади. Мавжуд тариф ҳуқуқидан воз кечиш тариф келишувини тузган томонларнинг розилигига кўра мумкин.

Тариф келишувларининг предмети бўлиб моддий ва номоддий меҳнат шароитлари бўлиши мумкин, масалан, иш ҳақи, иш ҳафтасининг давомийлиги (таътил берилиши), шунингдек меҳнат муносабатлари доирасидаги бошқа ҳуқуқ ва мажбуриятлар.

Қонунчиликда ходимларнинг корхонадаги вакиллигига алоҳида эътибор қаратилган. Корхонада касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар меҳнатга оид муносабатларда уларнинг манфаатларини ифода этишда вакиллик қилиши ва бу манфаатларини ҳимоя қилиши мумкин. Уларни сайлаш тартиби, ваколатлари муддати ва таркиби меҳнат жамоасининг йиғилишида (конференциясида) белгиланади. Демак, ходимлар вакиллик қилишни ҳамда манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширишлари мумкин бўлган органни ўзлари белгилайди.

Вакиллик органлари ўз ваколати доирасида иш олиб боради ва ходимлар манфаатларини ҳимоя қилишда тенг ҳуқуқлардан фойдаланади.

Корхонада бошқа вакиллик органларининг мавжуд бўлиши касаба уюшмалари ваколатларининг амалга оширилишида тўсқинлик қилмаслиги лозим.

Ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини бир нечта вакиллик органи ифода этиши ва ҳимоя қилиши мумкин. Одатда вакиллик органи белгиланган муддат давомида фаолият кўрсатади.

Вакиллик органининг фаолияти уни сайлаган ходимларнинг қарорига биноан, шунингдек, улар томонидан қонун талабларига зид хатти-ҳаракатлар содир этилган тақдирда, суд томонидан тугатилиши мумкин.

Касаба уюшмаси ходимларнинг юқори даражадаги вакиллик органлари бўлиб ҳисобланади.

Касаба уюшмаси ва унинг сайлаб қўйиладиган органи амалдаги қонунлар ва ўз уставларига мувофиқ фаолият юритади.

Меҳнат қонунчилигида ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқлари ҳамда кафолатлари қатъий белгилаб қўйилган бўлиб. Улар қуйидаги ҳуқуқларга эга:

— музокаралар олиб бориш, жамоа шартнома ва келишувларини тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисидаги норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар киритиш;

— корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда қатнашиш;

— меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш;

— иш берувчи ҳамда у вакил қилган шахсларнинг қарорлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга зид бўлса ёхуд ходимлар ҳуқуқларини бошқача тарзда бузаётган бўлса, бу қарорлар устидан судга шикоят қилиш.

Вакиллик органлари ижтимоий-меҳнат муносабатларида ходимларнинг манфаатларини ҳимоя этишга қаратилган бошқа хатти-ҳаракатлар, башарти бу хатти-ҳаракатлар қонун ҳужжатларига зид келмайдиган бўлса, қилиши мумкин.

Ходимларнинг вакиллик органлари ҳуқуқларининг амалга оширилиши корхонада меҳнат самарадорлигини пасайтирмаслиги, ўрнатилган тартиб ва иш режимини бузмаслиги керак (МКнинг 23-моддаси).

МКнинг 24-моддасида иш берувчининг ходимларнинг вакиллик органлари олдидаги мажбуриятлари белгилаб қўйилган.

Мазкур моддага биноан иш берувчининг мажбуриятлари қуйидагилардан иборат:

— ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш;

— ходимларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин уларнинг вакиллик органлари билан маслаҳатлашиш, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда кўрсатилган ҳолларда эса, уларнинг розилигини олиш;

— ходимлар вакиллик органининг таклифларини ўз вақтида кўриб чиқиш ва қабул қилинган қарорлар ҳақида уларга ёзма равишда асосли жавоб бериш;

— ходимларнинг вакиллик органи аъзоларини корхонага, манфаатлари ёқланаётган ходимларнинг иш жойларига киришига монелик қилмаслик;

— ходимларнинг вакиллик органларига меҳнат, корхона фаолияти ва бошқа ижтимоий-иқтисодий масалаларга доир ахборотни текин бериш;

— ходимларнинг вакиллик органларига ўз вазифасини бажариши учун тегишли шароит яратиб бериш;

— ходимларнинг вакиллик органларига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган мажбуриятларни бажариш.

Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларининг меҳнат соҳасидаги қўшимча кафолатлари МКнинг 25-моддасида белгилаб қўйилган. Унга кўра, мазкур орган аъзоларига вакиллик фаолиятини амалга оширишда иш берувчи томонидан ҳар қандай шаклда таъқиб қилинишдан ҳимояланиш кафолати берилган.

Ушбу органлар таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо беришга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек, вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимидаги ваколоти тугаганидан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш меҳнат бўлимининг олдиндан розилигини олмай туриб, бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Вакиллик органидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг бу лавозимдаги ваколоти тугаганидан

кейин аввалги иши (лавозими), бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, - аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилиши шарт. Қолаверса, бу орган таркибига сайланган ходимларга тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда, улар қонунларда ёки жамоа шартнома ва келишувларида назарда тутилган имтиёзлардан фойдаланади.

МКнинг 26-моддасида ходимлар вакиллик органлари фаолиятига тўсқинлик қилиш тақиқланиши аниқ белгилаб қўйилган.

Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятини иш берувчи ёки улар вакил қилган шахслар ташаббуси билан тугатишга йўл қўйилмайди.

Ушбу норма талабларини бузган иш берувчи ёки у вакиллик қилган шахслар қонунда белгиланган тартибда жавобгарликка тортилиши мумкин.

МКнинг 27-моддасида таъкидланганидек, корхонада иш берувчилар номидан вакиллик маъмуриятнинг мансабдор шахслари томонидан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, уларнинг устав ёки низомлари асосида берилган ваколатлар доирасида амалга оширилади.

Иш берувчилар ўз уюшмаларига, ассоциацияларига ва бошқа жамоат уюшмаларига бирлашишга ҳақлидир. Уларнинг жамоат бирлашмалари ихтиёрий жамоат ташкилотлари сифатида тузилади ва фаолият юритади. Мазкур бирлашмаларнинг бош мақсади иқтисодиёт ва тадбиркорлик ташаббусини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш, шунингдек, давлат ҳокимияти ва бошқарув органларида, касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан ўзаро муносабатларда мулкдорларнинг манфаатларини ифода этиш орқали ижтимоий шериклик қилишни амалга ошириш, хўжалик ва меҳнатга оид муносабатлар соҳасида уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишдан иборат.

Ҳозирги вақтда мамлакатимизда "Ўзмашсаноат", "Ўзбекчарм", "Тошкентқурилиш" Дехқон ва фермер хўжаликлари уюшмалари, "Ўзбеккоммуналхизмат" агентлиги, "Ўзбекистон темир йўллари", "Ўзбекистон ҳаво йўллари" миллий компаниялари, "Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палатаси", шунингдек, "Тошйўловчитранс" ассоциацияси ва бошқа уюшмалар фаолият кўрсатмоқда. Лекин иш берувчиларнинг республика миқёсидаги уюшмаси ҳануз ташкил этилмаган. Бу хусусда Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг 3-қурултойида шундай дейилган эди: "Бугун, афсуски, республикада

иш берувчилар бирлашмаси йўқ. Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадқибкорлар палатаси, нари борса, кичик ва ўрта бизнеснинг айрим қатламлари манфаатларини ифодалайди. У барча иш берувчилар номидан бу келишувда тенг ҳуқуқли шерик сифатида қатнаша олмайди".

Шу муносабат билан касаба уюшмаларининг ҳаракат дастурида иш берувчиларнинг республика бирлашмасини ташкил этиш масаласи ижтимоий шерикчилик тамойилини амалга ошириш борасида касаба уюшмалари олдида турган асосий вазифаларидан бири сифатида белгиланган.

50-модда. Ҳудудий (минтақавий) келишувлар

Ҳудудий келишувлар тегишли касаба уюшмалари (ҳодимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилади.

Ҳудудий келишувлар ҳудудларнинг хусусиятлари билан боғлиқ бўлган муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш шартларини белгилайди.

51-модда. Жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби, муддатлари

Жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби, муддатлари ушбу Кодекснинг 32-моддасида назарда тутилган комиссия томонидан белгиланади ва унинг қарори билан расмийлаштирилади.

Ҳодимларнинг тегишли поғонадаги вакиллик органлари (уларнинг бирлашмалари) бир нечта бўлган тақдирда, ходимлар томонидан ажратиладиган комиссия аъзолари шу органлар (уларнинг бирлашмалари) ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланади.

Жамоа келишувининг лойиҳаси комиссия томонидан ишлаб чиқилади ва келишув қатнашчиларининг ваколат берилган вакиллари томонидан имзоланади.

Тарафлар томонидан имзоланган жамоа келишуви, унинг иловалари етти кунлик муддат ичида келишув иштирокчи-

ларига, шунингдек билдириш рўйхатидан ўтказиш учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органларига юборилади.

Ходимларнинг тегишли поғонадаги вакиллик органлари (уларнинг бирлашмалари) бир нечта бўлган тақдирда, ходимлар томонидан ажратиладиган комиссия аъзолари шу органлар (уларнинг бирлашмалари) ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланади. Жамоа келишувининг лойиҳаси комиссия томонидан имзоланади. Сўнгра жамоа келишуви ва унинг иловалари етти кун муддат ичида келишув иштирокчиларига юборилади. Шунингдек, билдириш рўйхатидан ўтказиш учун шу муддатда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги органларига юборилади. Меҳнат кодексининг 52-моддасидан келиб чиқиб хулоса қилиш мумкинки, жамоа келишувларининг мазмунига меҳнат ҳуқуқининг барча институтларига оид масалалар киритилиши мумкин.

52-модда. Жамоа келишувларининг мазмуни

Жамоа келишувларининг мазмунини тарафлар белгилайдилар.

Жамоа келишувларида:

меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби;

нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига, келишувларда белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутиладиган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар;

ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга кўмаклашиш;

экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш;

ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар;

давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

ногиронлар ва ёшлар (шу жумладан ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қўшимча иш жойлари ташкил этувчи корхоналарга бериладиган имтиёзлар;

ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга кўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилиши мумкин.

Жамоа келишувларида бошқа меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қонун ҳужжатларига зид келмайдиган қоидалар ҳам бўлиши мумкин.

53-модда. Жамоа келишувига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш

Жамоа келишувига ўзгартириш ва қўшимчалар унинг ўзида белгиланган тартибда тарафларнинг ўзаро розилиги билан киритилади, агар бу ҳол белгиланмаган бўлса, - ушбу Кодексда уни тузиш учун белгиланган тартибда амалга оширилади.

54-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш муддати

Жамоа келишуви у имзоланган пайтдан ёки келишувда белгиланган вақтдан бошлаб кучга киради.

Жамоа келишувининг амал қилиш муддати тарафлар томонидан белгиланади ва у уч йилдан ошиб кетмаслиги лозим.

55-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш доираси

Жамоа келишуви ваколатли органлари шу келишувни тузган ходимларга ва иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади.

Уч тарафлама келишув тузилган тақдирда унинг амал қилиши ижро этувчи ҳокимиятнинг тегишли органига ҳам татбиқ этилади.

Маълумки, жамоа келишувлари ваколатли органлари уни тузган ходимларга ва иш берувчиларга нисбатан муайян ҳудудда татбиқ этилади. Айрим ҳолларда, у ижроия ҳокимият органларига ҳам татбиқ этилади. Жамоа келишувлари у имзолаган пайтдан ёки

келишувда белгиланган вақтдан бошлаб кучга киради. Унинг амал қилиш муддати тарафлар томонидан белгиланади ва бу муддат 3 йилдан ортиб келмаслиги лозим (МКнинг 54-моддаси).

56-модда. Жамоа келишувларининг бажарилишини текшириб бориш

Барча поғонадаги жамоа келишувларининг бажарилиши бевосита тарафлар ёки улар ваколат берган вакиллар, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органлари томонидан текшириб турилади. Текшириш вақтида тарафлар бу иш учун керакли маълумотларни тақдим қилишлари шарт.

Аввал айтиб ўтилганидек, жамоа келишувлари бажарилиши жамоа шартномалари сингари мунтазам равишда текшириб борилиши керак. Унда белгиланган мажбуриятларнинг бажарилишини текшириш ва назорат этиш тарафларнинг вакиллари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади. Жамоа келишувларни назорат қилиш ваколати тегишли касаба уюшмалари органларига ва Ўзбекистон Республикаси Маъмурий кодексининг 255-моддасида кўрсатилган Меҳнат бўйича давлат ҳуқуқий ва техник инспекторлари-га берилган. Ушбу моддага кўра, меҳнат бўйича давлат ҳуқуқий ва техник инспекторлари ушбу Кодекснинг 49, 50, 51, 229-моддаларида назарда тутилган маъмурий ҳуқуқбузарликлар тўғрисидаги ишларни кўриб чиқади.

Маъмурий ҳуқуқбузарликлар тўғрисидаги ишларни кўриб чиқиш ва маъмурий жазо чораси қўллашга қуйидагилар ҳақлидирлар:

меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун меҳнат бўйича давлат ҳуқуқий инспекторлари;

меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини бузганлик учун меҳнат бўйича давлат техник инспекторлари;

меҳнат нормалари ва меҳнат шарт-шароитлари қоидаларини бузганлик учун меҳнат шарт-шароитлари давлат экспертизаси мансабдор шахслари.

Маъмурий кодекснинг 49-моддасига кўра, мансабдор шахс томонидан меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши, - энг кам иш ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

МАХСУС ҚИСМ

V БОБ. ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ

57-модда. Ишга жойлашиш ҳуқуқи

Унумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган ҳар қандай фаолият билан шуғулланиш ҳар кимнинг мутлақ ҳуқуқидир. Ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслик жавобгарликка тортиш учун асос бўлолмайди.

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

1. Мамлакатимизда бозор муносабатларининг жорий этила бориши фуқаронинг иш кучи, жисмоний ва салоҳияти, малака ҳамда кўникмаларини ҳам товар даражасига кўтарилиши, ўзининг соҳибига тегишли бўлган дахлсиз мулк деб эътироф этилишига олиб келди.

Иш кучи (меҳнатга яроқли фуқаронинг жисмоний ва касбий малакавий салоҳияти) шаклланиб келаётган меҳнат бозорида муомалада бўладиган асосий товар сифатида иштирок эта бошлади ҳамда талаб ва таклиф нисбатига кўра реал белгилана бошлади.

2. Иш жойи, касб ва машғулот турини танлашни тўла қафолатлайдиган эркин меҳнат қилиш ҳуқуқи – шахснинг энг муҳим ижтимоий ҳуқуқларидан бири сифатида Ўзбекистон Республикаси Конституциясида мустахкамлаб қўйилган.

Меҳнат қилиш ҳуқуқи кенг қамровли тушунча бўлиб, турлитуман кўринишларда: ўзини-ўзи иш билан таъминлаш; тадбиркорлик билан машғул бўлиш, эркин касб билан шуғулланиш, жамоат бирлашмалари фаолиятида аъзо сифатида қатнашиш каби шаклда амалга оширилиши мумкин ва унинг қайси кўриниши билан шуғулланиш ҳар кимнинг ўз ишидир. Ҳеч қандай иш билан шуғулланмаслик ҳам мумкин ва бу жавобгарликни олиб келмайди. Чунки, мажбурий меҳнатнинг тақиқланганлиги муҳим демократик тамойиллардандир.

3. Фуқаро ўз жисмоний ва касбий салоҳиятидан ўзининг мутлақ мулки сифатида фойдаланиши мумкин, бунда у ўз куч-ғайратини қонун билан тақиқланмаган ҳар қандай соҳага сарфлаши мумкин.

Ўзга шахсларга (юридик ва жисмоний шахсларга) ишга ёлланиш орқали меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширилиши меҳнат ҳуқуқларидан фойдаланишнинг бугунги кундаги асосий шаклидир.

4. Фуқаро ўз меҳнат қилиш ҳуқуқи ва иш жойи, касб турини эркин танлаши имкониятидан иш берувчига иш сўраб мурожаат қилиш йўли билан ёки ишга жойлаштиришга кўмаклашувчи давлат органларининг бепул воситачилиги ҳамда маслаҳатидан фойдаланган ҳолда амалга оширишлари мумкин.

5. Фуқаро иш сўраб корхона ва ташкилот иш берувчисига мурожаат қилганида уни ишга қабул қилишдан асоссиз бош тортиш мумкин эмас ва фуқаронинг талаби билан ишга қабул қила олмаслик сабаби кўрсатилган асосли ёзма жавоб бериши шарт. Ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлни ишга қабул қилишни рад этилган тақдирда эса аёл талаб қилмаса ҳам ана шундай ёзма жавобни бериши лозим. Бундай ёзма жавоб ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланиши керак.

6. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш деганда қуйидагилар назарда тутилади:

а) меҳнат ҳуқуқлари миллий, ирқий диний, сиёсий белгилари, мулкӣ ёки ижтимоӣ аҳволи, жинси, бошқа фарқларига кўра камситилиши йўли билан ишга қабул қилишни рад этиш;

б) иш берувчининг ўзи таклиф этган фуқарони ишга қабул қилишдан бўйин товлаши;

в) қонун ҳужжатларига кўра меҳнат шартномаси тузилиши шарт бўлган (квоталанган иш жойларига йўлланма орқали юборилган) фуқароларни ишга қабул қилмаслик;

г) ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган аёлни асоссиз ишга қабул қилмаслик;

д) олий ўқув юртини давлат бюджети ҳисобидан тамомлаган ва тақсимот комиссияси хулосаси асосида ишга йўлланган мутахассисни ишга олмаслик;

е) қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

7. Ишидан ва меҳнат даромадидан вақтинча маҳрум бўлган фуқаро аҳолини ишга жойлаштиришга кўмаклашиш органларига мурожаат қилганларида уларни иш ахтараётган шахс сифатида ҳисобга олиш Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 30 августда 831-сон билан рўйхатга олинган Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга

жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низом билан тартибга солинади.

8. Меҳнат органларининг мансабдор шахслари ишга жойлашишида ёрдам ва маслаҳат берилишини сўраб мурожаат қилган фуқароларни ҳисобга олиш ҳамда кўриб ҳал этиш тартиби ва муддатларини бузганлик, уларни қабул қилишдан бош тортганлик учун қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгарликка тортиладилар.

58-модда. Меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш кафолатлари

Давлат:

иш билан таъминлаш турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини;

ишга қабул қилишни қонунга хилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланишни;

мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;

ҳар кимга касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ олишда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратишни;

янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитишни, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини оширишни;

бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;

ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди.

Иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий, иқтисодий ва ташкилий шартлари ҳамда меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг кафолатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгилаб қўйилади.

1. Ўзбекистон Республикасидаги демографик вазият, аҳоли кўпчилигини ёшлар ташкил этиши, аҳоли сонининг нисбатан тез кўпайиб бораётганлиги каби омиллар туфайли аҳолининг иш билан

бандлиги соҳасида кучли ва изчил сиёсат юритилишини тақозо қилади.

Мамлакатимизда амалга оширилаётган бандлик сиёсати қуйидаги йўналишларда рўёбга чиқарилмоқда:

а) кичик ва хусусий бизнесни рағбатлантириш йўли орқали ўзини-ўзи иш билан таъминлаши, қўшимча иш ўринлари яратиш;

б) корхоналарда иш ўринлари кўпайтирилиши ва янги иш ўринлари очилишини қўллаб-қувватлаш;

в) Касаначиликни ривожлантириш орқали аҳолининг муҳтож табақаларини иш билан таъминлаш;

г) аҳолига маиший ва бошқа хизматлар кўрсатилишини кенгайтириш;

д) ёшларнинг янги касбларни эгаллашларига кўмак бериш.

2. Фуқаро ижтимоий ва иқтисодий ҳаётнинг истаган соҳасида эркин касб иш тури ва жойи, режимини танлаш йўли билан меҳнат қилиш ҳуқуқига эга.

Фуқаро меҳнат шартномаси тузиш орқали корхона ва ташкилотларга ёлланиб ишга кириш; ҳарбий ёки бошқа давлат хизматига кириши; тадбиркор сифатида фаолият юритиши; фуқаролик ҳуқуқий шартномалар тузиб, ўзга шахслар топшириқларини бажариши, жамоат бирлашмалари ёхуд диний ташкилотларда ишлаши; ўзини-ўзи иш билан таъминлаш (уй хўжалиги) орқали меҳнат қилиши; иш режасини эркин танлаши мумкин ва бундай ҳуқуқлар давлат томонидан кафолатланади.

3. Фуқаро ишга ёлланиш орқали ўз меҳнат қилиш ҳуқуқларини рўёбга чиқармоқчи бўлса, у иш сўраб ўзи хоҳлаган корхона ёки ташкилотга мурожаат қилиши мумкин ва мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхона, ташкилот иш берувчилари унинг аризасини кўриб чиқиши шарт бўлиб, асоссиз равишда ишга қабул қилишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар.

Ишга қабул қилиш асоссиз равишда рад қилинган деб ҳисоблаган фуқаро иш берувчининг бундай қарори устидан белгиланган тартибда судга мурожаат қилиши мумкин ва судда уни ишга қабул қилиш асоссиз рад қилинганлиги исботланса, суд иш берувчини ушбу шахсни ишга қабул қилишга мажбурлашга ҳақли.

4. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш ҳолати исботлангани тақдирда айбдор мансабдор шахслар маъмурий ҳамда

моддий жавобгарликка тортиладилар (Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисида Кодексининг ----моддаси).

Ишга қабул қилиш қонунга хилоф равишда рад этилган фуқаронинг аризасига кўра иш берувчидан унинг фойдасига моддий ва маънавий зарарни ундириб беради (МКнинг 299-моддаси, 5-банди).

5. Ишга қабул қилиш ғаразли ниятларда (ирқий, жинсий, миллий ёки бошқача тарзда камситиш, товламачилик қилиш ва ҳоказо) қонунга хилоф тарзда рад этилгани тақдирда айбдор мансабдор шахс жиноий тартибда таъқиб қилиниши мумкин.

Жиноят кодексининг 156-моддаси: “Миллий, ирқий, этник ёки диний адоват кўзғатиш”

Миллий, ирқий, этник ёки диний адоватни тарғиб қилувчи материалларни тарқатиш мақсадида тайёрлаш, сақлаш ёки тарқатиш, шундай қилмишлар учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилган бўлса, —

энг кам ойлик иш ҳақининг олти юз бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари ёхуд уч йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Миллий, ирқий, этник ёки диний мансублигига қараб, аҳоли гуруҳларига нисбатан адоват, мурасасизлик ёки нифоқ келтириб чиқариш мақсадида миллий шаън-шараф ва кадр-қимматни камситишга, диний эътиқодига ёки дахрийлигига қараб, фуқароларнинг ҳис-туйғуларини ҳақоратлашга қаратилган қасддан қилинган ҳаракатлар, шунингдек, миллий, ирқий, этник мансублиги ёки динга муносабатига қараб, фуқароларнинг ҳуқуқларини бевосита ёки билвосита чеклаш ёхуд уларга бевосита ёки билвосита афзалликлар бериш, —

беш йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади.

Ушбу модданинг биринчи ёки иккинчи қисмида назарда тутилган ҳаракатлар:

- а) бошқа шахсларнинг ҳаёти учун хавfli усулда;
- б) баданга оғир шикаст етказган ҳолда;
- в) фуқароларни доимий яшаш жойидан зўрлик ишлатиб кўчирган ҳолда;
- г) масъул мансабдор шахс томонидан;
- д) бир гуруҳ шахслар томонидан олдиндан тил бириктириб содир этилган бўлса, — беш йилдан ўн йилгача озодликдан маҳрум қилиш билан жазоланади”.

6. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний бекор қилинишидан ишончли ҳимоялаш – фуқаро меҳнат қилиш ҳуқуқларини кафолатлари ичида энг муҳимидир. Чунки, ишдан бўшатиш соҳасида ўзбошимчалик ва қонунбузарликларга имкон туғдирилиши билан ходим ҳуқуқларининг бошқа соҳаларда ҳам бузилиши учун шарт-шароит яратилади.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш тушунчаси ходим иш берувчининг ташаббусига кўра ишдан бўшатилаётганида икки муҳим талабни ўз ичига олади, улар: 1) қонунни очикдан очик бузган ҳолда, 2) ишдан бўшатиш тартибини бузган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли Қарорининг 51-бандида қонун очикдан-очик бузилган ҳолда ишдан бўшатиш деганда қуйидагилар назарда тутилади:

- қонунда кўрсатилмаган асослар бўйича;
- иш берувчи ташаббусига кўра касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи розилигисиз, агарда бундай розилик олиш лозимлиги жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса;
- иш берувчи ташаббусига кўра ўн саккизга тўлмаган шахслар билан ишлаб чиқаришдан ажратилмай, ходимларнинг вакиллик органига сайланганлар ҳамда вакиллик органига сайланганлар сайланиш муддати тугаганидан сўнг икки йил мобайнида маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмаганда;
- МК 237-моддасининг 1-қисмида кўрсатилган, яъни иш берувчига аёллар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўймайдиган ҳолатлар маълум бўлганда;
- иш берувчининг ташаббуси бўйича, корхонанинг тўлиқ тугатилиши ҳолларидан ташқари, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ёки унинг таътилда бўлган вақти давомида;
- МК 84-моддасининг 3-қисмида кўрсатилган ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки синов муддати белгиланмасада, ходимларнинг қониқарсиз синов натижасига кўра;
- МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди бўйича, корхонада ички меҳнат қоидалари тасдиқланмаган бўлганда, шунингдек, ходим қоидаларда белгиланмаган меҳнат мажбуриятларини бир марта бузганлиги учун;

- ходимнинг ташаббуси бўйича унинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзган аризаси бўлмаганда;

- номуайян муддатга ишга қабул қилинган ходим билан меҳнат шартномасининг муддати ўтганлиги муносабати билан;

- иш берувчи томонидан қонунийлик шартлари ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартибни қўпол равишда бузилган бошқа ҳолларда.

Ходимни бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузилган ҳолда амалга оширилган деб топилади, агар у:

- ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан вақтинча бошқа ишга ўтказишдан ташқари ҳолларда, ходимнинг розилигисиз;

- ходимнинг соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказиш, агар иш берувчига бу ҳақда олдиндан маълум бўлса;

- ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ўртасида ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда бундай бошқа ишга ўтказишларнинг амал қилиш муддатлари, шунингдек, ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатлари белгиланмаган бўлса;

- ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, бошқа ишга ўтказиш агар бундай ўтказишларнинг амал қилиш муддати жамоа шартномасида белгиланган муддатлардан, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича белгиланган муддатдан ортиқ бўлса;

- жамоа шартномасига киритилмаган ҳолларда ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан ходимнинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш, агар у иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишув бўйича ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари қаторига киритилган бўлмаса;

- иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказиш юзасидан белгиланган тартибларни қўпол равишда бузган бошқа ҳолларда амалга оширилган бўлса.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш юзасидан белгилаб қўйилган тартибларни бузиш орқали ишдан бўшатиш ҳам ходим

билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний бекор қилинганлигини англатади.

Жумладан ана шундай бузилишлар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

а) олдиндан ёзма равишда огоҳлантирилиши лозимлиги назарда тутилган ҳолларда ана шундай огоҳлантиришсиз ишдан бўшатиш (МКнинг 102-моддаси);

б) ишдан бўшатишдан аввал малакаси, саломатлиги, аҳволи ва бошқа ҳолатларига мос келувчи иш таклиф этилиш кераклиги назарда тутилганида бўш иш жойлари бўла туриб ана шундай ишни таклиф қилмай ишдан бўшатиш;

в) штатлар сони қисқариши, иш ҳажми камайиши, технологияда ўзгаришлар юз бериши туфайли (МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 1-банди) иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатиш чоғида қонунда кўзда тутилган афзалликларнинг берилмаслиги (МКнинг 103-моддаси);

г) ишдан бўшатиш тўғрисидаги буйруққа ишдан бўшатиш ваколатига эга бўлмаган шахснинг имзо чекиши ва бошқалар.

Ишдан ғайриқонуний бўшатишган ходим иш берувчининг ўзи, касаба уюшмаси талаби, прокурорнинг протести ёки суднинг ҳал қилув қарори асосида ўз вазифасига тикланиши мумкин.

Ишга тикланганда иш берувчи зиммасига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Зарарни қоплаш:

Мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (МК 275-модда);

Меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатларнинг ўрнини қоплашдан (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун харажатлар ва бошқалардан);

Маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатдир. Маънавий зарарнинг қопланиши лозим бўлган миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига унинг фойдасига уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда қўшимча тарзда ҳақ тўлаш мажбуриятини юклаши мумкин. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни

ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар учун Меҳнат кодексининг 274-моддасида назарда тутилган тартибда моддий жавобгар бўладилар.

Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги Қарорининг 13-бандида айтилишича:

Маънавий зарарнинг миқдорини белгилашда судлар жабрланувчининг унга етказилган маънавий зарарнинг оғирлигига берган субъектив баҳосини, шунингдек даъвогарга етказилган маънавий ва жисмоний азобларнинг даражасини кўрсатувчи объектив маълумотларни, тажовуз қилинган объектнинг ҳаёт учун муҳимлиги, фойдаси (хаёти, соғлиғи, кадр-қиммати, шахсий эркинлиги, уй-жойнинг дахлсизлиги, катта қимматликка эга бўлган мулклари ва бошқалар), ҳуқуқбузарликнинг оғирлиги ва оқибати (яқин қариндошларининг ўлдирилиши, ногиронликка олиб келган тан жароҳати етказилиши, озодликдан маҳрум қилиш, ишдан ёки турар жойдан ва бошқалардан маҳрум қилиш), уялтирадиган нотўғри маълумотларнинг характери ва уларни қанчалик даражада (доирада) тарқатилганлиги, жабрланувчининг яшаш шароитлари, шахсий хусусиятлари (хизмат, оилавий, маиший, моддий томонлари, соғлиғининг ҳолати, ёши ва бошқалар), зарар етказувчининг ва жабрланувчининг айб даражалари, зарар етказувчи шахснинг моддий аҳволи ва бошқа эътиборга молик ҳолатларни ҳисобга олишлари лозим.

Бундан келиб чиқиб, маънавий зарарни қоплаш миқдорини етказилган мулкӣ ва бошқа моддий зарарни ундириш даъво талабининг қопланиш ҳажмига қараб белгилаш мумкин эмас. Зарарни қоплаш миқдорини белгилашда адолатлилигини оқилоналик талаблари инобатга олиниши лозим (ФКнинг 1022-моддаси)

Ходим билан меҳнат шартномаси қонунга ҳилоф асосларда бекор қилинган ёки бу юзасидан ўрнатилган тартиб бузилишига йўл қўйилган бўлиб, аммо корхона тугатилиши оқибатида ходимни ишга тиклашнинг имконияти бўлмаган ҳолатда, суд меҳнат шартномасини бекор қилинишини нотўғри деб топиб, тугатиш комиссияси ёки корхонани тугатиш ҳақида қарор қабул қилган органга, зарур ҳолларда эса ҳуқуқни қабул қилувчига бўш юрган вақт учун унга бир йилдан кўп муддатга иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклайди. Шу билан бирга суд ходим билан меҳнат шартномасини МКнинг 100-

моддаси, 2-қисми 1-банди бўйича корхонанинг тугатилиши туфайли бекор қилинган деб топилади. Бундай ходим меҳнат шартномаси корхонанинг тугатилиши (МКнинг 67-моддаси) муносабати билан бериладиган қўшимча моддий ёрдам бериш кафолатидан фойдаланади.

7. Ходимни ғайриқонуний ишдан четлатиш, яъни муайян муддатга меҳнат вазифалари билан машғул бўлишига рухсат этмаслик ҳам ходимнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини қўпол тарзда паймол этилиши кўринишларидан бири ҳисобланади.

Ходим корхона иш берувчиси томонидан (МКнинг 113-моддаси), маъмурий-назорат органлари томонидан (масалан, Давлат санитария инспекцияси), шунингдек айбланувчи ёки судланувчи сифатида жиноят процессига жалб этилганида суриштирувчи шахс, терговчи, прокурорнинг қарори, суднинг ажримига кўра ишдан четлатилиши мумкин.

Ғайриқонуний равишда ишдан четлатилган шахс ўз вазифасига қўйилади ва унга етказилган моддий ва маънавий зарар айбдор шахслардан ундириб берилади.

8. Фуқаронинг ишга қабул қилинишини қонунга хилоф тарзда рад этилишидан ва ходимнинг ғайриқонуний ишдан бўшатилишидан ҳимояланиш тегишли қонунчилик билан ҳамда ходим ҳуқуқларини ҳимоя қилишга ваколат берилган давлат органлари тизими иш фаолияти билан тўла кафолатланган. Ходим ўз ҳуқуқларининг тикланиши юзасидан ўзи истаган давлат ёки жамоат органига ёхуд судга бемалол мурожаат қилиши мумкин бўлиб, унинг ариза – шикоятни белгиланган муддат ва тартибда кўриб ҳал этилиши шарт ҳисобланади.

9. Давлат фуқароларга ўзларига мақбул келадиган иш (касб, лавозим, вазифа) танлашда ва ишга жойлашишларида бепул ёрдам кўрсатишликни кафолатлайди.

Вақтинча ишсиз ва меҳнат даромадларидан маҳрум бўлиб қолган фуқароларнинг иш топишда кўмаклашишни сўраб берган аризаларини қабул қилиш, кўриб чиқиш ва уларни иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 13 октябрда 831-сон билан давлат рўйхатига олинган **Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомда** белгилаб берилган.

59-модда. Ишга жойлашишга давлат йўли билан кўмаклашиш

Аҳолининг ишга жойлашишига кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

Иш билан таъминлаш сиёсатини амалга ошириш борасидаги тадбирларни молиявий жиҳатдан таъминлаш ҳамда меҳнат органларининг самарали фаолият кўрсатиши учун Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати белгилаган тартибда Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси ташкил этилади.

1. Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланиш ва фуқароларнинг меҳнат қилиш соҳасидаги ҳуқуқларини амалга оширишга кўмаклашиш махсус ваколатли орган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг жойлардаги органларига юклатилган.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 8 майдаги 95-сонли Қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисида”ги Низомнинг 10.1.-бандига кўра мазкур вазирлик: Меҳнат бозорини шакллантириш ва аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида:

Иқтисодиёт вазирлиги билан биргаликда республика ва ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозларини амалга оширади, аҳолини иш билан самарали таъминлаш чора-тадбирлари комплексини асослаган ҳолда меҳнат ресурсларининг прогноз балансларини ишлаб чиқади;

республика ва ҳудудларнинг меҳнат ресурслари сони ва таркибини ўрганади ҳамда уни такомиллаштиришга доир таклифлар ишлаб чиқади;

аҳолининг иш билан бандлик даражаси ва таркибини энг тўлиқ ва ҳолисона баҳолашни таъминлаш, ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни аниқлаш мақсадида меҳнат бозорининг аҳволи мониторингини ташкил этади;

ҳудудларнинг демографик ривожланиш прогнозлари асосида аҳолини иш билан таъминлаш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

миграция жараёнларини таҳлил қилади, ташқи меҳнат миграциясини ва хорижий фуқароларнинг Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги меҳнат фаолиятини ташкил этиш бўйича таклифлар ишлаб чиқади;

ишсизларни ҳисобга олишни ташкил қилади;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар билан биргаликда ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари битирувчиларининг иш билан таъминланишини тадқиқ этади ҳамда улар натижалари асосида ишчи кадрлар ва ўқув юртларида мутахассисларнинг касб тайёргарлиги йўналишларини такомиллаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади;

аҳолини иш билан таъминлаш, ёшларни, ишдан бўшаб қолган ходимларни ва аҳолининг бошқа тоифаларини ишга жойлаштириш, шунингдек бўш иш жойлари бўйича ахборотларнинг шакллантирилишини ва таҳлил этилишини ташкил қилади;

шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида қорамол ўстириш билан банд бўлган шахслар ҳисобини амалга оширади;

ёшларнинг ва иш билан банд бўлмаган аҳолининг касб-ҳунарга хоҳишини ва меҳнат йўналишларини аниқлаш учун социологик тадқиқотлар ўтказилишини ташкил этади;

манфаатдор вазирликлар ва идоралар, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда иш ўринлари ташкил этиш дастурларини ишлаб чиқиш, мувофиқлаштириш ва амалга оширишда қатнашади;

иш билан таъминлаш ва иш ўринлари ташкил этиш ҳудудий дастурларини ишлаб чиқишда ҳокимликларга методик ва амалий ёрдам кўрсатади;

иқтисодиётни ислоҳ қилиш ва таркибий қайта ташкил этиш давомида, шунингдек хўжалик юритувчи субъектларнинг банкротга учраши ва тугатилиши натижасида ишдан бўшаб қоладиган ходимларни иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилишга доир мақсадли минтақавий дастурлар ишлаб чиқилишини мувофиқлаштиради;

аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлашини рағбатлантириш ва қўллаб-қувватлаш юзасидан таклифлар тайёрлайди;

давлат ва хўжалик бошқаруви органларига, маҳаллий давлат ҳокимияти органларига ва ташкилотларга корхоналар ҳамда фуқаролар ўртасида кооперациялаш асосида касаначиликни кенгайтириш масалаларида кўмаклашади;

меҳнат бозори инфратузилмаси фаолияти такомиллаштирилишини таъминлайди;

ишсизлар учун ҳақ тўланадиган жамоат ишлари ташкил этилишини таъминлайди;

ишсизларни касб-ҳунарга ўқитишни, уларни қайта тайёрлашни ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этади.

3. Аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш бўйича бевосита иш олиб берадиган орган бўлиб, туман(шаҳар), аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш марказлари ҳисобланадилар.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги 616-сонли қарорига мувофиқ ушбу марказлар зиммасига аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш вазифаси юклатилган. Ушбу масалалар қуйидаги норматив ҳужжатда назарда тутилган:

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ПРЕЗИДЕНТИНИНГ ҚАРОРИ

Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида

Аҳоли даромадлари ва фаровонлиги даражасини ўстиришнинг гоят муҳим омили сифатида унинг бандлигини ошириш учун зарур шарт-шароитлар яратиш, меҳнат бозори инфратузилмасини янада ривожлантириш, одамларни ижтимоий ҳимоя қилиш тизимини мустаҳкамлаш, ушбу масалаларни ҳал этишда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органларининг ролини фаоллаштириш ҳамда жавобгарлигини кучайтириш, шунингдек улар фаолиятини ташкил қилишни такомиллаштириш мақсадида:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 12 январдаги Ф–2654-сонли Фармойишига мувофиқ ташкил этилган Ишчи гуруҳи томонидан Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Молия вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари билан биргаликда ишлаб чиқилган Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари дастури 1-иловага мувофиқ маъқуллансин.

Ишчи гуруҳи Дастур топшириқлари бажарилиши устидан қатъий мониторинг ўрнатсин ва унинг ижроси тўғрисида ҳар чоракда Вазирлар Маҳкамасига ахборот бериб борсин.

2. Республика шароитида аҳоли бандлиги ва даромадларини оширишнинг самарали шаклларида бири сифатида аҳолини хўжалик юритувчи субъектлар билан кооперациялашган ҳолда касаначилик меҳнатида кенг жалб этишни рағбатлантириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг «Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида» 2006 йил 5 январдаги ПФ–3706-сонли Фармонининг амал қилиши иқтисодиётнинг бошқа тармоқлари, биринчи галда транспорт, алоқа, қурилиш ва қурилиш индустриясининг йирик корхоналарига, шунингдек тайёр маҳсулот ишлаб чиқаришга ихтисослашган кичик саноат корхоналарига нисбатан ҳам жорий этилсин.

3. Қуйидагилар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг энг муҳим вазифалари деб ҳисоблансин:

минтақалар бўйича меҳнат бозорини шакллантиришда самарали сиёсатни амалга ошириш, демографик омилларни, иқтисодиёт тармоқларини ривожлантириш ва таркибий қайта ташкил этишнинг истиқболли йўналишларини эътиборга олган ҳолда бандликнинг янги шакллари кенг татбиқ этиш ҳисобига аҳоли бандлигининг ўсишини таъминлаш;

демографик ўзгаришлар ва кадрларнинг касбий тайёргарлиги билан боғлиқ ўзгариб бораётган талабларни ҳисобга олган ҳолда меҳнат, иш билан бандлик ва аҳолини ижтимоий қўллаб-қувватлаш соҳасидаги қонун ҳужжатларини ишлаб чиқиш ва янада такомиллаштириш бўйича таклифлар киритиш;

ишга жойлашишга муҳтож, иш билан банд бўлмаган аҳолига касбий қайта тайёрлаш ва ишга жойлаштириш бўйича сифатли хизматлар кўрсатиш;

аҳолининг эҳтиёжманд тоифаларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича амалий чора-тадбирларнинг амалга оширилишини таъминлаш, камхарж оилалар, ногиронлар ва ёлғиз кексаларга ёрдам кўрсатишда табақалаштирилган тарзда ва аниқ ёндошувни кучайтириш;

меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасидаги қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши устидан қаттиқ назоратни амалга ошириш, меҳнат муносабатларини мод-

дий рағбатлантириш ва меҳнатни муҳофаза қилиш механизмларини такомиллаштириш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш.

4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги Иқтисодиёт вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги билан биргаликда, меҳнат бозорида вужудга келаётган тенденцияларни ва муайян ихтисосликлар бўйича кадрларга нисбатан талаб-эҳтиёжни ҳисобга олган ҳолда кадрларни касбий тайёрлаш ва қайта тайёрлаш бўйича йўналишлардаги ўзгаришларга оид таклифларни тизимли асосда Вазирлар Маҳкамасига киритсин.

5. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Иқтисодиёт вазирлиги, Молия вазирлигининг туман (шаҳар) меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимлари негизида йирик қишлоқ фуқаролар йиғинлари (маҳаллалар)да меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича муқим пунктлари бўлган Бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказларини ташкил этиш тўғрисидаги таклифи қабул қилинсин.

Қуйидагилар Бандликка кўмаклашувчи марказларнинг асосий вазифалари этиб белгилансин:

иш билан банд бўлмаган аҳоли ҳисоби методикасига мувофиқ, ишсизлар тизимли равишда ҳисобга олиб борилишини, ишга жойлаштиришга муҳтожлар, шунингдек мавжуд бўш иш жойлари тўғрисида маълумотлар банки шакллантирилишини таъминлаш;

ишсизлар, биринчи навбатда ёшлар, хотин-қизлар ва аҳолининг бошқа ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларини ишга жойлаштиришга кўмаклашиш;

аҳоли бандлигининг самарали шакллари ривожлантириш, жумладан касаначилик меҳнاتини жорий этиш, мустақил иш билан бандлик, шу жумладан шахсий ёрдамчи ва деҳқон хўжаликларида қорамол боқиш ҳамда бошқа турдаги иш билан бандликни рағбатлантириш;

ишсизларни касбга ўқитиш ва қайта ўқитишни ташкил қилиш, уларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш бўйича қонун ҳужжатларида назарда тутилган чора-тадбирларни амалга ошириш, ҳақ тўланадиган жамоат ишларини кенгайтириш;

иш берувчилар томонидан меҳнатга оид қонун ҳужжатларига, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга риоя этилишини назорат қилиш;

эҳтиёжманд оилаларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш чоратадбирларини амалга оширишда фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органларига амалий ёрдам кўрсатиш, камхарж оилаларга нафақалар ҳамда моддий ёрдам тайинлаш ва тўлашда ўрнатилган тартибга риоя этилиши мониторингини амалга ошириш.

6. Қуйидагилар:

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг ташкилий тузилмаси 2-иловага мувофиқ;

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг ходимлар умумий чекланган сони 89 киши, шулардан бошқарув ходимлари сони 61 кишидан иборат бўлган марказий аппарати тузилмаси 3-иловага мувофиқ;

Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тузилмаси ҳамда вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш ҳудудий бош бошқармаларининг намунавий тузилмаси 4 ва 4а-иловаларга мувофиқ;

туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлими ҳамда Бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказининг намунавий тузилмалари 5 ва 6-иловаларга мувофиқ тасдиқлансин.

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирига Вазирлик марказий аппаратининг тасдиқланган тузилмасига белгиланган ходимлар сони ва меҳнат ҳақи фонди доирасида ўзгартиришлар киритиш ҳуқуқи берилсин.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси икки ҳафта муддатда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисидаги низомни тасдиқласин.

7. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги марказий аппарати бўлинмалари раҳбарларини, ҳудудий бош бошқармалар, шунингдек вазирликка бўйсунувчи ташкилотлар раҳбарларини аттестациядан ўтказиш бўйича Республика комиссияси 7-иловага* мувофиқ таркибда тузилсин.

Республика комиссияси икки ой муддатда мазкур тоифалардаги ходимларни уларнинг малака ва касб даражаларига нисбатан талабларни эътиборга олган ҳолда аттестациядан ўтказсин.

8. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги 2007 йилнинг 1 июлига қадар:

ҳудудий бош бошқармалар таркибий бўлинмалари, шунингдек Бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказлари ва туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлинмалари раҳбарларини уларнинг малака ва касбий савия-даражасига нисбатан қаттиқ талаблар қўйган ҳолда аттестациядан ўтказсин;

Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги билан биргаликда ишсизлар касбга тайёрланадиган, қайта тайёрланадиган ва малакаси ошириладиган базавий касб-ҳунар коллежларини ҳудудлар бўйича белгиласин, шунингдек иш берувчилар ва меҳнат бозорининг малакали кадрларга бўлган талаб-эҳтиёжларини ҳисобга оладиган тегишли таълим дастурларини ишлаб чиқсин.

9. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Иқтисодиёт вазирлиги, Молия вазирлиги, Давлат статистика қўмитаси бир ой муддатда Халқаро меҳнат ташиқлоти томонидан республиканинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олиб белгиланган нормалардан келиб чиққан ҳолда, ҳудудлар бўйича Ишга жойлашишга муҳтож, иш билан банд бўлмаган аҳоли ҳисоби методикасини ишлаб чиқсин ҳамда тасдиқлаш учун Вазирлар Маҳкамасига киритсин.

10. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари ходимларининг меҳнатини рағбатлантириш ҳамда моддий-техника базасини мустаҳкамлаш жамғармасини ташкил этиш тўғрисидаги таклифи қабул қилинсин.

Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари ходимларининг меҳнатини рағбатлантириш ҳамда моддий-техника базасини мустаҳкамлаш жамғармаси тўғрисидаги низом 8-иловага мувофиқ тасдиқлансин.

11. Адлия вазирлиги бир ой муддатда қонун ҳужжатларига мазкур қарордан келиб чиқадиган ўзгартириш ва қўшимчалар тўғрисида Вазирлар Маҳкамасига таклифлар киритсин.

12. Ушбу қарорнинг ижросини назорат қилиш Ўзбекистон Республикаси Бош вазири Ш.М. Мирзиёев зиммасига юклансин.

**Ўзбекистон Республикаси
Президенти**

И. КАРИМОВ

Тошкент ш.,
2007 йил 6 апрель,
ПҚ–616-сон

Ўзбекистон Республикаси
Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ–616-сон қарорига
1-ИЛОВА

**Аҳолининг иш билан бандлигини кенгайтириш ҳамда меҳнат
ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини
такомиллаштириш чора-тадбирлари дастури**

Т/ р	Тадбирлар номи	Бажа риш мудд ати	Бажариш учун масъуллар	Тадбирла рни амалга ошириш шакллар и	Кутилаётган натижа
I. Аҳолининг иш билан бандлигини ошириш					
1	Ҳар йили камида 550 минг янги иш ўринларини, шу жумладан: кичик корхоналар ва микрофирмаларни ривожлантириш ҳисобига — 320 минг иш ўринлари; барча йўналишдаги касаначиликни, жумладан оилавий тадбиркорликни кенгайтириш ҳисобига — 160 минг иш ўринлари; фаолият юритаётган корхоналарни реконструкция қилиш ва молиявий-иқтисодий соғломлаштириш, янги йирик ишлаб чиқариш объектларини ишга тушириш, ижтимоий ва бозор инфратузилмасини ривожлантириш ҳисобига — 70 минг иш ўринларини ташкил этиш.	Ҳар йили	Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги	Бандликнинг ҳудудий дастурлари	Туманлар, шаҳарлар, вилоятлар ва умуман республикада иш ўринлари ҳамда аҳолининг бандлиги ўсишини ташкил этиш.
2.	2007 йилда, асосан қишлоқ жойларда	2007 йил	Қорақалпоғистон Республикаси	Бандликнинг ҳудудий	Аҳолининг иш билан бандлиги,

	хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасида иш ўринларининг маҳаллалар бўйича жойлашувини белгилаб ва ушбу мақсадларга Бандликка кўмаклашиш жамғармасидан ҳар йили камида 3 млрд. сўм ажратилишини назарда тутган ҳолда 100 минг янги иш ўринлари ташкил этилишини таъминлаш.	давом ида	Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари, Иқтисодиёт вазирлиги, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги	дастурлари	шу жумладан хизмат кўрсатиш ва сервис соҳасидаги бандлигининг ўсиши.
3.	Оилавий бизнесни ташкил этишга имтиёзли кредитларни жалб этган ҳолда ҳар йили кам таъминланган оилалардан, айниқса қишлоқ жойларда камида 15 минг кишини ишга жойлаштириш.	Ҳар йили	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, туманлар ҳокимликлари	Микрокредитларга бўлган талаблар тўғрисидаги ахборот, Бажарувчиларнинг қўшма тадбирлари	Кам таъминланган оилалардаги, энг аввало қишлоқ жойларда яшовчи ишламайдиган аҳолининг бандлигини таъминлаш.
4.	Қорамол етиштирувчиларни иш билан банд шахслар сифатида ҳисобга олиш, ушбу фаолият тури билан шуғулланувчи камида 270 минг кишига меҳнат дафтарчаси бериш ва юритиш, шунингдек қорамол сотиб олиш учун Бандликка	2007 йил давом ида	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, қишлоқ туманлари ҳокимликлари	Қорамол етиштириш чора-тадбирлари параметрлари	Ишламайдиган қишлоқ аҳолисининг бандлиги ва ижтимоий муҳофазасини таъминлаш.
Т/р	Тадбирлар номи	Бажариш муддати	Бажариш учун масъуллар	Тадбирларни амалга ошириш шакллари	Кутилаётган натижа
	кўмаклашиш жамғармасининг мақсадли микрокредитларини бериш.				
5.	Иш билан банд ва ишга жойлашишга муҳтож шахсларнинг ҳақиқий сонини аниқлаш учун меҳнат бозоридаги вазиятга баҳо бериш кўрсаткичлари тизимини	2007 йил II чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Давлат статистика қўмитаси, Иқтисодиёт вазирлиги	Кўрсаткичлар тизимини тасдиқлаш	Меҳнат бозоридаги вазиятни ва ишга муҳтожлар сонини янада тўлиқ ва сифатли

	ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш.				баҳолаш.
6.	Тасдиқланган кўрсаткичлар тизими бўйича меҳнат бозори ва бандлик устидан мониторинг ташкил этиш.	Ҳар чорак да	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Давлат статистика кўмитаси, Иқтисодиёт вазирлиги	Ҳар чоракда чиқадиган «Меҳнат бозори ва аҳоли бандлиги мониторинги» бюллетенини чоп этиш	Минтақалар бўйича меҳнат бозоридаги вазиятни тезкор равишда баҳолаш тизимини шакллантириш.
7.	Гўшт-сут ва мева-сабзавот маҳсулотлари, бошқа турдаги маҳаллий хом ашёни қайта ишлаш, терига ишлов бериш, халқ истеъмоли молларини ишлаб чиқариш бўйича кичик корхоналарни ташкил этиш инновация лойиҳаларини рағбатлантириш механизми ишлаб чиқилишини таъминлаш ҳамда уларни Тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш ва корхоналарни таркибий қайта қуриш жамғармаси маблағларидан грантлар ва кредитлар ажратиш йўли билан молиялаштириш.	Ишлаб чиқиш — 2007 йил, молия лаштириш — 2008 йилда н бошл аб	Монополиядан чиқариш, рақобат ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш давлат кўмитаси, Иқтисодиёт вазирлиги	Кичик инновация лойиҳаларини рағбатлантириш тўғрисидаги низом	Кичик корхоналарда муқим иш ўринларини ташкил этиш.
II. Меҳнат органлари иш билан банд бўлмаган фуқароларга кўрсатадиган хизмат, шу жумладан уларни қайта тайёрлаш ва ишга жойлаштириш бўйича кўрсатиладиган хизматлар тури ва сифатини кенгайтириш					
8.	Ҳар бир йирик қишлоқ фуқаролари йиғини ҳудудида аҳолини ишга жойлаштириш ва ижтимоий муҳофаза қилиш муқим пунктларини ташкил этиш. Банд бўлмаган аҳолига меҳнат органлари томонидан турли хизматлар кўрсатишни назарда тутувчи мазкур пунктнинг аниқ иш регламентини ишлаб	2007 йил II чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, қишлоқ туманлари ҳокимликлари	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг буйруғи, бажарувчиларнинг қўшма қарорлари	Туман марказларидан узоқда яшайдиган қишлоқ аҳолисининг ҳудудий меҳнат органлари хизматидан фойдаланишини яхшилаш, уларнинг доирасини банд бўлмаган аҳолининг

	чиқиш.				бевосита яшаш жойи томон кенгайтириш.
9.	Ахборот хизмати турлари доирасини кенгайтириш учун барча хўжалик юритувчи субъектлар томонидан ўзларидаги ишчилар сони ва уларнинг мақомидан қатъи назар, бўш иш ўринлари тўғрисидаги маълумотларни меҳнат органларига ўз вақтида ва тўлиқ тақдим этишнинг янги тартибини тасдиқлаш.	2007 йил II чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Иқтисодиёт вазирлиги, Адлия вазирлиги	Меҳнат органларига бўш иш ўринлари ва лавозимлари ҳақидаги маълумотларни тақдим этиш тартиби тўғрисида низом	Ишга жойлашиш имкониятларини ошириш ва сонини кўпайтириш.
Т/р	Тадбирлар номи	Бажа риш мудд ати	Бажариш учун масъуллар	Тадбирларни амалга ошириш шакллари	Кутилаётган натижа
10.	Иш излаётган фуқароларга керакли маълумот олиш имконини берадиган маълумотларнинг минтақавий электрон тармоғини (худудлар, иқтисодиёт тармоқлари, аниқ иш ўринлари бўйича) шакллантиришни назарда тутувчи бўш ўринлар ва бўш иш жойлари банкдан аҳоли кенгрок фойдаланишини, шунингдек меҳнат бозори тўғрисида даврий ахборот материаллари (бюллетенлар) чоп этилишини, ушбу мақсадларга Бандликка кўмаклашиш жамғармасидан 450 млн. сўм ажратилишини назарда тутган ҳолда таъминлаш.	Ташк ил этиш — 2007 йил I-III чорак лар, татби қ этиш — 2007 йил IV чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, туман (шаҳар) ҳокимликлари	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг буйруғи, бажарувчиларнинг қўшма тадбирлари, ахборот материаллари	Меҳнат органлари томонидан банд бўлмаган аҳолига кўрсатилаётган хизматлар турини кенгайтириш.
11.	Ёлғиз кексалар, пенсионерлар, ногиронлар, парваришга	2007 йил давом	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий	Маҳаллий меҳнат органлари

	мухтож инсонларга уйда ижтимоий хизмат кўрсатишни ташкил этиш орқали. камида 1000 кишининг иш билан банд бўлишини таъминлаш.	ида		муҳофаза қилиш вазирининг буйруғи	томонидан банд бўлмаган аҳолига кўрсатилаётган хизматлар турини кенгайтириш.
12	Мавжуд касб-хунар коллежлари негизда иш билан банд бўлмаганларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш ҳажмларини кенгайтириш (ҳар йили камида 10 минг киши) бўйича чора-тадбирлар ишлаб чиқиш ва амалга ошириш.	2007 йил давом ида	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Ўрта махсус, касб-хунар таълими маркази	Бажарувчилар нинг қўшма тадбирлари	Иш билан банд бўлмаганларга касбий қайта тайёрлаш бўйича кўрсатилаётган хизматлар турини кенгайтириш.
13	Бандликни таъминлаш бўйича махсус чора-тадбирларга мухтож тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш ўринлари захираси яратиладиган (квоталаштириладиган) корхоналар доирасини кенгайтириш.	2007 йил II чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Иқтисодиёт вазирлиги, Адлия вазирлиги	Ижтимоий муҳофазага мухтож ва иш излашда қийинчиликларга дуч келган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринлари захирасини яратиш тўғрисида янги низом	Касб-хунар таълимини тамомлаб меҳнат бозорига чиқаётган ёшларни, ногиронлар, жазодан озод этилган шахсларни ишга жойлаштиришни таъминлаш.
14	Жойларга чиқиш орқали меҳнат муносабатларини такомиллаштириш ва меҳнатга оид қонунчиликка риоя этиш масалаларида корхоналарга тизимли ҳуқуқий ёрдам кўрсатиш.	Йил давом ида	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги	Иш берувчилар билан биргаликдаги тадбирлар	Меҳнат, бандлик ва ходимларни ижтимоий муҳофаза қилиш масалаларида иш берувчиларга хизмат кўрсатиш доирасини кенгайтириш.
III. Халқаро стандартлар ва меҳнат бозорининг ўзига хос жиҳатларидан келиб чиқиб, аҳоли бандлигини ҳисобга олиш ҳамда баҳолаш механизмлари ва усуллариини такомиллаштириш					
15	Бандлик ва ишсизлик тоифалари мазмун-моҳиятини Халқаро меҳнат ташкилоти стандартларига мувофиқлаштириш.	2007 йил II чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Давлат статистика қўмитаси, Адлия вазирлиги	Услубий ва инструкциявий ҳужжатларни ишлаб чиқиш	Халқаро стандартлар ва Ўзбекистондаги меҳнат бозорининг ўзига хос

					жиҳатларидан келиб чиқиб, бандлик кўрсаткичларининг ҳисобга олинишини таъминлаш.
Т/р	Тадбирлар номи	Бажариш муддати	Бажариш учун масъуллар	Тадбирларни амалга ошириш шакллари	Кутилаётган натижа
16	Халқаро стандартлар ва меҳнат бозорининг ўзига хос миллий хусусиятларига мувофиқ минтақалар бўйича ишга жойлаштиришга муҳтож, иш билан банд бўлмаган аҳоли ҳисоби методикасини белгиланган тартибда ишлаб чиқиш ва тасдиқлаш.	2007 йил I чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Иқтисодиёт вазирлиги, Давлат статистика қўмитаси	Услугият	Меҳнат бозоридаги вазиятни баҳолаш сифатини ошириш ва иш ўрнига бўлган талабни аниқлаш.
17	Бандлик масалалари бўйича текширув дастурларини миллий ҳисоб рақамлар тизими доирасида ва халқаро қоидаларга мувофиқ норасмий сектордаги банд бўлган барча тоифаларни қамраб олган ҳолда такомиллаштириш.	2007 йил IV чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Иқтисодиёт вазирлиги, Давлат статистика қўмитаси	Такомиллаштирилган сўровномалар ва текширувни ўтказиш йўриқномалари	Бандликни ҳисобга олишни ва услубиятини такомиллаштириш.
18	Халқаро стандартларда қабул қилинган қоидалар тизимида ва статистик ҳисобот маълумотларини бандлик масалалари бўйича текширув материаллари билан тўлдириш асосида бандлик мақоми, иқтисодиёт секторлари ва тармоқлари бўйича меҳнат ресурслари балансини ишлаб чиқиш.	2008 йилда н бошлан	Давлат статистика қўмитаси, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги	Бажарувчиларнинг қўшма тадбирлари	Халқаро стандартларни ҳисобга олган ҳолда бандлик ва ишсизликни сифатли ҳамда холис баҳолаш.
19	Ташқи меҳнат миграциясини ҳисобга олиш шакли ва усуллари ишлаб	2007 йил IV чорак	Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги, Давлат	Ташқи меҳнат миграциясини ҳисобга олишнинг	Аҳолининг меҳнат миграциясини янада тўлиқ ва

	чиқиш ҳамда миграция сиёсатини амалга оширишга масъул идоралар томонидан вакиллик текширувларини ўтказиш.		статистика қўмитаси	тасдиқланган шакллари ва воситалари	сифатли ҳисобга олишни таъминлаш.
IV. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари бошқарувининг ташкилий тузилмасини мақбуллаштириш, улар фаолияти самарадорлигини ошириш					
20	Туман (шаҳар) меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимларини Бандликка кўмаклашувчи марказлар сифатида қайта ташкил этиш.	2007 йил I-II чораклари	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, туман, шаҳар ҳокимликлари	Ташкилий тадбирлар	Туман ва шаҳарлардаги меҳнат органлари фаолияти самарадорлигини ошириш.
21	Фаолият кўрсатаётган Вақтинча бир марталик иш билан таъминлаш марказларини Вақтинчалик ишларни ташкил этиш бюроси сифатида қайта ташкил этиш ҳамда меҳнат бозорида вазият мушкул бўлган минтақалар ҳисобига уларнинг тармоқларини кенгайтириш.	2007 йил I-II чораклари	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, туман, шаҳар ҳокимликлари	Бажарувчиларнинг қарорлари	Вақтинчалик ишларни ташкил этиш самарадорлигини ошириш.
22	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг таркибий, ҳудудий ва идоравий мансуб бўлинмалари тўғрисидаги низомларни қайта кўриб чиқиш ва янгиларини тасдиқлаш.	2007 йил II чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги	Бажарувчиларнинг қарорлари	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолияти самарадорлигини ошириш.
23	Ногиронларни экспертизадан ўтказиш ва реабилитация қилиш масалалари инспекцияси бошқарувининг ташкилий тузилмасини қайта кўриб чиқиш ва Инспекция, ТМЭЖлар, минтақа-	2007 йилни II ярим йиллиги	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Молия вазирлиги	Вазирлар Маҳкамаси қарори лойиҳаси	Жараёнларни бошқаришнинг ташкилий тузилмасини мақбуллаштириш ва ногиронликни экспертизадан ўтказиш
	вий реабилитация марказлари тўғрисидаги янги низомни				ҳамда реабилитация қилиш

	тасдиқлаш.				самарадорлигин и ошириш.
24	Меҳнатни меъёрлаштириш ва муҳофаза қилиш Маркази ҳамда Меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш муаммоларини ўрганиш Республика марказини Бандлик, меҳнатни муҳофаза қилиш ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш Республика илмий маркази сифатида қайта ташкил этиш ҳамда унинг Низомини тасдиқлаш.	2007 йил I-II чорак лари	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг буйруғи	Бандлик, меҳнатни муҳофаза қилиш ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш соҳасидаги илмий тадқиқотлар жараёнларини бошқаришнинг ташкилий тузилмасини мақбуллаштириш.
25	2007/2008 ўқув йилидан бошлаб етакчи олий ўқув юртлари ва алоҳида касб-хунар коллежларида меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасида кадрлар, шу жумладан «Меҳнат иқтисодиёти» ва «Ижтимоий иш» мутахассисликлар бўйича кадрларни аниқ мақсадга йўналтирилган ҳолда тайёрлаш чоратадбирларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш.	2007 йил II-III чорак лари	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги	Бажарувчиларнинг биргаликдаги қарори	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органларини малакали кадрлар билан таъминлаш.
V. Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш ва меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қонунчилик базасини ривожлантириш, шу соҳада давлат назорати механизмларини кучайтириш					
26	«Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида»ги қонун лойиҳасини ишлаб чиқиш.	2007 йил III чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Молия вазирлиги, Иқтисодиёт вазирлиги, Соғлиқни сақлаш вазирлиги, Адлия вазирлиги, Касаба уюшмалари Федерацияси	Қонун лойиҳаси	Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан ишчиларга кафолатларни, меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларида ишчилар ва иш

					берувчилар ўртасидаги ўзаро муносабатлар тартибини белгилаш.
27	«Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги қонунга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш бўйича таклифлар тайёрлаш.	2007 йил III чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Молия вазирлиги, Соғлиқни сақлаш вазирлиги, Адлия вазирлиги, Ўзбекистон нодавлат нотижорат ташкилотлари миллий уюшмаси, «Маҳалла», «Ўзбекистон маданияти ва санъати Форуми», «Меҳр нури» жамғармалари, «Ҳаёт» нодавлат нотижорат ташкилоти, Ижтимоий ташаббусларни қўллаб-қувватлаш жамғармаси, Республика болалар ижтимоий мослашуви маркази	Айрим қонун ҳужжатларига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тўғрисидаги қонун лойиҳаси	Ногиронларни ижтимоий муҳофаза қилиш шарт-шароитларини такомиллаштириш, уларнинг ҳуқуқларини кенгайтириш ҳамда иш берувчиларнинг ногиронларни иш билан таъминлашдан манфаатдорлигини ошириш.
28	Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни ҳамда Меҳнат кодексига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш бўйича таклифлар тайёрлаш.	2007 йил II чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Адлия вазирлиги	Айрим қонун ҳужжатларига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тўғрисидаги қонун лойиҳаси	Бандликнинг ҳамда ишсизликдан муҳофаза қилишнинг ҳуқуқий кафолатларини кучайтириш.
29	Молия-хўжалик фаолиятини амалга оширмайдиган ва ўз устав фондларини қонун ҳужжатларида белгиланган муддатда шакллантирмаган корхоналарни тугатиш тартиби тўғрисидаги низомга (Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил	2007 йил III чорак	Монополиядан чиқариш, рақобат ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш давлат қўмитаси, Иқтисодиёт вазирлиги, Адлия вазирлиги	Норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳаси	Ишловчилар ҳаракати ва иш ўринлари, шу жумладан уларнинг чиқиб кетишини янада тўлиқ ҳисобга олиш.

	3 июлдаги 327-сонли қарори билан тасдиқланган) тугатилган корхоналардаги бандликни ва иш ўринларини ҳисобга олган ҳолда ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш.				
30 .	Меҳнат шaroитларини давлат экспертизасидан ўтказиш механизмини кучайтириш бўйича таклифлар ишлаб чиқиш.	2007 йил III чорак	Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Адлия вазирлиги	Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 29 июлдаги 378-сонли қарорига ўзгартириш ва қўшимчалар	Ишлаб чиқаришда хавфсиз меҳнат шaroитларини яратишда давлат назоратини таъминлаш.

Ўзбекистон Республикаси
Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ–616-сон қарорига
2-ИЛОВА

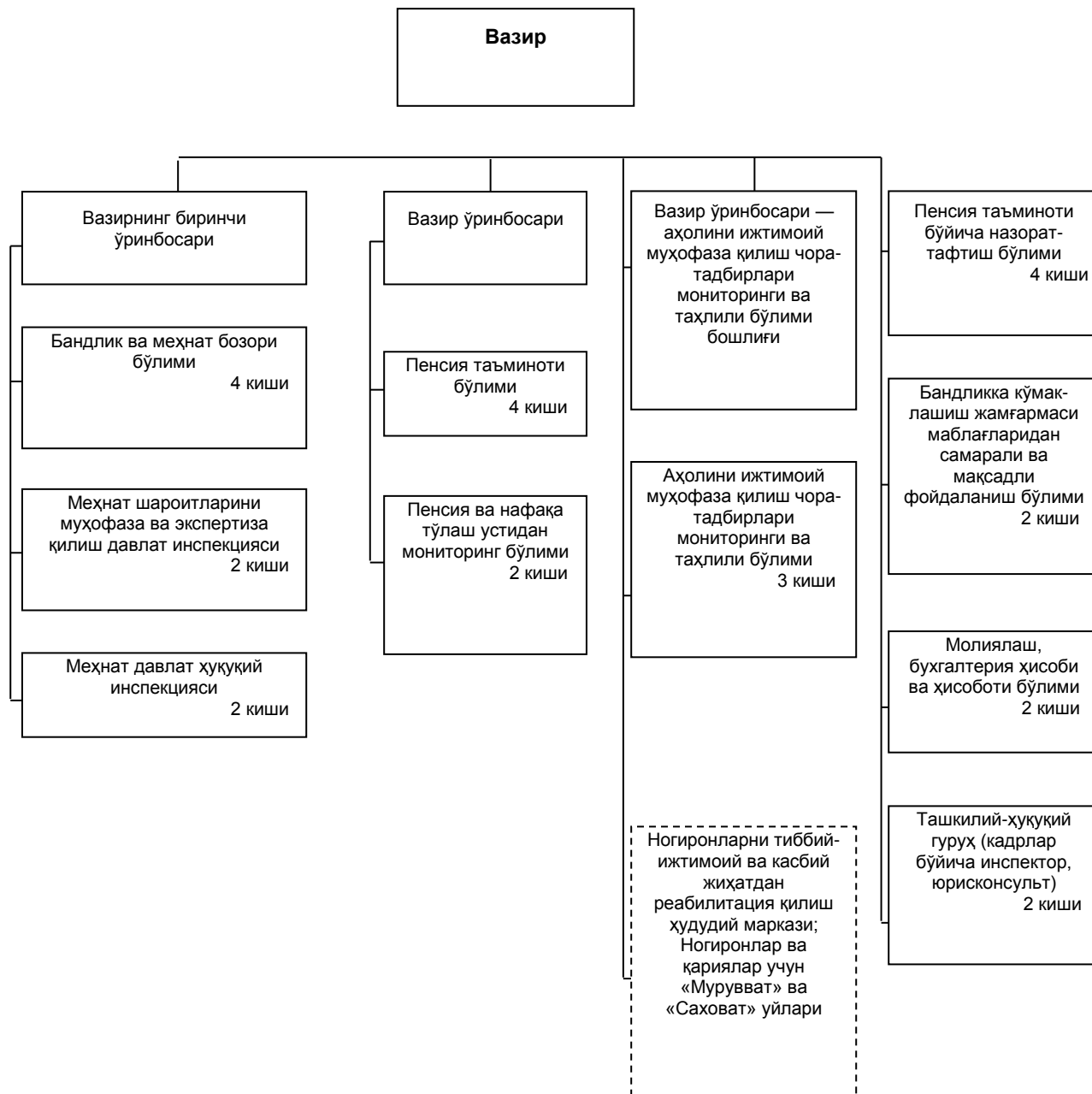
Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий
муҳофаза қилиш вазирлигининг ташкилий тузилмаси

Ўзбекистон Республикаси
Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ–616-сон қарорига
3-ИЛОВА

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий
муҳофаза қилиш вазирлиги марказий аппаратининг ташкилий
тузилмаси

Ўзбекистон Республикаси
Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ–616-сон қарорига
4-ИЛОВА

***Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини
ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тузилмаси***



Ходимларнинг чекланган умумий сони — 43 киши, шу жумладан бошқарув ходимлари — 31 киши

Ўзбекистон Республикаси
Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ–616-сон қарорига
4а-ИЛОВА

Вилоятлар ва Тошкент шаҳар Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармаларининг намунавий тузилмаси

Ўзбекистон Республикаси
Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ–616-сон қарорига
5-ИЛОВА

Туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимининг намунавий тузилмаси

Ўзбекистон Республикаси
Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ–616-сон қарорига
6-ИЛОВА

Бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказининг намунавий тузилмаси

4. Ишга жойлаштириш билан боғлиқ тадбирларни молиявий жиҳатдан таъминлаш давлат ҳисобидан амалга оширади.

Ана шу мақсадда шу билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси ташкил этилган бўлиб, унда маблағларни шакллантирилиши ва сарфланиши билан боғлиқ масалалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг даги сонли қарори билан тасдиқланган.

60 - модда мамлакатимиздаги мавжуд ишга яроқли аҳолини икки тоифага бўлиш мумкин. Улар иш билан банд бўлган аҳоли ва иш билан таъминланишига муҳтож бўлган аҳолидир.

2. Иш билан таъминланишга муҳтож бўлган аҳоли деганда 16 ёшдан бошлаб, пенсияга чиқиш ёшидаги меҳнат қилишга иштиёқманд ва лаёқатли иш жойидан ҳамда меҳнат даромадидан вақтинча маҳрум бўлган фуқаролар назарда тутилади.

3. Ишга жойлаштиришга муҳтож бўлган фуқаро ўзининг меҳнат қилиш ҳуқуқларни корхона ёки ташкилотга бевосита мурожаат қилиш йўли билан ёхуд аҳолини ишга жойлаштиришга кўмаклашиш марказига мурожаат қилиши мумкин.

61-модда. Ишдан ва иш ҳақидан маҳрум бўлган шахслар учун мақбул келадиган иш

Биринчи марта иш қидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган тақдирда эса, уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан вақтинчалик иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос бўлган, ёшини, соғлиғи ҳолатини, меҳнат стажини ва аввалги мутахассислиги бўйича тажрибасини, янги иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатидан қулайлигини инобатга олувчи иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Ушбу Кодекс 65-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ишсизликнинг дастлабки даври тугаганидан сўнг касбига (мутахассислигига) мос иш топиб бериш мумкин бўлмаган тақдирда, унинг қобилятини, кучини, олдинги тажрибасини ва унга қулай бўлган таълим воситаларини ҳисобга

олиб, касбини (мутахассислигини) ўзгартиришни талаб қиладиган иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин.

1. Аҳолини ишга жойлаштиришга кўмаклашиш марказлари иш сўраб мурожаат қилган фуқароларни Низомда белгиланган тартибда ҳисобга оладилар.

2. Ишга жойлаштириш марказлари иш сўраб мурожаат қилган фуқароларга қонун талабларига жавоб берадиган мақбул келадиган ишни таклиф қилишлари лозим бўлади.

3. Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахсларга ишга жойлаштиришга кўмаклашиш марказлари белгиланган муддатда иш таклиф қилиш ўрнига қуйидагилар таклиф қилиниши мумкин:

а) қайта касбий тайёргарликдан ёки малака оширишдан ўтишни;

б) агар фуқаро пенсияга чиқиш ёки арафасида бўлса, муддатидан илгари пенсияга чиқиши;

в) бошқа ҳудудга кўчиб бориш ва ишга жойлаштиришни таклиф қилиши мумкин.

62-модда. Таклиф қилинган мақбул келадиган ишни рад этиш

Маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган пайтдан бошлаб ўн кун ичида ўзларига таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган шахслар иш қидираётган деб эътироф этилмайди ва таклиф қилинган ишни рад этган пайтдан бошлаб ўттиз календарь кун ўтгандан кейингина ишсиз сифатида такроран рўйхатга олиниш ҳуқуқига эгадир.

1. Мақбул келадиган иш таклиф қилинган иш қидирувчи шахсга бундай ишга боришдан бир марта бош тортиш ҳуқуқи берилган бўлиб, бунда турли ҳаётий вазиятлар мавжуд бўлиши мумклиги ҳисобга олинган (масалан, иш қидирувчи шахс у ерда аввал меҳнат қилган ва қандайдир хусусиятларига кўра бу жамоада ишлаш унга маъқул эмас). Бироқ, ўз хусусиятларига кўра қонун ҳужжатларига кўра маъқул иш деб ҳисобланадиган ишга узрли сабабсиз бош тортишга йўл қўйилмайди. Чунки, иш қидирувчининг иккинчи марта ҳам таклиф этилган ишдан бош тортиш унинг меҳнат қилиш истаги йўқлиги ва ишсизлик нафақаси олиш учунгина мурожаат қилаётганлигини кўрсатади. Шу сабабли қонун бундай ҳолларда

фуқароларни иш қидирувчилар рўйхатидан чиқаришни назарда тутди.

2. Мақбул келмайдиган иш таклиф қилингани тақдирда иш қидирувчи шахс бундай таклифни чексиз марта рад қилишга ҳақли бўлади.

Қуйидаги ҳолларда таклиф қилинган иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланмаслиги керак:

-таклиф қилинаётган ишга бориш яшаш жойини ўзгартириш (кўчиб бориш) билан боғлиқ бўлса;

-таклиф қилинган иш яшаш жойидан анча узоқ бўлиб, транспортда қатнаш қийин бўлса, (иш жойининг транспорт қатновига кўра ноқулайлиги объектив омиллар ҳисобга олиниб, маҳаллий ҳокимият органлари томонидан аниқланади);

-таклиф этиладиган ишда тўланадиган иш ҳақи миқдори шу мутахассислик ва малака учун белгиланган тартибда аниқланадиган энг камдан ҳам кам бўлса;

-ишни рад этишга узрли сабаблар асос бўлса.

3. Мақбул келадиган ва мақбул келмайдиган иш тушунчаларини аниқлашга имкон берадиган ижтимоий-иқтисодий мезонлар Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунда ва унинг асосида ишлаб чиқилган меъёрий ҳуқуқий ҳужжатларда белгилаб берилган.

63-модда. Мақбул келадиган деб ҳисобланмайдиган иш

Агар иш: яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса, таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатдан қулай бўлмаса; таклиф қилинган ишда иш ҳақи шу мутахассислик ва касб учун белгиланган энг кам миқдордан оз бўлса; ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланган бўлса, бундай иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас. (ЎзР 29.08.1998 й. 681-1-сон Қонуни таҳририда)

1. Мақбул келмайдиган иш таклиф этилиши фуқаро ҳуқуқ ва манфаатларининг бузилишига сабаб бўлиши мумкин .Шу сабабли бундай иш ишга жойлашишга кўмаклашиш марказлари томонидан иш сўраб мурожаат қилган фуқарога таклиф қилиниши мумкин

эмас. Мақбул келмайдиган иш ва унинг асосий кўрсаткичлари шарҳланаётган моддада назарда тутилган.

2. Таклиф қилинган иш фуқаронинг турар жойини ўзгартиришни талаб қилса ёки тураржойидан узоқлиги туфайли транспортда қатнаш билан боғлиқ бўлса мақбул келадиган иш бўлиб саналиши мумкин эмас. Чунки ҳар икки ходатда ҳам ноқулайлик келиб чиқишига, ортиқча харажатлар қилинишига олиб келади.

3. Таклиф этилаётган иш учун тўланадиган иш ҳақи одатдагидан кам бўлиши ходимни камситилишига сабаб бўлиши мумкин ва шу сабабли қонун бундай ишни мақбул келмайдиган иш жумласига киритади.

4. Таклиф қилилнаётган иш бошқа узрли сабабларга кўра иш сўраб мурожаат қилган фуқарога тўғри келмаса, масалан, ёшига, саломатлиги аҳволига тўғри келмаслиги ва бошқалар тегишли сабаблар кўрсатилгани ҳолда мақбул келмайдиган ишлар жумласига киритилиши мумкин.

64-модда. Моддий мадад беришга оид кафолатлар

Ишдан маҳрум бўлган, биринчи марта иш қидираётган, шунингдек узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашни истаган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларга:

ишсизлик нафақаси тўлаш;

қарамоғидагиларни ҳисобга олган ҳолда моддий ёрдам бериш;

касб ўрганиш, малака ошириш ёки қайта тайёрлаш даврида стипендия тўланиши ҳамда шу даврни меҳнат стажига қўшиш;

ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имконияти таъминланади.

Меҳнат шартномаси алоҳида асослар бўйича бекор қилинган тақдирда ходимларга моддий мадад бериш учун қўшимча кафолатлар берилади (67-модда).

65-модда. Ишсизлик нафақасини тўлаш

Ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади. Қарамоғида утагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркакка ишсизлик нафақаси у

ҳақ тўланадиган жамоат ишларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда иштирок этган тақдирда тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳуқуқи, у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб, кечи билан ўн биринчи кундан эътиборан кучга киради. (ЎЗР 25.12.1998 й. 729-1-сон Қонуни тахриридаги қисм)

Ишсизлик нафақаси кўпи билан:

ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган ёки узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахсга ўн икки ойлик давр мобайнида йигирма олти календарь ҳафта;

илгари ишламаган ва биринчи марта иш қидираётган шахсга эса ўн уч календарь ҳафта мобайнида тўланади.

Ишсиз шахс нафақа олиш даврида иш қидириши ва ҳар икки ҳафтада камида бир марта маҳаллий меҳнат органида йўқламадан ўтиши керак.

Ишсизлик нафақасининг миқдори қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

1. Ишдан маҳрум бўлган (аввал ишлаган ва ишдан бўшатиlgанидан сўнг бир йил ўтмасидан иш топишга кўмак сўраб мурожаат қилган), биринчи марта иш қидираётган, узоқ вақт (бир йилдан кўп) ишламасдан юргани ҳолда иш сўраб келган ҳамда ишсиз деб топилган шахсларни ижтимоий ҳамда моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш давлат томонидан кафолатланади.

Ишсиз шахслар сифатида давлат кафолатларидан фойдаланишга ҳақли бўлган шахслар қуйидаги тоифаларга ажратилади:

а) аввал ҳам корхона ва ташкилотларда ёлланиб (меҳнат шартномасини тузиш асосида) ишлаган ҳамда аввалги ишидан қандай асос билан бўшатиlgанлигидан қатъи назар бир йил ичида иш топишда ёрдам берилишини сўраб мурожаат қилган фуқаролар. Уларнинг аввал ишланганликлари ва бир йилдан кам вақт (танаффус) ичида иш сўраб мурожаат қилаётганликлари уларнинг меҳнат дафтарчасидаги ёзувга асосан аниқланади.

б) аввал корхона ташкилотларда ёлланиб ишлаган бўлсада, аммо бир йилдан узоқроқ танаффусдан кейин бандликка кўмаклашиш марказига иш сўраб келган шахслар. Бунда ҳам танаффус муддатининг бир йилдан ортиқча вақтини ташкил қилиши тақдим қилинган меҳнат дафтарчасидаги ёзув асосида белгиланади.

в) аввал ҳеч қаерда ишламаган ва биринчи марта иш топишга ёрдам берилишини сўраб мурожаат қилаётган шахслар (ўрта умумтаълим мактаби, касб–ҳунар коллежи, олий ўқув юртининг кундузги бўлимини тамомлаган, муддатли ҳарбий хизматни ўтаб бўлгач ёки бошқа сабабларга кўра аввал ҳеч қаерда ишламаганалар).

2. Ишсиз деб эътироф қилинган шахсларга бериладиган ижтимоий–моддий давлат кафолатларнинг энг асосий шакли, бу ишсизлик пайтида тайинланган ва тўланадиган нафақадан иборат бўлиб, унинг миқдори ҳамда тўлаб бориладиган энг узоқ муддати ишсиз шахс ҳуқуқий мақомига кўра табақалаштирилгандир.

3. Ишсиз деб эътироф қилинган фуқароларга қарамоғида бўлган меҳнатга яроқсиз оила аъзолари сони, оиланинг моддий аҳволи ҳисобга олингани ҳолда ижтимоий ҳимоялаш чоралари кўрилади.

“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 28-моддасига кўра ишсиз шахсга тайинланадиган нафақа қарамоғида ўн олти ёшга тўлмаган болалари ва бошқа таъминотга муҳтож кишилари бўлганда унинг миқдори ўн фоизга оширилади.

Бундан ташқари, маҳалла фуқаролар йиғини томонидан уларга тегишли мезоналарга кўра кам таъминланган оила сифатида моддий мадад берилиши мумкин.

4. Ишсиз шахсларга давлат ҳисобидан касб ўргатиш, улар малакасини ошириш ва шу даврда стипендия тўлаб турилиши – уларга берилган меҳнат-ҳуқуқий кафолатларидан бўлиб саналади.

“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуннинг 11-моддасига кўра: иш қидираётган ва бандликка кўмаклашиш марказларига марожаат қилган фуқаролар таъмин этилган иш турини, иш жойини ва меҳнат режимини эркин танлаш мақсадида касб-корга доир бепул маслаҳатлар олиш, касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтиш, малака ошириш ҳамда тегишли ахборот олиш ҳуқуқига эга.

Зарур касбга эга бўлмаган, ишсиз шахс касбига боғлиқ иш топилмаслиги, касбга боғлиқ фойдали ишдан бўшатиш ва аввалги касбида ишлаши мумкин бўлмаган шахслар, шунингдек пенсионер фуқароларни меҳнат бўлимлари томонидан касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш амалга оширилади.

5. Касбий тайёргарлик ва қайта тайёргарликдан ўтаётган шахсларга моддий кафолатлар берилади, яъни таълим олиш даврида уларга стипендия тўлаб турилади.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томнидан 1999 йил 3 июлда 763-сон билан “Банликка кўмаклашиш марказларида” рўйхатга олинган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш даврида стипендия тўлаш тартиби тўғрисидаги низом” давлатлар рўйхатига олинган.

6. Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш ишсиз деб эътироф қилинган фуқароларнинг асосий ижтимоий–иқтисодий ҳуқуқларидан бўлиб, унинг амалга оширилиши қонун билан кафолатланади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари деганда, ҳаммабоп, одатда белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган фуқаролар учун уларнинг махсус дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган меҳнат фаолиятнинг вақтинча турлари тушунилади. Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил этиш ва амалга ошириш шу ҳақдаги қуйидаги махсус меъёрий ҳуқуқий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

7. Ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси қонунда назарда тутилган асосларга кўра бекор қилинган тақдирда ишдан бўшатилаётган ходимларни ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадида моддий мадад бериш назарда тутилган.

**66-модда. Ишсизлик нафақаси тўлашни бекор қилиш,
тўхтатиб қўйиш ва унинг миқдорини камайтириш**

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш бекор қилинади:

ишсиз шахс ишга жойлашганда;

ишсиз шахс таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган тақдирда;

ишсизлик нафақасини оловчи шахс пенсия ёшига етган тақдирда;

қарамоғида учитагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркак ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишни рад этган тақдирда; (ЎзР 25.12.1998 й. 729-1-сон Қонуни таҳриридаги хат боши)

ЎзР 25.12.1998 й. 729-1-сон Қонунига мувофиқ

тўртинчи, бешинчи, олтинчи, еттинчи ва саккизинчи хат бошиларни бешинчи, олтинчи, еттинчи, саккизинчи ва тўққизинчи деб ҳисоблансин

ишсиз шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсия таъминоти ҳуқуқини олган тақдирда; (ЎЗР 29.08.1998 й. 681-1-сон Қонуни таҳриридаги хат боши)

ишсиз шахс суднинг ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тариқасидаги жазога ҳукм қилинган бўлса; (ЎЗР 29.08.1998 й. 681-1-сон Қонуни таҳриридаги хат боши)

ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олаётган бўлса; (ЎЗР 29.08.1998 й. 681-1-сон Қонуни таҳриридаги хат боши)

ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхтатиб турилади:

ишсиз шахс қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, - стипендия олиб қайта тайёрлашдан ўтиш ёки малака ошириш даврида;

ишсиз шахс касбга ўрганиш, қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, - стипендия олиб касб ўрганиш, қайта тайёрлашдан ўтиш ёки малака ошириш даврида. (ЎЗР 29.08.1998 й. 681-1-сон Қонуни таҳриридаги хат боши)

ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган бўлса, - бундай ишларда иштирок этган даврида. (ЎЗР 25.12.1998 й. 729-1-сон Қонуни таҳриридаги хат боши)

Ишсиз шахс узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда маҳаллий меҳнат органига келмаган тақдирда, ишсизлик нафақасини тўлаш уч ойгача муддатга тўхтатиб қўйилиши ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.

ЎЗР 29.08.1998 й. 681-1-сон Қонунига мувофиқ

66-модданинг тўртинчи қисми чиқариб ташланган

Ходим томонидан айбли ҳаракатлар содир этилиши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари), ишсизлик нафақаси уч ойгача тўланмаслиги ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.

1.Амалдаги қонунчилика кўра иш сўраб мурожаат этган шахсни ишсиз деб эътироф қилиш мазкур шахс иш сўраб мурожаат қилган кундан кундан бошлаб кўпи билан ўн биринчи кундан

кечиктирмасдан амалга оширилсада, аммо бу ҳақдаги қарорнинг қайтиш кучига эга эканлиги, яъни у чиқарган кундан бошлаб эмас балки аввалроқ юзага келган муносабатга қўлланилиши ҳамда нафақа тайинлаш қарор қабул қилинган кундан эмас, балки фуқаро иш сўраб мурожаат этган кундан бошлаб амалга оширилади.

Меҳнат кодексига ва “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунга 1998 йил 29 августда қўшимча киритилган бўлиб, унга кўра 35 ёшга тўлмаган, яъни меҳнат потенциали энг юксак бўлган эркак жинсидан бўлган ва қарамоғида уч ёки ундан кам меҳнатга яроқсиз оила аъзоси бўлган фуқаро иш сўраб мурожаат қилганида унга ҳақ тўланадиган жамоат ишларига бориб ишлаш таклиф қилинса ва у бундай ишдан бош тортса нафақа тайинлаш рад этилади. У орадан 30 кун ўтгачгина иш қидирувчи сифатида қайта рўйхатга олиниши мумкин.

2. Ишсиз деб эътироф қилинган шахсга тайинланган ишсизлик нафақасини тўлаш муайян муддат давомида амалга оширилиб, бу муддат давомийлиги ишсиз деб топилган шахснинг ўзига хос ҳуқуқий мақомига боғлиқ.

Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган, шунингдек меҳнат фаолиятини тўхтатгач, узоқ вақт (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахсга ўн икки ойлик давр мобайнида йигирма олти календарь ҳафтадан кўп бўлмайдиган муддат давомида нафақа тўланади. Илгари ишламаган ва биринчи иш қидираётган шахсга эса, ўн икки ойлик давр давомида ўн уч ҳафтадан кўп бўлмаган муддатда нафақа тўланиши мумкин.

Илгари ишлаган, иш ҳақи ва меҳнат даромадидан маҳрум бўлган шахс деганда мулкчилик шаклларида қатъи назар корхона ва ташкилотларда ёлланиб ишлаган, бу ҳақда унинг меҳнат дафтарчасида қайд этилган собиқ ходимлар; меҳнат даромадларидан маҳрум бўлган шахслар деганда эса юридик шахс ташкил этмаган ҳолда якка тадбиркор сифатида фаолият юритган ҳамда унинг томонидан бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўлангани ҳақида унинг бу фаолияти белгиланган тартибда меҳнат дафтарчасига қайд этилган шахслар назарда тутилади.

3. Ишсиз шахс ишсизлик нафақаси тайинланган ва тўлаб борилаётган даврда ўзи мустақил равишда, бевосита корхона ва ташкилотларга, ўзга иш берувчиларга мурожаат қилиш орқали фаол иш қидириш лозим. Айни пайтда у тез-тез, камида ҳар икки ҳафтада

бир марта меҳнат бўлимига келиши ҳамда йўқловдан ўтиб туриши лозим.

Ишсизлик нафақасини олиш даврида ҳар икки ҳафтада камида бир марта меҳнат бўлимига мурожаат қилмаслик ишсиз мақомимини барҳам топишига ҳамда нафақа тўлашликни тўхтатилишига сабаб бўлиши мумкин.

Ишсиз мақомига эга бўлган ва нафақа олаётган даврда иш топилган (вақтинчалик иш топилгани) тақдирда ёки бошқа меҳнат даромади манбаи пайдо бўлгани тақдирда ишсиз шахс бу ҳақда меҳнат бўлимини бу ҳақда уч кун ичида хабардор қилиши лозим. Жумладан, қуйидагилариш топилганлиги ёки бошқа даромад манбаи пайдо бўлганлиги англашилади:

а) мустақил ишга жойлашиш (меҳнат шартномасини тузиш);

б) фермер ва деҳқон хўжалигини тузиш ва ана шу мақсадда ер участкаси олганлиги;

в) тадбиркорлик (шу жумладан, якка тадбиркорлик) фаолиятини белгилаш;

г) уйда боқиш учун қорамол билан (текинга ёки крекдитга) таъминланганлик;

д) пенсияга чиққанлик (пенсия туридан қатъи назар);

е) ҳарбий хизматга кирганлик ёки муддатли ҳарбий хизматга жалб этилганлик;

ё) яшаш жойини ўзгартирганлик;

ж) ишсизлик нафақаси тўланишига, унинг миқдори ўзгартирилишига олиб келадиган бошқа ҳолатлар юз берганлик.

Ишсизлик нафақаси тўланишининг бекор бўлишига ёки унинг миқдори ўзгартиришга олиб келиши мумкин бўлган объектив ҳолатлар ҳақида ишсиз шахс томонидан ўз вақтида меҳнат бўлимига хабар бермаслик тегишли ҳуқуқий жавобгарликка, хусусан тўланган ишсизлик нафақаси суммасини қайтариб олинишига сабаб бўлади ва бунда ишсиз шахс ўз ҳуқуқларини суистеъмол қилиши орқали унга тўланган ишсизлик нафақаси (қалбаки ҳужжатлар орқали олинган, яширин равишда ишлаётган ёки бошқа даромадларини яширган ҳолларда ва бошқалар) ҳеч бир муддат билан чекланмагани ҳолда ундан меҳнат бўлими томонидан қайтариб олиниши мумкин.

4. Ишсиз деб эътироф қилинган шахсга тайинланадиган ишсизлик нафақасининг миқдори муайян объектив омилларга кўра турлича белгиланган.

Жумладан, ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган (ишдан бўшаган ва бўшатишган, тадбиркорлик фаолиятини тўхтатган) шахслар учун ишсизлик нафақаси уларнинг охириги иш жойидаги охириги бир иш йилидаги ўртача иш ҳақига нисбатан белгиланади. Бошқа ҳолларда (биринчи марта иш сўраб мурожаат этган ёки ҳарбий хизматни ўтаб қайтган шахсларга нисбатан) эса нафақа миқдорининг белгиланиши нафақа тайинланаётган пайтидаги расман белгиланган энг кам иш ҳақи қилиб олинади.

Қарамоғида ўн олти ёшга тўлмаган болалари ёки меҳнатга яроқсиз бошқа оила аъзолари бўлган ишсиз шахсларга тайинладиган нафақа миқдори ўн фоизга оширилади.

Ишсиз шахс қарамоғидаги “бошқа шахслар” деганда Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги Қонуни 19-моддаси 3-қисмида назарда тутилган шахслар тушинилади:

а) ўн олти ёшга тўлмаган болалар ёки 16 ёшдан катта бўлсада ўн олти ёшга тўлмасдан ногирон бўлиб қолган болаликдан ногиронлар;

б) пенсия ёшига тўлган (аёллар -55ёш, эркаклар -60 ёш) аммо, пенсия олиш ҳуқуқларига эга бўлмаган ота-она, ўғай опа, хотин, эр. Шунингдек, улар ногирон бўлиб қолган, аммо ногиронлик пенсияси олиш ҳуқуқларига эга бўлмасалар).

в) уч ёшга тўлмаган фарзандлар парвариш билан банд бўлган шахслар, агар бу даврда нафақа олмасалар;

г) бува ва буви (пенсия ёшига етган, бироқ пенсия моддий таъминлашига мажбур бўлган бошқа яқин қариндошлари бўлмаса ёки улар моддий таъминлаш имконидан объектив сабабларга кўра маҳрум бўлсалар);

д) ишсиз шахснинг қарамоғида бўлган бошқа шахслар.

4. Иш ҳақига коэффициентлар белгиланган жой (аҳоли пункти, ҳудуд)ларда истиқомат қиладиган ишсиз шахсга тайинладиган нафақага шу жойдаги ишлаб чиқариш корхоналари ходимлари учун белгиланган коэффициентлар татбиқ этилгани ҳолда (оширилган ҳолда) ишсизлик нафақаси миқдори аниқланади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 13 октябрда 831-рақам билан давлат рўйхатига олинган. “Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомнинг 11-иловада ишсизлик нафақаларини тайинлашда

қўлланиладиган туман (худудларининг коэффиценти миқдори назарда тутилган).

5. Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган тақдирда, ишсизлик нафақасини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга олдинги иш жойидаги ўртача иш ҳақининг эллик фоизи миқдорида, аммо расман белгилаб қўйилган энг кам иш ҳақидан кам бўлмаган ва нафақани ҳисоблаш пайтида Ўзбекистон Республикасида ўртача иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда тайинланади ва тўланади. Ишсиз деб эътироф қилинган шахсларнинг қандай сабабларга кўра (ўз ташаббусига кўра ёки иш берувчининг ташаббуси билан ёхуд бошқа асослар билан) ишдан бўшатирилганлиги (меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги) нафақа миқдорини белгиланишида аҳамиятга эга бўлмайди.

Ишсизлик нафақаси миқдорини аниқлашда аввал ишлаган шахс ўртача иш ҳақини ҳисоблаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон Қарори 6-иловада белгиланган тартибга кўра амалга оширилади.

Ишсизлик нафақасини миқдорини аввал ишлаган ишсиз шахс учун аниқлаш чоғида Республикада таркиб топган ўртача иш ҳақининг миқдори Ўзбекистон Республикаси Иқтисодиёт вазирлиги ва Давлат Статистика қўмитаси томонидан ҳар ойда аниқлаб берилади ҳамда ушбу кўрсаткич Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда унинг ҳудудий меҳнат органларига етказилади.

Аввал ишлаган шахс қандайдир сабабга кўра аввалги ишлаган жойидаги иш ҳақи тўғрисидаги маълумотлар тақдим қила олмаса, унга энг кам ойлик иш ҳақи миқдорида ишсизлик нафақаси тайинланади.

Ишсизлик нафақаси тайинланган шахс иш топган ва яна ишдан маҳрум бўлгани тақдирда унга ишсизлик нафақаси умумий асосларда тайинланади. Аввал ҳеч қаерда ишламаган (ёлланма меҳнат фаолияти билан шуғулланмаган) ва меҳнат органига биринчи марта иш сўраб мурожаат қилаётган фуқароларга, уларга касбга тайёрлаш, ишга жойлаштириш ёрдами кўрсатилмагани тақдирда расмий белгилаб қўйилган ойлик иш ҳақининг етмиш беш фоизи миқдорида нафақа тайинланади.

Биринчи марта иш қидираётган шахс деганда одатда ўрта умумтаълим мактаблари касб-ҳунар коллежлари, лицей ва гимназиялар, олий ўқув юртларини тамомлаган шахслар назарда

тутилади. Бироқ, бошқа турли сабабларга кўра аввал ҳеч қаерда ишламаган шахслар (ёшидан қатъи назар) ҳам биринчи марта иш қидираётган шахслар тоифасига киритилади.

Қарамоғида 16 ёшга тўлмаган болалари ёки бошқа меҳнатга яроқсиз оила аъзолари бўлмаган, биринчи марта иш сўраб мурожаат қилган шахсларга тайинланадиган нафақа ўн фоизга оширилади.

Туман коэффиценти қўлланадиган ҳудудларда биринчи марта иш сўраб мурожаат қилган шахслар ишсизлик нафақасига тегишли туман коэффицентлари қўйилади. Бу тоифадаги ишсиз шахсларга нафақа бир календарь йилда 13 ҳафтадан кўп бўлмаган муддат давомида тўланади.

7. Ҳарбий хизматдан (мудофаа, ички ишлар, фавкулотда вазиятлар вазирликлари, чегара қўшинлари, Давлат божхона хизмати қўмитаси, Миллий хавфсизлик хизмати ходимлари) бўшатишган шахсларга ишсизлик нафақаси тайинлаш ва унинг миқдорини аниқлаш чоғида икки мезонга кўра масалага ёндашилади. Кадр ҳарбий хизматчиларга (ҳарбий хизмат асосий касбий фаолият ва даромадлар топиш манбаи бўлган ҳолларда) ишсизлик нафақаси улар мансаб маошлари ёки бошқа тўловлар асосида аввал ишланган ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун белгиланган тартибда, яъни иш ҳақининг 50 % (таркиб топган ўртача иш ҳақидан кўп бўлмаган ҳолда) миқдорида тайинланади.

Муддатли ҳарбий хизматни ўтаб қайтган ва аввал ҳеч қаерда ёлланиб ишламаган шахсларга эса ишсизлик нафақаси расмий белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдорида тайинланади.

8. Узоқ танаффусдан кейин иш қидираётган (бир йилдан ортиқ ишламай юрган) шахсларга тайинланадиган ишсизлик нафақаси миқдори иш сўраб мурожаат қилган фуқароларнинг касби (мутахасислиги) бор ёки йўқлигига, шунингдек охириги ўн икки ой давомида ҳақ тўланадиган иш билан банд бўлганлик даражасига боғлиқ бўлиб, мутахасислиги бор ёки охириги ўн икки ой давомида ўн икки ҳафтадан кам бўлмаган муддат ишламаган шахслар учун ишсизлик нафақаси энг кам ойлик иш ҳақининг юз фоизидан, қолган шахслар учун эса етмиш беш фоизидан иборат қилиб белгилангандир. Бу тоифадаги шахсларга нафақа ўн икки ойлик давр давомида, йигирма олти ойлик давр давомида тўлаб борилиши мумкин.

9. Меҳнат органлари йўлланмасига кўра касбий тайёргарлик ёки қайта тайёргарликдан ўтган, аммо иш таклиф қилинмаган (ишга

жойлаштирилмаган) шахсларга тайинланадиган ишсизлик нафақаси миқдори расмий белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслиги лозим.

66-модда. Ишсиз шахс иш берувчига мурожаат қилиши ёки меҳнат органларининг йўлланмасига биноан корхона, муассаса, ташкилотларга ишга жойлаштириш яъни меҳнат шартномаси тузиш йўли билан ҳақ тўланадиган ишга кириши тайинланган ишсизлик нафақаси тўланишининг шу асос билан ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ чиқарилган санадан бошлаб бекор бўлишига олиб келади.

1. Иш ҳақи ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилган вақтдан бошлаб тўланади ва шу сабабли нафақа тўлаш меҳнат шартномаси тузилган санадан эмас, балки айнан ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруққа имзо чекилган санадан бошлаб бекор қилиниш лозим. Ишсиз шахснинг белгиланган тартибда тадбиркор (якка тадбиркор) сифатида рўйхатдан ўтиш ҳам унинг ишга жойлашган деб ҳисоблаш учун асос бўлади. Шунингдек, ишсиз шахснинг бошқа доимий ва етарли даромад берадиган фаолият тури билан шуғуллана бошлаганлиги ҳам унинг ишга жойлашганлиги англатади.

2. Меҳнат органи томонидан таклиф қилинган мақбул келадиган ишни узрли сабабларсиз иккинчи марта ҳам рад этиш унга тайинланган ишсизлик нафақаси бекор бўлишига, ўзи эса ишсиз мақомидан маҳрум бўлишига олиб келади.

3. Ишсиз деб топилган шахснинг ёшга доир пенсия ёшига етиши, яъни эркаклар 60 ёшга, аёлларнинг эса 55 ёшга тўлиши улар пенсия тайин этилишини сўраб тегишли органга ариза билан мурожаат қилган-қилмаганлигидан қатъи назар тайинланган ишсизлик нафақанинг бекор бўлишига сабаб бўлади.

Шахснинг имтиёзли шартларда белгиланганидан аввалроқ ёшга доир пенсияга чиқиш ҳуқуқини қўлга киритиши ҳам ана шундай оқибатга олиб келади.

Ўзбекистон Республикаси “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги Қонуни 9-моддасида назарда тутилган имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқини қўлга киритган шахслар (“Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги Қонуни 10, 11, 12, 13-моддаларига ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 12 майдаги 250-сонли “Имтиёзли шартларда ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб

чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар лавозимлар ва кўрсаткичларнинг 1, 2 ва 3-сонли рўйхатларига қаралсин”) ёшидан қатъи назар (биринчи сонли рўйхатдаги ишлар), белгиланганидан ўн йил аввал (иккинчи сонли рўйхат) ёки беш йил аввал (3-сонли рўйхат), аёллар бир йил аввал (“Пенсия таъминоти тўғрисида”ги Қонуннинг 12-моддаси), ўн беш йил аввал ишсизлар сафидан чиқарилиши ва ишсизлик нафақаси бекор қилиниши мумкин.

Ишсиз деб топилган ҳарбий хизматчининг узоқ йиллик хизмат пенсияси ёки ногиронлик пенсиясини олиш ҳуқуқига эга бўлиши ҳам ишсизлик нафақаси тўланишининг бекор бўлишига олиб келади.

4. Қарамоғида уч ва ундан кам болалари ёки моддий таъминоти олиб турган бошқа меҳнатга яроқсиз оила аъзолари бўлган 35 ёшга тўлмаган эркеклар жинсидан бўлган, ишсиз деб эътироф қилинган шахснинг иккинчи марта узрсиз сабабга кўра ҳақ тўланадиган жамоат ишига боришдан ва бундай ишларда қатнашишдан бош тортиши тайин-ланадиган ишсизлик нафақаси тўланишининг бекор бўлишига сабаб бўлади.

5. Ишсиз шахс ўзи содир этган жинояти учун суднинг қонуний кучга кирган ҳукми асосида қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш жазосига маҳкум этилиши унга тайинланган ишсизлик нафақаси бекор бўлишига сабаб бўлади.

Қонуннинг мазмунидан ишсиз шахснинг гумондор, айбланувчи ёки судланувчи сифатида жиноят процессига жалб этилиши дастлабки тергов ёки судда иш кўрилиши пайтида ишсизлик нафақаси бекор қилиниши мумкин эмаслигини англайди.

6. Ишсизлик нафақаси ишсиз шахс ўз ҳуқуқларини суистеъмол қилиши оқибатида, яъни сохта маълумотлар ва сохта ҳужжатлар тақдим этиш оқибатида тайинланганлиги маълум бўлиб қолгани тақдирда ана шундай ҳаракат суриштурув ёки дастлабки тергов ҳаракатлари натижасида аниқланган пайтдан бошлаб бекор қилинади. Унинг бундай қилмиши суднинг қонуний кучга кирган айблов ҳукми билан исботлангани ҳолда эса, аввал тўланган нафақа суммаси қайта ундириб олинади.

7. Ишсиз шахснинг вафот этиши тегишли ўлганлик гувоҳномаси асосида ишсизлик нафақаси тўлашнинг бекор бўлишига олиб келади. Шахснинг қонунда белгиланган тартибда суд йўли билан ўлган деб эълон қилиниши ҳам суднинг бу ҳақдаги қарори қонуний кучга киргач бекор бўлишига олиб келади.

8. Меҳнат кодексида ишсизлик нафақаси тўланиши бекор қилинишидан ташқари вақтинча тўхтатиб турилиши ҳам мумкин. Бундай ҳолда нафақа тўлашнинг вақтинча тўхтатиб турилишига асос бўлган ҳолат барҳам топиши (бартараф қилиниши) билан нафақа тўлаш қайта тикланади ва белгиланган энг кўп муддат (26 ёки 13 ҳафтагача) давомида тўлашда давом қилинади.

Ишсиз шахснинг меҳнат органи йўлланмасига кўра стационар тарзда касб ўрганиш, қайта касбий тайёргарликдан ўтиш ёки малакасини ошириш учун махсус курсларга, ўқув юртларига ўқишга юборилиши ва бу даврда унга стипендия тўланиши ишсизлик нафақаси тўлашни вақтинча стационар ўқиш (касб ўрганиш, малака ошириш) даврида тўхтатиб турилишига, ўқиш тамом бўлгач агар иш билан таъминлашнинг иложи бўлмаса яна қайта тикланишга сабаб бўлади.

Касб ўрганган, қайта касбий тайёргарликдан ўтган ёки малакасини оширган шахсни таълим тамом бўлгач янги касб бўйича ишга жойлаштириш ишсизлик нафақаси тўлашнинг бекор бўлишига олиб келади.

9. Ишсиз шахснинг ишсизлик нафақаси олаётган даврида ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этилиши унга ушбу иш жараёнида ишсизлик нафақаси миқдорининг 15 фоизига кўпайтирилган миқдоридан кам бўлмаган ҳажмда иш ҳақи олишига сабаб бўлади. Шу сабабли ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этилган ишсиз шахсга ана шу даврда нафақаси тўлаш қайта тикланади ҳамда белгиланган муддатгача тўлашда давом қилинади.

10. Ишсиз деб эътироф қилинган шахсга юклатилган мажбуриятлардан бири - ишсизлик даврида фаол иш қидириш, ана шу мақсадда меҳнат бўлимига ёки ўзи яшаб турган ердаги маҳалла фуқаролар йиғинида фаолият юритувчи меҳнат бўлимининг вакилига камида ҳар икки ҳафтада бир марта мурожаат қилиш, йўқловдан ўтиб туриши саналади. Ушбу мажбуриятларнинг узрли сабабсиз бажарилмаслиги унга тайинланган ишсизлик нафақаси тўланишини уч ойгача муддатга тўхтатиб қўйилишига (шу давр учун нафақа тўланмаслигига) ёки унинг миқдори камайтирилишига сабаб бўлиши мумкин.

Узрли сабабга кўра (вақтинча бетоблиги, давлат ёки жамоат ишларига жалб этилиши ва бошқа ҳолларда) юқорида белгиланган муддатда йўқловдан ўтиш учун келмаслик нафақа миқдорининг

камайтирилиши ёки уни тўланиши тўхтатиб турилишига сабаб бўлмаслиги лозим.

Ишсиз шахсга белгиланган энг кўп муддат (26 ёки 13 ҳафта) давомида нафақа тўлангач, у ишсизлик нафақасини олиш ҳуқуқидан маҳрум бўлиб қолади ва нафақа тайинланиши ва тўланиши мумкин бўлмаган даврда унга иш билан таъминлашга кўмаклашиши давлат жамғармаси ёки маҳаллий бюджет маблағлари ҳисобидан моддий ёрдам кўрсатилиши мумкинлиги назарда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 23 ноябрда 548-сон билан қуйидаги низом рўйхатга олинган ва моддий ёрдам мазмун низом асосида амалга оширилади.

13. Меҳнат шартномаси (номуайян муддатга тузилгани ёки муддатли эканидан қатъи назар) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам ёки бир марта бўлсада қўпол бузилиши туфайли бекор қилинган бўлса унга ишсизлик нафақаси уч ойгача муддатга тўланмаслиги ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.

**67-модда. Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра
бекор қилинганда моддий мадад бериш учун
белгиланган қўшимча кафолатлар**

Меҳнат шартномаси:

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг тўртинчи қисми);

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди) сабабли;

ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқлиги сабабли (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди);

шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли (106-модданинг 2-банди) бекор қилинган ҳолларда иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади, бунда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинган (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) ҳолларда ҳам татбиқ этилади. (ЎзР 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Агар ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида кўрсатилган ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб ўн календарь кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтсалар, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага биноан учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойларидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида кўрсатилган ходимларга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз деб эътироф этиладилар. (ЎзР 29.08.1998 й. 681-I-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмида кўрсатилган, меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўн кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда ва миқдорларда стипендия тўланади.

Башарти иш берувчи ночор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнат муносабатларида бўлган ходимлар иш ҳақи ва ўзларига тегишли бошқа тўловлар хусусида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланадилар.

Тугатилаётган корхоналарнинг маблағи бўлмаган тақдирда, ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимларга компенсациялар иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади. (ЎзР 15.04.1999 й. 772-1-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

1. Ходимга боғлиқ бўлмаган ҳолатлар туфайли меҳнат шартномаси бекор қилинганида ишдан бўшатилаётган ходимга қўшимча кафолатлар берилиши – Конституциявий тамойиллардан

бўлиб, фуқароларнинг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлари ва манфаатлари ҳимояланишига қаратилган чоралардандир.

Бундай асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилингандаги қўшимча кафолатлар ёлланиб ишловчи ходимларнинг барча тоифаларига тааллуқли бўлиб, бунда мулкчилик шакли, корхонанинг ташкилий-ҳуқуқий кўриниши аҳамиятга эга бўлмайди.

2. Ходим ўзига боғлиқ бўлмаган ва қонунда бевосита назарда тутилган ҳолларда иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган муддатга унинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолинади (бунда МКнинг 109-моддасида назарда тутилган асосга кўра ходимга берилган бир ойлик ўртача иш ҳақи миқдоридаги нафақа ҳам ҳисобга олинади).

Икки ойдан ортиқ бўлмаган муддатга ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолинadиган ҳоллар жумласига қуйидагилар киритилган:

а) ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этгани туфайли (МКнинг 89-моддаси шарҳига қаранг) ишдан бўшатилса;

б) технологиядаги, ишлаб чиқаришдаги ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятларининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги сабабли иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатишдан бўлса (МКнинг 100-моддаси 2-қисми 1-банди шарҳига қаралсин);

с) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиклиги сабабли иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатишганида (МКнинг 100-моддаси 2-қисми, 2-банди шарҳига қаралсин);

д) шу ишни илгари бажариб келган ходимни ўз ишига (вазифаси, лавозими) қайта тикланиши туфайли тарафлар хоҳишига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра ишдан бўшатишганда (МКнинг 106-моддаси 2-банди шарҳига қаралсин);

е) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери (бош бухгалтер лавозими бўлмаса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи бошқа ходим) билан тузилган меҳнат шартномасининг корхона мулкдори алмашинуви натижасида бекор қилиниши (МКнинг 100-моддаси 2-қисми 6-банди шарҳига қаралсин);

Ушбу рўйхат қатъий бўлиб, торайтириб қўллашга йўл қўйилмайди.

3. Юқорида санаб ўтилган рўйхатдаги ходимлар ишдан бўшатиш кунидан бошлаб 10 календарь кун давомида ўзлари доимий яшаб турган туман (шаҳар) меҳнат бўлимида иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинган бўлса, бироқ меҳнат органи уни иш билан таъминлай олмаса, уларга меҳнат бўлими берган маълумотнома асосида ишга жойлаша олмаган учинчи ой учун ҳам ишдан бўшатиш корхона маблағлари ҳисобидан ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида нафақа берилади.

Ишдан бўшатишга 10 кун давомида маҳаллий меҳнат органларига иш сўраб мурожаат қилмаган ходимлар юқоридаги кафолатдан фойдалана олмайдилар. Шу билан биргаликда ходим ўзига боғлиқ бўлмаган узрли объектив ҳолатлар туфайли (оғир касаллиги, фавқулодда ҳодиса юз бериши ва бошқалар) 10 календарь кунлик муддатда меҳнат органига мурожаат қила олмаган тақдирда бундай ҳолатлар тегишли далил-ҳужжатлар билан тасдиқлангани ҳолда ходим белгиланган имтиёздан фойдаланиш имкониятига эга бўлиши лозим.

4. Ишдан юқорида қайд этиб ўтилган алоҳида асосларга кўра бўшатиш ходим маҳаллий меҳнат органи томонидан иш сўраб мурожаат қилганидан бошлаб уч ой ичида иш билан таъминланмаса ёки янги касб ўрганиш, қайта тайёргарликдан ўтиш, малака оширишга жалб этилмаса, уларга тўртинчи ойдан бошлаб умумий асосларда ишсизлик нафақаси тайинланиши ва тўланиши лозим бўлади.

Алоҳида асосларга кўра (МКнинг 89, 100-моддалари 2-қисми 1, 2, 6-бандлари, 106-модданинг 2-банди) ишдан бўшатиш кунидан бошлаб ўн кун ичида меҳнат органига иш сўраб мурожаат қилмаган бўлса, бундай ҳолда унга иш берувчи томонидан бир ойлик ёки икки ойлик (шу давр давомида ишга жойлаша олмаган бўлса) ўртача иш ҳақи миқдорида берилган ишдан бўшатиш нафақаси ҳисобга олиниб, учинчи ойдан бошлаб умумий асосларда ишсизлик нафақаси тайинланади.

5. Банкрот (тўловга қобилиятсиз) деб топилган ва шу сабабга кўра тугатилаётган корхонанинг ходимлари иш ҳақи ва бошқа ўзларига тегишли тўловларни бошқа кредиторларга нисбатан олдинроқ олишга ҳақли бўладилар.

Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 29 августдаги “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида”ги Қонуни 79-моддасига кўра: “Қарздордан ундириладиган пул

суммаси ижро ҳужжатлари бўйича барча талабларни қаноатлантириш учун етарли бўлмаса, қарз суммаси белгиланган навбат бўйича ундирилади”. Ушбу қонуннинг 80-моддаси ундирувлар навбатини белгилайди ва меҳнат муносабатларидан келиб чиқадиган талаблар биринчи навбатда қаноатлантирилиши лозим бўлган талаблар қаторига киритилган.

Банкрот (ночор) деб топилган корхоналардан ходимлар фойдасига ҳақ (шу жумладан, ишдан бўшатиш нафақасини) ундиришнинг аниқ тартиби “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро қилиш тартиби тўғрисида”ги қонун асосида қабул қилинган тегишли қонуности меъёрий ҳужжатларига биноан белгилаб қўйилади.

6. Ишдан бўшатиш нафақаси билан таъминланиш ишдан бўшатишдан ходимнинг муҳим ҳуқуқларидан бўлганлиги туфайли қонун нафақасини ишдан бўшатишдан ходимга ҳар қандай ҳолда, шу жумладан, банкрот (ночор)лиги туфайли тугатилаётган корхонанинг маблағи бўлмаган ҳолларда ҳам тўлиқ тўланишини кафолатлайди ва бундай ҳол юз берган тақдирда нафақа иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўлаб берилади.

Банкрот деб топилган корхона ва ташкилотларда иш ҳақи ва ходимларга тўланадиган бошқа тўловлар биринчи навбатдаги тўловлар жумласига киритилган. Ўзбекистон Республикасининг “Банкротлик тўғрисида”ги қонунининг 134-моддасига кўра:

Суд харажатларини, суд бошқарувчиларига ҳақ тўлаш билан боғлиқ харажатларни, коммунал хизматлар ва фойдаланиш харажатларига оид жорий тўловларни, қарздорнинг мол-мулкни суғурта қилиш харажатларини қоплаш, шунингдек қарздорнинг банкротлик тўғрисидаги иш қўзғатилганидан кейин юзага келган мажбуриятларига доир талабларни ҳамда қарздор қайси фуқаронинг ҳаёти ёки соғлиғига зарар етказилганлиги учун қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўлса, ана шу фуқаронинг талабларини қондириш навбатдан ташқари тарзда амалга оширилади.

Мажбурий тўловларни ҳамда иш ҳақи тўлаш учун пул маблағлари берилишини назарда тутувчи тўлов (ижро) ҳужжатлари бўйича, алиментларни ундириш тўғрисидаги талабларни қондириш учун ҳисобварақдан пул маблағларини ўтказишни ёки беришни назарда тутувчи ижро ҳужжатлари

бўйича, муаллифлик шартномалари юзасидан ҳақ тўлаш бўйича, қарздорнинг меҳнатга оид муносабатлар ва уларга тенглаштирилган ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқувчи мажбурий тўловлар ҳамда талаблар бўйича мажбуриятлари бир хил - тенг даражада бажарилишини таъминлайдиган, шунингдек жиноят ёки маъмурий ҳуқуқбузарлик оқибатида фуқароларнинг мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплашга доир талаблари биринчи нав-батда қондирилади.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИДА
РЎЙХАТГА ОЛИНГАН
10.05.1999 й.
N 720

Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга
кўра бекор қилиниб, огоҳлантириш муддати
пуллик компенсацияга алмаштирилганда
ходимларга моддий мадад бериш тартиби ҳақида
ТУШУНТИРИШ

Иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилиниши нияти ҳақида, ходимни Меҳнат кодекси 102-моддасининг биринчи ва тўртинчи қисмларида назарда тутилган муддатларда огоҳлантириши лозим ва бу огоҳлантириш муддатлари уларга мувофиқ келадиган пуллик компенсацияга алмаштирилиши мумкин.

Огоҳлантириш муддатини пуллик компенсацияга алмаштириш: ходим билан иш берувчининг ўзаро келишуви асосида (102-модданинг иккинчи қисми);

ходим билан келишувсиз (102-модданинг учинчи қисми);

иш берувчининг хоҳиши асосида (102-модданинг тўртинчи қисми) амалта оширилади.

Огоҳлантириш муддати пуллик компенсацияга алмаштирилганда, ходимнинг Меҳнат кодекси 67-моддасининг биринчи ва учинчи қисмида назарда тутилган моддий мадад олишга оид қўшимча кафолатлари сақланиб қолади, ҳамда у меҳнат шартномаси бекор қилингандан сўнг иккинчи ва учинчи ойлар давомида ишга жойлашмаган тақдирда унга иккинчи ва учинчи ойлар учун илгариги иш жойидан ўртача иш ҳақини тўлаш муддатлари ҳам ўзгармайди.

Мисол. Меҳнат шартномаси 1 мартдан бекор қилиниши ҳақидаги билдирув хати билан ходим 1 январда ёзма тарзда огоҳлантирилди. Лекин, ходим билан иш берувчининг келишуви асосида ушбу огоҳлантириш муддати пуллик компенсацияга алмаштирилди ва ходим билан меҳнат шартномаси 1 январдан бекор қилинди. Ходимга огоҳлантириш муддатига мутаносиб равишда (январь, февраль ойлари учун) пуллик компенсация ва бир ойлик (январь учун) ишдан бўшатиш нафақаси тўланди. Агарда ходим,

ишга жойлашмаганлигини меҳнат дафтарчаси билан тасдиқласа, Меҳнат кодексини март ойида олиш ҳуқуқига эга бўлади.

Ушбу ходим, меҳнат шартномаси бекор қилингандан сўнг 10 кун муддат ичида, яъни 2 январдан 12 январгача бўлган муддатда маҳаллий меҳнат органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтган бўлса ва апрель ойида бу тўғрисида меҳнат органининг маълумотномасини тақдим қилса, унга учинчи ой (март) учун ҳам илгариги иш жойидан ўртача ойлик иш ҳақи тўланади.

68-модда. Аҳолининг айрим тоифалари учун ишга жойлашишдаги қўшимча кафолатлар

Давлат ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга; таълим муассасаларини битирган ёшларга; Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати, Давлат чегараларини ҳимоя қилувчи қўмита ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилганларга; ногиронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахсларга; жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан мажбурий даволанишга юборилган шахсларга қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш, корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар учун кўрсатилган тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш минимал иш жойларини белгилаб қўйиш, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чоралар билан қўшимча кафолатларни таъминлайди. (ЎЗР 20.08.1999 й. 832-1-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) ходим захирага бўшатирилган ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилган кунидан бошлаб узоғи билан уч ой ичида ишга жойлашиш масаласида иш берувчига мурожаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга

жойлашиш ҳуқуқига эгадир. (ЎзР 29.08.1998 й. 681-I-сон Қонуни таҳриридаги хат боши)

Ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган), лекин кейинчалик захирага бўшатирилган ёки истеъфога чиққан ходим, агар унинг ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) кунидан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиб келиш ҳуқуқига эга.

Корхона қайта ташкил этилганда ҳарбий хизматдан бўшатирилган шахсларни ишга жойлаштиришни унинг ҳуқуқий вориси, корхона тугатилганда эса - маҳаллий меҳнат органи амалга оширади. (ЎзР 20.08.1999 й. 832-1-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Ходимларга ушбу модданинг иккинчи ва учинчи қисмларида кўрсатилган кафолатларни бериш мумкин бўлмаган ҳолларда, маҳаллий меҳнат органи ишга жойлаштиришни, зарур ҳолларда эса, касби бўйича бепул ўқитишни таъминлайди.

Ушбу модданинг иккинчи, учинчи, тўртинчи ва бешинчи қисмларида назарда тутилган кафолатлар муқобил хизматга чақирилган ходимларга ҳам татбиқ этилади.

Аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш – Ўзбекистон давлатининг бозор муносабатларига ўтиш босқичи давридаги энг муҳим функциялардан биридир ва тараққиётнинг “Ўзбек модели” деб ном олган тараққиёт йўлимиздаги асосий тамойилларидан бири сифатида ҳам ижтимоий ҳимояни амалга ошириб борилиши белгилаб қўйилган.

Маълумки, иш билан бандлик ва барқарор даромад олишни таъминланиши ижтимоий ҳимоянинг муҳим шаклларида бўлиб саналади. Шу туфайли давлат ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган, меҳнат бозорида ўзининг объектив кўрсаткичларига кўра бошқалар билан тенг рақобат қилолмайдиган шахсларни иш билан таъминлаш юзасидан қўшимча имтиёз ҳамда кафолатлар берилиши уларни ижтимоий ҳимоялашнинг муҳим воситаларидан бўлиб саналади.

Меҳнат бозорида тенг рақобатлашишга қодир бўлмаган ва ишга жойлаштиришда ижтимоий ҳимоя қилинишга муҳтож бўлган шахслар доираси уларнинг ёши, саломатлиги аҳволи, малака-тажрибаси ҳамда бошқа объектив ҳолатлари ҳисобга олингани ҳолда белгиланади.

Жумладан, куйидагилар ана шундай ишга жойлаштиришда кўшимча кўмак ва ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар жумласига киритиладилар:

1) ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бўлган ёлғиз ота ёки ёлғиз она (болани отасиз ёки онасиз тарбиялаётган шахслар);

2) кўп болали (беш ва ундан кўп боласи бўлган ота-оналар);

3) таълим муассасаларининг кундузги (ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда) бўлимини битирган ёшлар;

4) ҳарбий хизматдан бўшатирилганлар (муддатли хизматни ўтагач ёхуд армия сафидаги қисқартиришлар туфайли);

5) ногиронлар;

6) пенсия ёшига яқинлашиб қолганлар;

7) жазони ижро қилиш жойларидан озод қилинганлар;

8) суд қарори билан мажбурий даволанишга юборилган ва даволаниб қайтганлар;

Меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган шахсларни иш билан бандлигини таъминлаш ва улар учун меҳнат бозорида қулай ҳамда имтиёзли шароит яратиб бериш мақсадида бир қатор ташкилий-иқтисодий ҳамда ҳуқуқий чора-тадбирлар белгилаб қўйилган. Бундай чора-тадбирлар қаторига:

- улар учун махсус бандлик давлат дастурлари ишлаб чиқиш ва амалга ошириш;

- ногиронлар меҳнат қиладиган махсус корхоналар, махсус иш жойлари ташкил этиш;

- касбга ва ишга ўргатишнинг махсус дастурларини амалга ошириш;

- мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхоналарда ижтимоий фонд ва меҳнат бозорларида тенг рақобатлаша олмайдиган фуқаролар учун кўшимча минимал иш жойларини белгилаб қўйиш;

- аввалги ишига қайтиб келиш имкониятини назарда тутиш;

- касаначиликни ривожлантириш;

- ижтимоий заиф ва меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган фуқаролар учун кўшимча иш жойлари барпо қиладиган ва уларни кўшимча равишда ишга қабул қиладиган тадбиркорлик субъектларини иқтисодий-ҳуқуқий жиҳатдан рағбатлантириш;

- ижтимоий ҳимояга муҳтож ва ишга жойлашишда қўллаб-қувватланиши лозим бўлган фуқароларни ишга қабул қилишдан бўйин товлаганлик, улар учун кўшимча иш жойлари барпо

этмаганлик ва аҳоли бандлигига оид қонун талабларини бузганлик учун иқтисодий ҳамда ҳуқуқий жавобгарлик белгилаш кабилар киритилиши мумкин.

Мамлакатимизда кичик ва хусусий бизнесни янада ривожлантиришга оид қатор давлат дастурлари қабул қилиниб, изчил рўёбга чиқариб келинмоқда. Натижада банд аҳолининг салмоқли қисми бугунги кунда нодавлат секторида, хусусан кичик ва хусусий бизнесда хизмат қилмоқда.

Ногиронлар соғломлаштириш, уларнинг жамият ҳаётида фаол қатнашишлари учун барча зарур чоралар кўрилган ва уларга бу соҳада бериладиган асосий кафолатлар “Ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги, “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги, “Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида”ги, “Меҳнат муҳофазаси тўғрисида”ги ва бошқа қонунларда белгиланган, Республика Президенти фармон ва қарорларида, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорларида назарда тутилган.

Ижтимоий ҳимояга муҳтож ва меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган шахслар учун ишга жойлашиш юзасидан қўшимча кафолатлар амалга оширилишининг асосий йўллари Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 1 декабрда 504-тартиб рақами билан давлат рўйхатига олинган Низомда кўрсатилган.

“Ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишига қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисида Низом”

Мазкур Низом Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Оила манфаатларини таъминлаш борасида 1998 йилда амалга ошириладиган тадбирлар Давлат дастури тўғрисида” 1998 йил 27 январдаги 45-сон қарорига мувофиқ Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига, “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”, “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонунлар, шунингдек бошқа қонун ҳужжатларида назарда тутилган ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишига қодир бўлмаган шахсларга қўшимча ижтимоий кафолатларни таъминлаш мақсадида ишлаб чиқилган.

УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш мақсадида корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга (кейинги ўринларда "корхоналар" деб аталади) ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдори белгиланади. Шахсларнинг ушбу тоифасига қуйидагилар киради:

ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналар ҳамда кўп болали ота-оналар;

таълим муассасаларини тамомлаган ёшлар, улар таълим муассасасини тамомлагандан кейин бир йил давомида;

Ўзбекистон Республикаси Куролли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатилганлар;

ногиронлар ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахслар.

2. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун ҳар бир корхонага иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш - бу ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонига нисбатан мазкур корхонада ишга жойлаштирилиши керак бўлган кўрсатиб ўтилган тоифадаги шахсларнинг энг кам миқдорини белгилайдир.

3. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг энг кам сони миқдорини белгилаш ёки ишлар (касбларнинг айрим турларини банд қилиб қўйиш қонун ҳужжатларига мувофиқ давлат ҳокимиятининг жойлардаги органлари томонидан амалга оширилади.

Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг энг кам сони миқдори бундай шахслар сони ўзгаришига қараб давлат ҳокимиятининг жойлардаги органлари томонидан ҳар йили қайта кўриб чиқилади, шунингдек ишларнинг айрим турлари мазкур Низомнинг 1-бандида кўрсатилган шахсларни уларга жалб қилиш учун банд қилиб қўйилади.

4. Ногиронлар учун иш жойларининг энг кам миқдори ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сони камида 34 кишини ташкил этадиган корхоналар учун, ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг бошқа тоифалари учун иш жойларининг энг қисм миқдори -

ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сони 100 ва ундан ортиқ кишини ташиқил этадиган корхоналар учун белгиланади.

5. Корхоналар давлат ҳокимиятининг жойлардаги органи томонидан ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун белгиланган иш жойларининг энг кам миқдорида мувофиқ, мазкур Низомнинг 1-бандида санаб ўтилган шахсларни ишга жойлаштириши учун иш жойларининг белгиланган миқдорини барпо этишига (ажратишига ёки банд қилиб қўйишига) мажбурдир.

Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг кўрсатилган тоифаларининг характерли талабларига мувофиқ келувчи меҳнат шaroитларини таъминловчи иш жойи ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун, бундан ташқари - Меҳнат вазирлиги ва соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган Меҳнат шaroитларини баҳолаш ва меҳнат шaroитлари бўйича иш жойларини аттестациядан ўтказиш услубиятига мувофиқ аттестациядан ўтказилган иш жойи эса ногиронлар учун барпо этилган (ажратилган ёки банд қилиб қўйилган) иш жойи ҳисобланади.

Шу жумладан:

ногиронлар учун - саломатлиги ва меҳнат фаолиятига нисбатан қўйиладиган белгиланган аксил кўрсаткичлар ҳисобга олинган ҳолда ходимга меҳнат операцияларини тўсиқсиз бажариши имконини берувчи иш жойлари;

касб-ҳунар таълимига эга бўлмаган ёшлар учун, улар умумтаълим муассасаларини тамомлаганларидан кейин бир йил давомида - шогирдлик иш жойлари ёки махсус касб-ҳунар тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш жойлари;

ўрта махсус ва касб-ҳунар таълим муассасаларини тамомлаган ёшлар, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Фавқулодда вазиятлар вазирлиги ва Миллий хавфсизлик хизмати қўшинларидан бўшатишган шахслар учун улар ўқув юртларини тамомлаганларидан ёки бўшатишганларидан кейин бир йил давомида - уларнинг касб-ҳунар тайёргарлигига мувофиқ келувчи иш жойлари;

ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга - болаларни тарбиялаш ва меҳнат мажбуриятларини бажаришини бирга қўшиб олиб бориш имконини берувчи ўзгарувчан жадалли иш жойлари;

жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахслар учун - махсус малакани талаб қилмайдиган ҳар қандай иш.

ИЖТИМОИЙ ҲИМОЯГА МУҲТОЖ ШАХСЛАР УЧУН ИШ ЖОЙЛАРИНИНГ ЭНГ КАМ МИҚДОРНИ БЕЛГИЛАШ ШАРТЛАРИ ВА ТАРТИБИ

6. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш тўғрисидаги таклифлар туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш маркази томонидан шакллантирилади ҳамда мазкур туман (шаҳар) ҳудудида жойлашган ҳар бир корхона бўйича тегишли қарор қабул қилиш учун ҳокимликка киритилади. (ЎзР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги хат боши)

Ҳар бир аниқ корхона бўйича иш жойларининг энг кам миқдорини барпо этиш бўйича таклифлар киритишда Бандликка кўмаклашиш марказлари томонидан корхонанинг касб-ҳунар тузилмаси ва унинг фаолиятининг ўзига хос хусусиятлари албатта ҳисобга олиниши керак. (ЎзР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги хат боши)

Ногиронлар учун иш жойларининг энг кам миқдорини барпо этиш тўғрисида таклифлар киритишда ногиронларни реабилитация қилишнинг минтақавий дастурлари кўрсаткичлари ҳисобга олинади.

7. Корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар бўйича ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг энг кам миқдори сонини белгилаш ҳокимнинг қарори асосида амалга оширилади, ушбу қарор календарь йил бошланишидан камида уч ой олдин иш берувчилар эътиборига етказилади.

Ҳокимнинг қарорида (шакли илова қилинмоқда) иш жойлари сони, уларнинг номи, иш жойларига қўйиладиган санитария - гигиена талаблари, шунингдек шартнома шартлари бажарилмаган тақдирда корхонага ва унинг раҳбарига нисбатан қўлланиладиган жазолар ҳамда ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун квоталанадиган иш жойларининг белгиланган миқдоридан ортиқ ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар ишга жойлаштирилганлиги учун рағбатлантириш чоралари кўрсатилади.

8. Ногиронлар учун барпо этиладиган ёки ажратиладиган иш жойларининг энг кам миқдори олдин қабул қилинган ногиронлар

ҳисобга олинган ҳолда ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонининг камида уч фоизи миқдорида белгиланади.

Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг бошқа тоифалари учун корхоналар томонидан барпо этиладиган ёки ажратиладиган иш жойларининг энг кам сони аниқ корхоналарнинг салоҳиятидан, уларнинг молиявий аҳволидан, шунингдек шахсларнинг мазкур тоифаларини ишга жойлаштиришнинг прогноз эҳтиёжларидан келиб чиқиб белгиланади. Бунда ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун, ногиронлардан ташқари, барпо этиладиган (ажратиладиган ёки банд қилиб қўйиладиган) иш жойлари сонини ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар тоифасига (ногиронлардан ташқари) тегишли бўлган олдин қабул қилинган ходимларни ҳисобга олган ҳолда ходимларнинг рўйхатдаги ўртача сонининг тўрт фоизидан ортиқ белгиламаслик тавсия қилинади.

9. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун барпо этилган ёки ажратилган иш жойларига ишга жойлаштириш иш берувчи томонидан туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш марказининг йўлланмаси бўйича ёки мустақил равишда амалга оширилади. (ЎЗР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги банд)

10. Ногиронларнинг жамоат ташкилотлари, озодликдан маҳрум қилиш жойларидан озод қилинган шахсларни ижтимоий мослаштириш марказлари, аҳолининг ижтимоий ҳимояга энг муҳтож гуруҳлари манфаатларини ифодаловчи бошқа ташкилотлар ишга жойлаштиришга муҳтож шахсларни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ишга жойлаштиришни таъминлайдиган туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашиш марказларига юбориш орқали шахсларнинг кўрсатиб ўтилган тоифаларини ишга жойлаштиришга кўмаклашадилар. (ЎЗР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги хат боши)

Бунда айтиб ўтилган ташкилотлар Бандликка кўмаклашиш марказларига аниқ корхоналар бўйича ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш тўғрисидаги таклифларни киритиш ҳамда Бандликка кўмаклашиш марказларидан ҳар бир корхонада ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар учун иш ўринларининг энг кам сони ва хусусияти тўғрисидаги зарур маълумотларни ҳамда ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахсларни ишга жойлаштириш учун яратилган ёки ажратилган иш ўринларидан мавжуд бўш иш ўринлари ҳақидаги

маълумотларни олиш ҳуқуқига эгадир. (ЎзР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги хат боши), (Олдинги таҳририга қаранг)

11. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун белгиланган иш жойларининг энг кам миқдорида мувофиқ барпо этилган (банд қилиб қўйилган ёки ажратилган) иш жойларини қисқартириш ёки тугатишга корхона касаба уюммаси ташиклоти (ёки корхона ходимларининг бошқа вакиллик органининг, шаҳар (туман) Бандликка кўмаклашиш марказлари билан келишилган ҳолда жойлардаги давлат ҳокимияти қарорига кўра, шунингдек ногиронлар учун иш жойларининг энг кам миқдори ҳисобига барпо этилган (ажратилган ёки банд қилиб қўйилган) иш жойларини тугатишга эса бундан ташқари, ногиронлар жамиятининг маҳаллий бўлими билан маслаҳатлашувдан кейин йўл қўйилади. (ЎзР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги банд)

12. Технологиядаги ўзгаришлар, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этиш, ходимлар сонининг ўзгаришига олиб келган иш ҳажмларининг қисқариши билан боғлиқ тадбирларни амалга оширишда ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг белгиланган энг кам миқдори ҳисобига ишга жойлаштирилган шахслар учун, башарти ушбу шахслар сони жойлардаги давлат ҳокимияти органлари томонидан белгиланган миқдордан ошмаса, иш жойлари устувор тартибда сақлаб қолинади.

ИЖТИМОЙ ҲИМОЯГА МУҲТОЖ ШАХСЛАРНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШДА ИШ БЕРУВЧИЛАРНИНГ МАЖБУРИЯТЛАРИ

13. Иш берувчилар мазкур Низомнинг 1-бандида кўрсатилган шахсларни ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун жойлардаги давлат ҳокимияти органи томонидан белгиланган иш жойларининг энг кам миқдори ҳисобига ишга жойлаштиришга мажбурдир.

Иш берувчи ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун белгиланган иш жойларининг энг кам миқдори ҳисобига барпо этилган (ажратилган ёки банд қилиб қўйилган) иш жойига Бандликка кўмаклашиш марказларининг йўлланмаси бўйича, мазкур шахслар мазкуз Низомнинг 1-бандида кўрсатилган тоифага тегишли бўлган тақдирда иш билан таъминлашни рад этса, иш берувчи қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда маъмурий жавобгар бўлади, - корхона раҳбарига энг кам ойлик иш ҳақининг беш бараваридан етти

бараваригача миқдорда маъмурий жарима солинади. (ЎзР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги хат боши)

14. Иш берувчи йил бошланишидан камида 10 кун олдин ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни иш билан таъминлаш учун ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг энг кам умумий миқдорининг камида 25 фоизи тайёр бўлишини таъминлашга мажбурдир, бу ҳақда Бандликка кўмаклашиш маркази йил бошлангунга қадар хабардор қилинади. (ЎзР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги хат боши)

Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг белгиланган энг кам миқдори ҳисобига ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг Қолган қисмини барпо этиш (ажратиш ёки банд қилиб қўйиш) иш берувчи томонидан календарь йилнинг биринчи чораги давомида таъминланади, бу ҳақда Бандликка кўмаклашиш маркази биринчи чорак тамом бўлгандан кейин 10 кундан кечикмай хабардор қилинади. (ЎзР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги хат боши)

Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг билгиланган энг кам миқдори ҳисобига ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойлари тайёрлиги тўғрисида ахборот бермаслик, шунингдек иш жойларининг амалда тайёр эмаслиги ҳам Бандликка кўмаклашиш марказлари томонидан жойлардаги давлат ҳокимияти органининг қарорини бажармаслик сифатида қаралади ва қонун ҳужжатларида белгиланган жарима жазолари солинишига олиб келади. (ЎзР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги хат боши)

15. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг белгиланган энг кам миқдори ҳисобига ташкил этилган (ажратилган ёки банд қилиб қўйилган) иш жойи илгари ушбу иш жойини эгаллаб турган шахс билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши муносабати билан бўшаган тақдирда, корхона 10 кун муддатда Бандликка кўмаклашиш марказларини янгидан очилган бўш иш жойидан хабардор қилишга мажбурдир. (ЎзР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги банд)

16. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг ушбу корхона учун белгиланган энг кам миқдори ҳисобига ногиронларни ишга жойлаштириш учун ўз корхонасида иш жойлари ташкил этиш ёки ажратиш имконияти бўлмаган тақдирда иш берувчилар бошқа корхоналардан тегишли иш жойларини ижарага

олишлари ёки уларни бошқа корхоналарда ўз маблағлари ҳисобига барпо этишлари ёки ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни касаначилик билан таъминлашлари мумкин.

Бир неча корхона Бандликка кўмаклашиш марказлари билан келишган ҳолда ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга жойлаштириш учун шартнома асосида бирлашишлари ва ўз ҳисобидан ихтисослаштирилган корхоналар, участкалар (цехлар) таъкил этишлари мумкин. (ЎзР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги хат боши)

Ушбу ҳолларда таъкил этилган иш жойлари сони ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун мазкур корхонага белгиланган иш жойларининг энг кам миқдори ҳисобига ҳисобга олинади.

17. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг энг кам миқдорини барпо этиш (ажратиш ёки банд қилиб қўйиш) бўйича жойлардаги давлат ҳокимияти органларининг қарорларини бажармаган иш берувчилар иш билан таъминлашга кўмаклашиш жамғармасига ҳар бир барпо этилмаган иш жойи учун бир ходимга тўғри келадиган йиллик ўртача иш ҳақи миқдорида жарима тўлайдилар.

Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг энг кам миқдорини барпо этиш (ажратиш ёки банд қилиб қўйиш) бўйича жойлардаги давлат ҳокимияти органларининг қарорларини бажармаганлик учун иш берувчи томонидан жарима тўланиши иш берувчини иш жойларининг белгиланган миқдорини барпо этишдан озод қилмайди.

18. Ногиронлар учун иш жойларининг белгиланган энг кам миқдорини барпо этмаган (ажратмаган ёки банд қилиб қўймаган) корхоналардан ундирилган жарималар иш билан таъминлашга кўмаклашиш жамғармаси томонидан устун даражада аҳолининг мазкур тоифаси (ногиронлар) учун янги иш жойлари барпо этиш, шу жумладан ногиронларнинг ихтисослаштирилган корхоналарини барпо этиш учун сарфланади.

19. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг белгиланган миқдори ҳисобига иш жойлари барпо этиш (ажратиш ёки банд қилиб қўйиш) бўйича жойлардаги давлат ҳокимияти органларининг қарорлари бажарилиши устидан назорат Бандликка кўмаклашиш марказлари томонидан амалга оширилади.

Корхона томонидан ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг белгиланган миқдори ҳисобига иш жойлари барпо

этиш (ажратиш ёки банд килиб қўйиш) бўйича жойлардаги давлат ҳокимияти органларининг қарорлари бажарилмаган тақдирда Бандликка кўмаклашиш марказлари томонидан иш берувчиларнинг мансабдор шахслари бажариши мажбурий бўлган тегишли кўрсатма тузилади. (ЎЗР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги банд)

ИЖТИМОЙ ҲИМОЯГА МУҲТОЖ ШАХСЛАР УЧУН ИШ ЖОЙЛАРИ БАРПО ЭТУВЧИ ИШ БЕРУВЧИЛАРГА ИМТИЁЗЛАР

20. Ногиронлар учун иш жойларининг белгиланган энг кам миқдоридан ортиқча ногиронлар учун иш жойлари барпо этган иш берувчилар Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодексида белгиланган тартибда солиқ солиш бўйича имтиёзларга эга бўладилар.

21. Жойлардагги давлат ҳокимияти органлари ўз ваколати доирасида ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг белгиланган миқдори ҳисобига ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун ортиқча иш жойлари барпо этган корхоналар учун имтиёзлар белгилашлари, шу жумладан ишлаб чиқариш участкалари (цехлар). ташкил этиш учун нотурар жой биноларини биринчи навбатда ажратишлари мумкин.

22. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун жойлардаги давлат ҳокимияти органи томонидан белгиланган иш жойлари миқдоридан ортиқча иш жойлари барпо этган иш берувчилар ушбу иш жойларини барпо этишга сарфланган маблағларнинг бир қисмини Бандликка кўмаклашиш маркази билан тузилган шартнома асосида Иш билан таъминлашга кўмаклашиш жамгармаси маблағлари ҳисобига қоплаш ҳуқуқига эгадирлар. (ЎЗР ВМ 08.05.2007 й. 95-сон Қарори таҳриридаги банд)

Қуролли кучлар, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатишган шахслар ҳам меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган, ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар жумласига киришилган. Бунга сабаб – одатда улар умумфуқаролик билан боғлиқ касбларга, малака ва кўникмаларга эга бўлмайдилар, шунга кўра уларнинг корхоналарга ишга жойлашиши бирмунча қийин кечади. Бундан ташқари, қуролли кучлар ва бошқа давлат куч тузилмаларида амалга ошириладиган ихчамлаштириш ҳамда такомиллаштиришлар туфайли ҳарбий хизматларнинг оммавий равишда ҳарбий хизматдан

бўшатилиши юз бериш мумкин бўлиб, бундай шароитда бўшатилаётган шахслар учун ишга жойлаштиришда қўшимча кафолатлар берилиши ўта муҳим аҳамиятга эга бўлган ижтимоий заруратдир. Шу туфайли Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил 12 декабрдаги “Умумий ҳарбий мажбурий ҳарбий хизмат тўғрисида”ги Қонунида бир қатор кафолатлар белгиланган.

Ҳарбий хизматдан бўшатилаётган шахслар икки тоифага: ҳарбий хизмат асосий фаолияти бўлган кадр таркибидаги (контракт асосида хизмат ўтовчи) ва муддатли (ҳарбий хизматни ўташ мажбуриятини муддатли асосда бажариб бўлгач захирага бўшатишган шахсларга бўлинади. Ишга жойлаштириш соҳасидаги қўшимча кафолатлар уларнинг ҳар иккаласига таллуқлидир

Ҳарбий хизматдан захирага бўшатишган (истеъфога чиққан) ҳарбий хизматчилар учун корхона ва ташкилотларда умумий асосларда иш жойлари банд қилиб қўйилиши ҳақида юқорида баён этилди.

Захирага бўшатишган (истеъфога чиққан) ҳарбий хизматчиларни ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар икки йўсинда таъминланади:

Биринчидан, ҳарбий хизматга чақирилган ходим захирага бўшатишганидан ёки истеъфога чиққанидан кейин узоғи билан уч ой давомида ўзи аввал ишлаган корхона, ташкилот иш берувчисига мурожаат қилган бўлса, аввалги иш жойига жойлаштириш ҳуқуқига эга (ишдан бўшаб, ҳарбий хизматга ўтган пайтидан бошлаб қанча вақт ўтган бўлишидан қатъи назар);

Иккинчидан, ҳарбий хизматга чақиртирилган (кирган) шахс корхонадан ишдан бўшаб, ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) пайтидан бошлаб уч ой ўтмасидан ҳарбий хизматдан бўшатишган (истеъфога чиққан) бўлса, яъни ишдан бўшатишган пайтидан бошлаб уч ой ўтмасидан аввал корхонага мурожаат қилишса, унга аввалги иш жойи (касби, лавозими) қайтариб берилиши ва ушбу вазифага қайта ишга қабул қилиниши лозим бўлади.

Ҳарбий хизматдан бўшатишган (истеъфога чиққан) ходим ҳарбий хизматга чақирилиш(кириши)дан аввал ишлаган корхона, ташкилот қайта ташкил этилган (мулкчилик шакли, ташкилий-ҳуқуқий шакли ўзгарган) ҳолларда уни ишга жойлаштириш мажбурияти қайта ташкил этилган корхонанинг ҳуқуқий вориси зиммасига юклатилган.

Башарти ҳарбий хизматчи ишлаган корхона батамом тугатилган бўлса уларни ишга жойлаштириши билан маҳаллий меҳнат органлари шугулланадилар.

Хизматдан бўшатилган ҳарбий хизматчиларга юқорида қайд этилган кафолатларни бериши имкони бўлмаса, яъни уларни ишга жойлаштириши амалга оширилмаса, у ҳолда уларни касбга ўқитиши қайта тайёргарликдан ўтказиши амалга оширилади. Бу даврда уларга умумий асосларда стипендия тўлаб турилади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 19 августдаги ПҚ-158-сонли “Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари ҳарбий хизматчиларини ижтимоий муҳофаза қилиши тизимини янада такомиллаштириши чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарорида ҳарбий хизматчилар ижтимоий ҳимоя чоралари назарда тутилган.¹

Муқобил хизматни ўтаб қайтган шахслар ҳам ишга жойлаштиришга кўмаклашиши ҳарбий хизматчилар учун белгиланган кафолатлардан фойдаланадилар.

*Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 11 мартдаги 128-сон қарори билан “Муқобил хизматни таъкил этиши ва Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг уни ўташи тартиби тўғрисидаги Низом” тасдиқланган.**

69-модда. Давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланган ходимларни ишга жойлаштириш юзасидан қўшимча кафолатлар

Давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугагандан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг иш (лавозим) берилади.

1. Фуқароларнинг давлат ва жамиятни идора қилишда қатнашиш ҳуқуқи Ўзбекистон Республикасида мустаҳкамланган асосий ҳуқуқларидан бўлиб саналади. Шу сабабли бу ҳуқуқларнинг амалга оширилиши кафолатларининг белгилаб қўйилганлиги фуқаролик жамият барпо қилишнинг муҳим шартларидан саналади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами 2005 йил, 32-33-сон, 245-бет

* Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами 2003 йил, 5-6-сон, 49-бет

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуни ва бошқа махсус қонунларда давлат ва жамоат ишларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларда ишловчи фуқароларга бериладиган кафолатлар, шу жумладан улар янги муддатга сайланмай қолганлари ёки сайловда иштирок этишдан бош тортганлари тақдирда уларга аввалги вазифа (лавозим)ларини қайтариб бериш билан боғлиқ бўлган кафолатлар белгилаб қўйилган.

Сайлаб қўйиладиган лавозимлар давлат органлари, жамоат бирлашмалари, фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари ва бошқаларда бўлиши мумкин.

Сайлаб қўйиладиган лавозимлар мавжуд бўлган давлат органлари жумласига:

1) Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисидаги доимийлик асосида бажариладиган лавозимлар;

2) Ўзбекистон Республикаси Конституциявий судидаги сайланадиган лавозимлар;

3) Ўзбекистон Республикаси Олий суди, Олий хўжалик суди, Қорақалпоғистон Республикаси Олий суди, Қорақалпоғистон Республикаси хўжалик судидаги сайланадиган лавозимлар;

4) Вилоят, Тошкент шаҳар, туман (шаҳар) халқ депутатлари Кенгашларининг асосий вазифасидан озод қилинганлари ҳолда депутатлик вазифасига жалб этиладиган халқ депутатлари;

5) Сайлаб қўйиладиган давлат органларининг бошқа мансабдор шахслари.

Ходимларнинг вакиллик органидаги сайлаб қўйиладиган лавозимлар жумласига асосий вазифасидан озод қилинган касаба уюшмаси кўмитаси раислари ва сайлов асосида ўз лавозимини эгалловчи бошқа шахслар кирази.

2. Сайлаб қўйиладиган лавозимларни эгаллаб турган ходимларга сайлов асосидаги ваколат муддати тамом бўлгач янги муддатга сайланмасалар ёки сайловда қатнашмасалар олдинги лавозими (вазифаси) берилиши кафолатланади.

Башарти корхона қайта ташкил этилганлиги ёки мулкдор ўзгарганлиги туфайли аввалги лавозимни қайтариб беришнинг имкони бўлмаса, у ҳолда қайта ташкил этилган ва ҳуқуқий ворис саналувчи корхона аввалгисига тенг бошқа лавозимга ишга жойлашиши лозим.

Агар корхона бутунлай тугаган ва ҳуқуқий ворис бўлмаса, бундай ҳолда маҳаллий меҳнат органи томонидан ишга жойлаштириш амалга оширилиши керак.

70-модда. Иш билан таъминлаш соҳасидаги қўшимча имтиёзлар

Қорақалпоғистон Республикаси давлат ҳокимияти органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари, жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида иш билан таъминлаш соҳасида қўшимча имтиёзлар назарда тутилиши мумкин.

1. Қорақалпоғистон Республикаси, маҳаллий давлат ҳокимият органлари зиммасига аҳоли бандлиги соҳасидаги давлат сиёсатини рўёбга чиқариш вазифаси юклатилган.

Ана шу вазифани бажариш йўлида улар қуйидагиларни амалга оширадилар:

- Ижтимоий ҳимояга муҳтож ва иш топишда қийналадиган шахсларни ишга жойлаштириш учун маҳаллий шарт-шароитларни ҳисобга олган ҳолда иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш, шунингдек айрим турдаги ишларни эҳтиёт тариқасида захирада ушлаб туриш;

- Меҳнат бозорини барқарорлаштириш чора-тадбирларини кўриш;

- Меҳнат шартномаси оммавий бекор қилинишининг олдини олиш;

- Иш билан таъминлашнинг минтақавий ва тармоқ дастурларини ишлаб чиқиш, уни ваколатли давлат органи билан келишиб тасдиқлаш;

- Иш жойлари сақланиб қолиши, кенгайтирилишига қаратилган чора-тадбирлар кўриш;

- Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш;

- Аҳолининг ўзини-ўзи иш билан таъминланишига кўмаклашиш;

- Касаначиликни ривожлантириш;

- Кичик ва хусусий бизнесни рағбатлантириш, унинг субъектларига қўшимча имтиёзлар бериш орқали аҳоли бандлик даражасини оширишга кўмаклашиши ва бошқа тадбирлар.

2. Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари ўз ваколатлари доирасида ишга жойлаштириш соҳасида ижтимоий ҳимояни кучайтириш мақсадида ўз ҳудуди доирасида қўшимча имтиёз ва енгилликларни жорий қилиш мумкин.

Ана шундай ишлар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

а) иш қидираётган фуқароларга қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан афзалроқ шартларда рўйхатга олиш, ишсизлик нафақаси миқдори ҳамда тўланиш муддатини кўпроқ белгилаш;

б) жамоат ишларида банд бўлган, касб ўрганаётган, малака ошираётган шахсларга кўпроқ имтиёзлар бериш;

с) оммавий равишда ишдан бўшатиш тўғрисида корхона ва ташкилотлар ижросини олти ойгача муддатга тўхтатиб туриш кабилар кирази.

3. Корхона ва ташкилотларнинг иш берувчилари иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга оширилишида қуйидаги кўринишларда иштирок этадилар:

- Бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) бор-йўқлиги тўғрисидаги маълумотларни, олдиндан (камида икки ой олдин) маҳаллий меҳнат органига мўлжалланаётган ишдан озод қилишлар тўғрисидаги ахборотларни бўшаб қоладиган ҳар бир ходимни кўрсатган ҳолда тақдим этиш. Бўш иш жойлари бор-йўқлиги тўғрисидаги маълумотларни ҳамда ходимларнинг ишдан озод қилиниши тўғрисидаги ахборотларни тақдим этиш тартиби ва муддатлари қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

- Ахборотнинг ўз вақтида тақдим этилмаслигида ва бўш иш жойларини (вакант лавозимларни) яширганликда айбдор бўлган ҳамда иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасига ажратмалар ўтказишдан бош тортган мансабдор шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўладилар.

- Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларга энг кам миқдордаги иш жойларини яратиш юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органлари чиқарган қарорларни бажармаганлик учун иш берувчилардан ҳар бир яратилмаган иш жойи учун ходимнинг йиллик ўртача иш ҳақи миқдорида жарима ундирилади. Аввал талабнома берилган, ўрта махсус, касб-ҳунар ва олий таълим олган, шунингдек касб тайёргарлиги олишга ва қайта тайёргарлик кўришга, малакасини оширишга юборилган шахсларни ишга қабул қилишдан бош тортганлик учун ҳам худди шу миқдорда жарима ундирилади. Ундириб олинган

маблағлар иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасини тўлдириш учун ўтказилади.

- Иш берувчиларнинг ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун белгиланган энг кам миқдордан ортиқроқ қўшимча иш жойларини яратиш, шунингдек бундай шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини ошириш мақсадида қилган сарф-харажатлари маҳаллий бюджет маблағлари, иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағлари ва бошқа маблағлар ҳисобидан қопланади.

- Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг иш жойларини қисқартириш ёки тугатиш маҳаллий меҳнат органлари ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан касаба уюшмалари қўмиталари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

**71-модда. Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги
қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириб бориш
ва уларни бузганлик учун жавобгарлик**

Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширишни давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг таркибий бўлинмалари, касаба уюшмалари амалга оширадилар. (ЎзР 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Меҳнат қилишга мажбурлашда, шунингдек аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузишда айбдор шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўладилар.

1. Қонунлар ижро қилингани ва уни бажариш амалда таъмин этилганидагина кутилган самарани бериши мумкин. Ҳуқуқий давлат барпо қилиш асосий мақсадлардан бири дея эълон қилинган бизнинг жамиятимизда қонунийликнинг қарор топтирилиши тараққиётимизнинг кучли омилларидан эканлиги шубҳасиздир.

Ана шундай шароитда давлат органлари, уларнинг мансабдор шахслари, жамоат бирлашмалари, корхона ва ташкилотлар, фуқаролар томонидан амалдаги қонунлар сўзсиз бажарилишига эришиш муҳим аҳамият касб этиши ўз-ўзидан аён.

Аҳоли бандлиги соҳасидаги давлат сиёсати тўла амалга оширилиши, фуқароларнинг эркин меҳнат қилиш ҳуқуқларининг кафолатланишида ҳам бу соҳадаги қонунлар ижросига эришиш масалалари диққат марказида бўлмоғи лозим.

Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ижроси турли усулларда: текшириш ва назорат қилиш, ҳуқуқбузарлик ҳолатларини аниқлаш ҳамда бартараф қилиш, қонунбузарликка йўл қўйилишида айбдор бўлган шахсларни тегишли жавобгарликка тортиш орқали таъминланади.

Иш билан таъминлашга оид қонунчилик бажарилиши устидан турли даражадаги давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари, касаба уюшмалари ҳаракатини амалга оширадilar.

2. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси ҳамда Сенати тўғрисидаги қонунларда ушбу қонунчилик органларининг қонунлар ижроси устидан давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари мансабдор шахслари ҳисоботларини эшитиш, жойларга чиқиб текширишларни амалга ошириш йўли билан назорат олиб бориш ваколати белгилаб қўйилган.

3. Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 29 августдаги “Прокуратура тўғрисида”ги Қонунига кўра Ўзбекистон Республикаси Бош прокурори ва унга бўйсунувчи прокурорлар Ўзбекистон Республикаси ҳудудида қонунларнинг аниқ ва бир хилда бажарилиши устидан назоратни амалга оширади.(1-модда, 2-қисм)

Прокуратура органларининг қонунлар ижроси устидан назоратни амалга ошириши соҳасидаги ваколатлари, фаолият шакл ҳамда воситалари “Прокуратура тўғрисида”ги қонунда, унинг асосида Ўзбекистон Республикаси Бош прокурори чиқарадиган меъёрий ҳужжатларда белгилаб қўйилган.

4. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат ҳақидаги қонун ҳужжатларига амал қилиниши устидан марказлашган ҳолда назорат ва текширишни амалга оширувчи орган бўлиб, у ягона ихтисослашган универсал функцияли давлат органидир.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 1993 йил 29 июлдаги 378-сон қарор билан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисидаги Низом тасдиқланган.*

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси ва унинг жойлардаги органларининг асосий вазифалари, ваколатлари хилида назоратни

* Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари тўплами 1993 йил, 7-сон, 29-модда

амалга ошириш усуллари юқорида қайд этилган унинг ҳақидаги Низомда белгилаб қўйилган.

Низомга кўра Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциялари:

- а) ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ҳамда эркинликлари, хавфсиз меҳнат шароитида ишлаш ҳуқуқларини муҳофаза қилиш;
- б) иш берувчилар томонидан меҳнат қонунлари ва меҳнатга оид бошқа қонун ҳужжатларига амал қилинишини текшириш;
- с) юз берган қонунбузарликларни аниқлаш, уларни бартараф этиш чорасини кўриш ва бу ҳақда тегишли давлат ҳокимият органларига маълум қилиш каби вазифаларни бажаради.

Давлат меҳнат ҳуқуқий инспекцияси тизимига мансуб органлар ўз фаолиятларини мустақил, объектив ва ҳалол бажарадилар.

Меҳнат қонунчилигига амал қилиш устидан тармоққа оид назорат ва текширишни амалга ошириш вазифаси қатор давлат бошқаруви органлари зиммасига юклатилган ҳамда уларга тегишли ваколатлар берилган.

Фуқароларнинг ишга жойлашиши ҳуқуқлари бузилиши ҳамда ходимлар қонуний манфаатларига зиён етказилишида айбдор бўлган шахслар қонун ҳужжатларига биноан иқтисодий ҳамда ҳуқуқий жавобгарликка тортиладилар.

Бунда Ўзбекистон Республикасининг “Маъмурий жавобгарлик тўғрисида”ги кодексида меҳнат қонунчилигини бузганлик (49-модда), давлат бандлик хизмати органлари томонидан ишга йўлланган шахсларни қабул қилишни рад қилиш (50-модда), меҳнатга маъмурий тартибда мажбурлаганлик учун маъмурий жазо қўллаш белгилаб қўйилган.

Аҳолини ишга жойлаштиришга оид қонунчиликни бузган юридик шахс – иш берувчиларга нисбатан молиявий-иқтисодий жазо қўллаш кўзда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сон қарори билан тасдиқланган Низомда иш билан таъминлашга оид қонунчиликни бузган шахсларга жарима қўллаш тартиби белгиланган.

**Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги
қонун ҳужжатларини бузганлик учун жарималар
солиш тартиби тўғрисида
НИЗОМ**

1. Мазкур Низом Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Оила манфаатларини таъминлаш борасида 1998 йилда амалга ошириладиган тадбирлар Давлат дастури тўғрисида" 1998 йил 27 январдаги 45-сон қарорига мувофиқ ва "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонун талаблари ижросини таъминлаш мақсадида ишлаб чиқилган.

2. Низом аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун мансабдор шахсларга жарималар солиш тартибини белгилайди.

3. "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонун талабларини бузганлик учун, идоравий бўйсунishi, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, барча иш берувчилар белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

4. Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилиниши устидан назорат ва уларнинг бажарилишини ҳуқуқий воситалар билан таъминлаш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва унинг маҳаллий органларининг давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторлари томонидан амалга оширилади.

5. Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторлари ўз ваколатлари доирасида қуйидаги ҳуқуқларга эга:

а) Ўзбекистон Республикаси назорат органлари фаолиятини мувофиқлаштирувчи Республика кенгаши томонидан тасдиқланган мувофиқлаштириш режалари асосида солиқ (молия) органлари ўтказадиган айни бир вақтдаги режали комплекс текширишлар давомида, қоидага кўра, "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонуннинг бажарилишини текшириш;

б) қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда, назорат органлари фаолиятини мувофиқлаштирувчи Республика кенгаши ёки унинг ҳудудий комиссиялари билан келишилган тартибда ва муддатларда назорат текширишларини амалга ошириш;

в) текиширилаётган хўжалик юритувчи субъектлардан текишириш ўтказиш билан бевосита борлиқ бўлган зарур ҳужжатларни ва бошқа ахборотларни олиш;

г) йўл қўйилган қонун бузилишларини бартараф этиш ваколатига эга бўлган мансабдор шахслар бажариши мажбурий бўлган ёзма кўрсатмалар бериш;

д) аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилишида айбдор бўлган мансабдор шахсларга қонун ҳужжатларида белгиланган миқдорда жарималар солиш.

6. "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонуннинг 18-моддасига ҳамда Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 50, 51 ва 229-моддаларига мувофиқ иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган талабларни бузганлик учун мансабдор шахсларга қўйидаги ҳолларда ва қўйидаги миқдорларда жарималар солинади:

а) ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларга энг кам миқдордаги иш жойларини барпо этиш юзасидан жойлардаги давлат ҳокимияти органлари қарорларини бажармаганлик учун -

ҳар бир барпо этилмаган иш жойи учун ходимнинг йиллик ўртача иш ҳақи миқдориди;

б) аввал буюртманоми берилган, ўрта махсус, касб-ҳунар ва олий таълим олган, шунингдек касб тайёргарлиги олишга ва қайта тайёргарлик кўришга, малакасини оширишга юборилган шахсларни ишга қабул қилишдан бош тортганлик учун -

ушбу ходим учун мўлжалланган иш жойи бўйича йиллик ўртача иш ҳақи миқдориди;

в) маҳаллий меҳнат органлари томонидан корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга ишга юборилган фуқароларни у ерда бўш иш жойлари (бўш лавозимлар) бўлгани ҳолда ишга олишдан асоссиз бош тортганлик учун -

энг кам ойлик иш ҳақининг беш бараваридан етти бараваригача миқдорда;

г) меҳнатга бирон-бир шаклда маъмурий тарзда мажбур қилганлик учун, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно, -

энг кам ойлик иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдорда;

д) бўш иш жойлари (бўш лавозимлар)ни яширганлик учун -

энг кам ойлик иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда;

е) ҳар бир ходимнинг ўрни бўшаётганлиги тўғрисидаги (унинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда) ахборотларни ўз вақтида маҳаллий меҳнат органларига тақдим этмаганлик учун энг кам ойлик иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда;

ж) Иш билан таъминлашга кўмаклашиши давлат жамғармасига ажратмаларни тўлашдан бўйин товлаганлик учун -

энг кам ойлик иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда.

7. Ушбу Низомнинг 6-бандида кўрсатиб ўтилган ундирилган жарима маблағлари Иш билан таъминлашга кўмаклашиши давлат жамғармасини тўлдириши учун йўналтирилади.

8. Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторлари "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонун талабларини бузганлик учун мансабдор шахсларга жарима солишда қуйидаги ҳаракатларни амалга оширадилар:

а) қонун бузилганлиги ҳақида баённома тузадилар. Баённомада унинг тузилган санаси ва жойи, давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторининг фамилияси, исми, отасининг исми ва лавозими, иш жойининг номи, Қонун бузилиши ҳолатларининг мазмуни, бунга айбдор бўлган шахсларнинг тушунтиришлари ва ушбу тушунтиришларни кўриб чиқиш натижалари, текишириш давомида ўрганилган ҳужжатлар, айбдор шахс қабул қилинган қарор билан таништирилганлиги ҳақидаги маълумотлар ҳамда унга қарор устидан шикоят қилиш тартиби тўғрисида тушунтириш берилганлиги кўрсатилади. Баённома давлат меҳнат ҳуқуқ инспектори томонидан имзоланади;

б) қонунни бузганлик учун жарима солиш тўғрисида қарор қабул қиладилар. Қарорда у қабул қилинган сана, қонун бузилиши содир этилган корхона (ташкilot, муассаса)нинг номи ҳамда иш берувчининг фамилияси, исми ва отасининг исми, қонун талаблари бузилга ҳолатлар, жарима солиш учун асос бўлган қонун ва меъёрий ҳужжат номи, жарима солинаётган мансабдор шахснинг фамилияси, исми, отасининг исми ва лавозими, солинаётган жарима миқдори, жарима ўтказилиши лозим бўлган банк муассасаси ва ҳисоб рақами, қарор бажарилганлиги тўғрисида Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекциясига маълумот бериш лозимлиги кўрсатилади. Қарор давлат меҳнат ҳуқуқ инспектори томонидан имзоланади.

9. Қонун бузилганлиги ҳақида баённома ва жарима солиш тўғрисидаги қарор уч нусхада тузилади. Уларнинг биринчи нусхалари -жарима солинган шахсга, иккинчи нусхалари - иш берувчига, агар жарима иш берувчига солинаётган бўлса - у бўйсунадиган юқори ташилотга берилади. Учинчи нусхалари давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторида қолади.

10. Жарима солиш жараёнида пайдо бўладиган ҳуқуқий муносабатлар, шу жумладан жарима солиш тўғрисидаги қарор устидан шикоят қилиш (протест бериш), шикоят (протест)ни кўриб чиқиш, чиқарилган қарор ижросини тўхтатиб туриш, қарор ижроси бўйича иш юритиш ва бошқалар Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексида белгиланган тартибда амалга оширилади.

VI БОБ. МЕХНАТ ШАРТНОМАСИ

1 § УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

72-модда. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари

Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

Ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари бўлиб ҳисобланадилар.

Меҳнат шартномасини тузиш ҳақидаги келишувдан олдин қўшимча ҳолатлар (танловдан ўтиш, лавозимга сайланиш ва бошқалар) бўлиши мумкин.

Ходим ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида, башарти бу қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган бўлса, меҳнат шартномалари тузиши мумкин.

1. Ўзбекистон Республикаси Конституциясига мувофиқ фуқароларга кафолатлаб қўйилган меҳнат қилиш ҳуқуқининг корхона ва ташкилотларига ишга ёлланиш асосида амалга оширилиши ходим ва иш берувчи ўртасида белгиланган тартибда меҳнат шартномаси тузиш йўли билан амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси унинг тарафларида пайдо бўладиган ҳуқуқ ва бурчларини ўзида ифодаловчи ҳужжатдир.

МКнинг 72-моддаси 1-қисмида меҳнат шартномаси тарафларнинг бир-бирларига нисбатан ҳуқуқлари ҳамда мажбуриятларнинг энг муҳимлари кўрсатиб қўйилган. Бу ҳуқуқ ва мажбуриятлар тегишли қонун ҳужжатлари, корхона жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари хизмат ёки лавозим йўриқномалари, ходим билан тузилган меҳнат шартномасида батафсил аниқлаштириб қўйилади.

2. Меҳнат шартномасининг тарафлари ходим ва иш берувчидан иборат.

Ходим - меҳнат муносабатларининг субъекти бўладиган Ўзбекистон Республикаси фуқароси, фуқаролиги йўқ шахс ёки чет эл фуқаросидир. Айрим вазифа ва лавозимларга ишга қабул қилишда (асосан давлат хизмати) меҳнат шартномасининг тарафи бўлиб фақат Ўзбекистон фуқароси қатнашиши мумкин (масалан, судьялик, прокуратура органлари ходими ва бошқалар). Шунингдек, ёши, жинси, саломатлиги аҳволи ва бошқа жиҳатларига кўра айрим иш ҳамда вазифаларда меҳнат шартномасининг тарафи бўла олмайдиган фуқаролар ҳам ҳужжатларда назарда тутилган (масалан, вояга етмаганлар ёки хотин-қизлар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланган ишлар).

Иш берувчи сифатида мулкдорнинг ўзи бошқарадиган ёки мулкдор ваколат берган шахс бошқарадиган турли мулкчилик шаклига асосланувчи корхона, муассаса, ташкилот қатнашади. МКнинг 17-моддасига кўра якка меҳнат шартномаларини тузиш иш берувчининг муҳим ҳуқуқларидан бўлиб саналади.

18 ёшга тўлган ва муомала лаёқатидан маҳрум қилинмаган (муомалага лаёқатсиз деб топилмаган) фуқаролар ҳам ўзларининг оилавий маиший эҳтиёжларини қондириш учун иш берувчи сифатида меҳнат шартномаси тузишлари мумкин. Улар томонидан меҳнат шартномаси тузишнинг ўзига хос хусусиятлари қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Ўзбекистон Республикасининг “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги қонуни 6-моддаси 2-қисмига кўра юридик шахс таъсис қилмаган якка тадбиркор фуқаролар томонидан ўзга шахсларни ишга ёллашга яъни меҳнат шартномаси тузилишига йўл қўйилмайди.

3. Муайян ишлар ёки лавозимларга ишга қабул қилинишдан аввал

танловдан ёки сайловдан ўтиш белгиланган бўлиши мумкин.

Масалан, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2005 йил 28 мартда 1461-сон билан рўйхатга олинган “Ўрта махсус касб-хунар таълими муассасалари директори ўринбосарлари, педагог ва муҳандис педагогларнинг бўш лавозимларини эгаллаш учун уларни танлов асосида танлаб олиш тўғрисидаги низом (янги таҳрирда) (Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. 2005 йил, 12-13-сон, 96-модда)га кўра ана шу лавозимларга ишга қабул қилиш (меҳнат шартномаси тузиш) учун белгиланган тартибда танловдан ўтганлик талаб этилади. Олий ўқув юр்தларининг

профессор-ўқитувчилари билан меҳнат шартномаси тузишдан аввал улар танловдан ўтишлари лозимлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги 20-сон қарори билан тасдиқланган “Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисидаги низом” белгиланган (Қаранг: Ўзбекистон Республикаси. Қонун ҳужжатлари тўплами. 2006 й., 6-7-сон 36-модда).

Нодавлат мулкчилигига асосланувчи корхона ва ташкилотлар ҳам ўзларининг ички локал меъёрий ҳужжатлари асосида муайян вазифа ёки лавозимларни эгалашнинг танлов тартибини жорий қилишлари мумкин.

Аммо, бунда танлов шартлари ва мезонлари меҳнат қонунчилиги талабларига зид бўлмаслиги лозим.

Сайлаб қўйиладиган лавозимларга (давлат органларининг (мас. касаба уюшмаларининг) раҳбарлари) ишга қабул қилиш (меҳнат шартномаси тузиш)да белгиланган тартибдаги сайлов ўтказилган органнинг (сайлов окуруги) қарори мавжуд бўлиши керак.

Танлов ёки сайлов натижалари асосида эгалланадиган лавозимларни муайян ҳолларда вақтинча (одатда бир йилгача муддат давомида) танлов ёки сайловдан ўтмасдан эгаллаб туришга йўл қўйилиши мумкин.

Корхона ва ташкилотлардаги квоталаб қўйиладиган иш жойларига ишга қабул қилиш (меҳнат шартномасини тузиш) учун Аҳолини ишга жойлаштиришга кўмаклашиш марказлари томонидан берилган йўлланма мавжуд бўлиши лозим.

(Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сонли қарори билан тасдиқланган “Ижтимоий ҳимояга муҳтожлиги, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисида”ги низом).

4. Ўриндошлик - ходимнинг асосий ишдан бўш вақтларида бошқа корхона ёки ташкилотларда, ёки ўзи ишлаб турган корхонада ҳақ тўланадиган иш (вазифа)ни бажариш, лавозимни эгаллаш. Ўриндошлик бўйича ишлаш ҳам умумий асосларда меҳнат шартномаси тузиш орқали амалга оширилиши мумкин.

Ўриндошлик бўйича ишлаш шартлари ва тартиби қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган.

(Қаранг: Собиқ Иттифоқ Меҳнат ва ижтимоий масалалар Давлат қўмитасининг 1989 йил 9 мартдаги қарори билан “Ўриндошлик бўйича ишлаш тартиби тўғрисида”ги низом тасдиқланган).

Ушбу низомга кўра 18 ёшга тўлмаган шахсларнинг, ўта оғир ва ноқулай меҳнат шароитларида ишлаётган шахсларнинг ана шундай бошқа ишларда, давлат муассасаларида икки раҳбарий лавозимда ўриндошлик асосида ишлашларига йўл қўйилмайди.

Низомга мувофиқ соатбай (бир календарь йилда 240 соатгача ишлаганда) ишлаш ўриндошлик бўлиб ҳисобланмайди. Педагогик, тиббиёт ва бошқа айрим соҳаларнинг айрим ходимларига истисно тариқасида бир неча корхонада ўриндошлик асосида ишлашга рухсат берилади.

Ўриндошлик бўйича ишга кираётган ходим билан белгиланган тартибда меҳнат шартномаси тузилади.

73-модда Меҳнат шартномасининг мазмуни

Меҳнат шартномасининг мазмуни тарафлар келишуви бўйича, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан қуйидагилар белгиланади:

иш жойи (корхона ёки унинг бўлинмаси);

ходимнинг меҳнат вазифаси - мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозим;

ишнинг бошланиш куни;

меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;

меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

1. Меҳнат шартномасининг мазмуни унинг тарафлари: ходим ва иш берувчи мазкур шартномага кўра оладиган ҳуқуқлари ҳамда мажбуриятлари йиғиндиси билан белгиланади.

Меҳнат шартномаси тарафларнинг меҳнат шартномаси тузиш натижасида қўлга киритадиган ўзаро ҳуқуқ-бурчлари:

а) меҳнат қонунларида назарда тутилган ҳуқуқ ва бурчлардан;

б) корхона локал меъёрий ҳужжатларида белгиланган ҳуқуқ ва бурчларда;

в) шартнома томонлари индивидуал тарзда меҳнат шартномасида ўзаро келишиб белгилаб оладиган ҳуқуқ ва бурчлардан иборат бўлади.

2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси ходимнинг ҳуқуқ ва бурчларини (16, 176-моддар) ҳамда иш берувчининг ҳуқуқ ва бурчларини МКнинг 17, 177 моддалари назарда тутди.

Бундан ташқари, ходим ва иш берувчининг ҳуқуқ ва бурчлари бошқа қонунлар ҳамда қонун ҳужжатларида янада кенгроқ белгилаб қўйилиши мумкин (Мас. Ўзбекистон Республикасининг “Хусусий корхоналар тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. 2004 йил, №3, 28-модда).

3. Корхона ва ташкилотларнинг жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, низоми (устаи), хизмат (мансаб) йўриқномалари ва бошқа ички локал ҳужжатларида ходим ва иш берувчи ўртасида тузиладиган меҳнат шартномаси мазмунига тааллуқли қоидалар назарда тутилади.

4. Меҳнат шартномасининг мазмуни амалдаги меҳнат қонунлари, локал меъёрий ҳужжатлар доирасида унинг тарафлари ўзаро келишувчига кўра белгиланади ва тарафлар ўзлари лозим топган шартларни назарда тутишлари мумкин.

5. Меҳнат шартномаси мазмунини ташкил этувчи шартлар: зарурий ва қўшимча шартларга бўлинади.

Меҳнат шартномасининг зарурий шартлари жумласига қуйидагилар киради:

- Ходимнинг иш жойи;
- Меҳнат вазифаси (мутахассислиги, малакаси, лавозими);
- Ишнинг бошланиш куни;
- Меҳнат шартномаси муддати;
- Меҳнат ҳақи миқдори;

Ходимнинг иш жойи деганда у меҳнат вазифаларини бажариш билан машғул бўладиган жой тушунилади ва у одатда бир корхона, муассаса, ташкилот ҳудуди ичида бўлади. Корхонадан бошқа жойдаги иш жойида ишлашга қонун ҳужжатларида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасида бевосита назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади.

Меҳнат вазифаси - ходим меҳнат функциялари доирасини аниқлаб олинишига хизмат қилади.

Иш берувчи ходимнинг меҳнат вазифасига кирмайдиган ишларни бажаришликни қоида тариқасида ундан талаб қилишга ҳақли бўлмайди.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасида унга юклатилаётган вазифа, касб, ловозим ягона номенклатурада белгиланганидек аниқ кўрсатиб қўйилиши лозим. Ходимнинг меҳнат (хизмат) вазифалари хизмат (мансаб) йўриқномаларида аниқ белгиланади.

Ишнинг бошланиши куни меҳнат шартномасида белгилаб қўйилиши лозим ва одатда меҳнат шартномаси имзолангач эртасидан кечикмасдан ишга тушиши лозим бўлади.

Меҳнат шартномаси тузган ходимнинг белгиланган муддатда ишни бошламаслиги меҳнат шартномасининг бекор бўлишига олиб келиши лозим. Бироқ, МКда ёки бошқа қонунда бу ҳақда махсус кўрсатиб қўйилмагани сабабли амалиётда муайян англашилмовчиликлар юзага келмоқда.

Меҳнат шартномаси муддати деганда унинг қанча муддатга тузилгани назарда тутилади. Меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилган ҳолларда унинг қанча муддатга тузилганлиги аниқ-равшан кўрсатиб қўйилиши керак.

Меҳнат ҳақи. Меҳнат шартномасида иш бай ёки вақт бай ҳақ тўланиши, ходимнинг разряди ва бошқа иш ҳақи тўлашга оид талаблар кўрсатиб қўйилиши лозим.

6. Меҳнат шартномасининг қўшимча (келишувга кўра киритилиши мумкин бўлган) шартларнинг рўйхати қонун билан белгиланмаган ва тарафлар хоҳиши билан ҳал этилади. Бироқ, бундай қўшимча шартлар ходимнинг меҳнат ҳуқуқий аҳволини қонундагидан ёмонлаштирмаслиги, уни камситишга, шаъни ва қадр-қимматини ерга уришга қаратилмаслиги керак. Бундай шартлар ўз-ўзидан ҳақиқий саналмайди.

74-модда. Меҳнат шартномасининг шакли.

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади.

Меҳнат шартномасининг шакли Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланган тартибда тасдиқланадиган намунавий шартномани ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади.

Меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилади ва ҳар бир тарафга сақлаш учун топширилади.

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзолари билан мустаҳкамланиб, имзоланган муддати қайд этиб қўйилади. Мансабдор шахснинг имзоси имзонинг ҳақиқий ва ваколатли эканлигини таъкидлаш тариқасида корхона муҳри билан тасдиқланади.

1. Меҳнат шартномасининг ёзма шакли деганда унинг белгиланган тартибда ёзма тарзда (қоғозда) расмийлаштирилиши тушунилади.

2. Меҳнат шартномаси фақат ёзма шаклида тузилади ва унинг оғзаки тузилишига йўл қўйилмайди. Фуқаро томонидан ишга қабул қилишни сўраб берилган ёзма ариза меҳнат шартномаси тузишга қилинган таклиф сифатида баҳоланади.

3. Меҳнат шартномаси ёзма шаклининг намунавий нусхаси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 март-даги 133-сонли “Меҳнат кодексини рўёбга чиқаришга оид норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги қарори билан тасдиқланган.

***Вазирлар Маҳкамасининг
1997 йил 11 мартдаги
133-сон қарорига
2-ИЛОВА***

Меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий шакли

_____ сон МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ)

_____ шаҳри 199__ " __ "

1. Корхона (мулкчиликнинг барча шаклларидаги ташкилот, муассаса, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари

(тўлиқ номи)

(фамилияси, исми ва отасининг исми тўлиқ)

номидан, кейинги ўринларда "Иш берувчи" деб аталади ва фуқаро (Ўзбекистон Республикаси фуқаролиги бўлмаган шахс ҳам бўлиши мумкин)

(фамилияси, исми ва отасининг исми тўлиқ)
кейинги ўринларда "Ходим" деб аталади, мазкур шартномани қўйидагилар ҳақида туздик:

2. Ходим _____
(фамилияси, исми ва отасининг исми)

(корхона таркибий бўлинмаси, цех, бўлим, участка,
лаборатория ва шу кабиларнинг номи)
касби бўйича _____
(ЯТММ бўйича касб, лавозимининг тўлиқ номи, разряд, малака
тоифаси)
лавозимига ишга қабул қилинади.

3. Шартнома _____ ҳисобланади.
(асосий иш бўйича, ўриндошлик бўйича ва қонун ҳужжатларига
мувофиқ бошқа шартнома)

4. Шартнома муддати _____
(номуайян муддатга, 5 йилдан ортиқ бўлмаган муайян
муддатга,
муайян ишни бажариш вақтига ва унинг номи)

5. Шартнома бўйича ишлаш
бошланиши _____
тамом бўлиши _____

6. Синов муддати _____
(синовсиз, синов муддати)

7. Ходимнинг мажбуриятлари:

а) меҳнат ва технология интизоми (ички меҳнат тартиби қоидалари, уставлар ва интизом тўғрисидаги қоидалар)га риоя қилиш;

б) иш берувчининг қонуний фармойишларини бажариш;

- в) меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиш;
- г) лавозим йўриқномаларига риоя қилиш;
- д) ЯТММ, ММ билан назарда тутилган малака мажбуриятларига риоя қилиш;
- е) қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя қилиш;
- ж) жамоа шартномаси шартларига риоя қилиш;
- з) ходим томонидан қабул қилинадиган бошқа мажбуркятлар.

(иш, маҳсулот сифати; иш нормасини бажариш; хизмат кўрсатиш ва бошқалар)

8. Иш берувчининг мажбуриятлари;

- а) ходимнинг меҳнатини ташкил этиш, ходимни Меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси қоидалари, лавозим йўриқномалари, жамоа шартномаси ва бошқа норматив ва маҳаллий ҳужжатлар билан таништириш;
- б) меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаш;
- в) иш ҳақини ўз вақтида тўлаш;
- г) хавфсиз ва самарали меҳнат учун шарт-шароитлар яратиш, ходимни ўқитиш, унга меҳнатнинг хавфсиз шарт-шароити тўғрисида йўл-йўриқ бериш;
- д) иш жойини меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси қоидаларига мувофиқ жиҳозлаш;
- ж) қонун ҳужжатларига ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя қилиш;
- з) жамоа шартномаси шартларига риоя қилиш;
- и) иш берувчи томонидан қабул қилинадиган бошқа мажбуриятлар:

9. Иш куни режими _____
(тўлиқсиз иш куни, тўлиқсиз иш ҳафтаси, қисқартирилган иш вақти,
соатбой иш, иш кунининг бошланиши ва тамом бўлиши ва бошқалар)

10. Меҳнат ҳақи тўлаш.

Ходимга қуйидагича ҳақ тўлаш белгиланади:

а) _____
(тўлов тури ва унинг аниқ суммадаги

ёки ЯТС разряди кўрсатилган ҳолдаги, ёхуд тушумдан олинган
фоизлардаги миқдори)

б) амалдаги қонун ҳужжатларига ва норматив ҳужжатларга мувофиқ меҳнат шaroитлари билан боғлиқ бўлган қўшимча ҳақ, устама, компенсациялар қуйидаги миқдорларда:

(қўшимча ҳақ, устама, компенсациялар номи) (уларнинг
миқдори)

в) жамоа шартномаси шартлари билан назарда тутилган, шунингдек, берилган (мавжуд) ҳуқуқлар ва маблағлар доирасида раҳбар томонидан белгиланадиганган қўшимча ҳақ, устама, мукофот, тақдирлашлар ва рағбатлантирувчи турдаги бошқа тўловлар;

(қўшимча ҳақ, устама, мукофотлар номи) (уларнинг миқдори)

11. Ходимга:

а) асосий таътил (меҳнат таътили) _____ иш кунидан;

б) қўшимча таътил _____ иш кунидан ибрат

(номи)

бўлган ҳақ тўланадиган йиллик таътил белгиланади.

12. Меҳнат шартномаси (контракт)нинг меҳнат шароитлари ва унга ҳақ тўлаш хусусиятлари, ижтимоий ҳимоя, имтиёзлар, кафолатлар ва ҳоказолар билан боғлиқ бўлган бошқа шартлари.

Томонларнинг манзиллари ва имзолари:

Ходим:

Иш берувчи:

Манзили: _____

(сана, имзо)

Манзили: _____

(сана, имзо, муҳр)

4. Халқ хўжалигининг айрим тармоқлари учун меҳнат шартномасининг ўзгача намунавий нусхалари ҳам тасдиқланган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 19 мартдаги 189-сон қарори билан акциядорлик жамияти ижро этувчи органи раҳбари билан тузиладиган, 2003 йил 30 октябрдаги 476-сон қарори билан эса фермер хўжалиги ходимлари билан тузиладиган ёзма меҳнат шартнома намуналари тасдиқланган.

5. Вазирлар маҳкамасининг юқорида қайд этиб ўтилган 133-сонли қарори билан ёзма шаклдаги меҳнат шартномаларини тузиш юзасидан тавсиялар тасдиқланган.

**Вазирлар Маҳкамасининг
1997 йил 11 мартдаги
133-сон Қарорига
1-ИЛОВА**

**Ўзма ҳолдаги меҳнат шартномаси
(контракт) тузиш юзасидан
ТАВСИЯЛАР
I. УМУМИЙ ҚИСМ**

Мазкур Тавсиялар ва Меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий шакли мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларга (кейинги ўринларда - иш берувчи деб аталадилар) ва ходимларга меҳнат шартномалари (контрактлар) тузишда амалий ёрдам бериш мақсадида ишлаб чиқилган.

Ўзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) доимий ишловчи (номуайян муддатга ишга қабул қилинадиган) ходимлар билан ҳам, муддатли меҳнат шартномаси асосида (беш йилгача бўлган муддатга, муайян ишни бажариш вақти учун) ишга қабул қилинадиган ходимлар билан ҳам асосий иш жойи бўйича ва ўриндошлик асосида ишловчи ходимлар, касаначилар ва бошқалар билан тузилади. Муддатли меҳнат шартномаси (контракт) меҳнат муносабатлари номуайян муддатга белгиланиши мумкин бўлмаган ҳолларда: (ЎзР 07.08.1997 й. 392-сон Қарори таҳриридаги хат боши)

- бўлажак ишнинг хусусиятини;
- уни бажариш шартларини;
- ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда;
- қонунда бевосита назарда тутилган ҳолларда тузилади.

Меҳнат шартномаси (контракт) тузишда зарур ва қўшимча шартлар кўрсатиб ўтилади.

**II. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ
(КОНТРАКТ) ТОМОНЛАРИ**

I Қуйидагилар меҳнат шартномаси (контракт) томонлари ҳисобланадилар:

иш берувчи - корхона, шу жумладан, уларнинг раҳбарлари номидан корхонанинг алоҳида таркибий бўлинмалари, мулкдор айти

вақтда уларнинг раҳбари ҳисобланадиган хусусий корхоналар, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўн саккиз ёшга тўлган алоҳида шахслар;

Ходим - ўн олти ёшга тўлган Ўзбекистон Республикаси фуқароси, шунингдек, хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар (бошқа ҳолларда ота-онасидан бирининг ёки унинг ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги билан қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда ўн тўрт ва ўн беш ёшдан).

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ)НИНГ ЗАРУР ШАРТЛАРИ

Қуйидагилар меҳнат шартномаси (контракт)нинг зарур шартлари ҳисобланади:

иш жойи - ходим ишга қабул қилинаётган корхона, муассаса ташкилот (унинг таркибий бўлинмаси)нинг номи;

меҳнат функцияси - мазмуни лавозим йўриқномалари, малака мажбуриятлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланадиган муайян мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича (раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларнинг ҳамда бошқаларнинг Ягона тариф-малака маълумотномаси, Малака маълумотномаларига мувофиқ);

иш бошланадиган кун - қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси имзоланган пайтдан бошлаб кучга киради, агар ишнинг бошланиши санаси қайд этилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш кунидан (сменадан) кечикмай ишга тушиши керак;

меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва бошқа шартлар. Меҳнатга тўлаш миқдори томонларнинг келишувига кўра белгиланади ва қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши ва энг кўп миқдор билан чегараланиши мумкин эмас;

қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда айрим меҳнат шартномалари (контрактлар)ни тузишда зарур шартлар рўйхати кенгайтирилиши мумкин. Масалан, муддатли меҳнат шартномаси (контракт) тузишда ишнинг бошланиши санасигина эмас, балки унинг тамом бўлиши санаси ҳам қайд этилади. Ходимни муайян ишни бажариш даврига ишга қабул қилишда ходим амалга оширилиши учун қабул қилинаётган аниқ иш кўрсатилади. Ўриндошлик билан меҳнат шартномаси (контракт) тузишда қонун ҳужжатлари

билан назарда тутилган энг кўп муддат доирасида кундалик ишининг аниқ муддати белгиланади.

IV. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ)НИНГ ҚЎШИМЧА ШАРТЛАРИ

Томонларнинг келишувига кўра меҳнат шартномаси (контракт)да қўшимча шартлар назарда тутилиши мумкин. Улар томонларнинг мажбуриятларини аниқлаши, уларни тўлдириши, ходимга қўшимча имтиёз ва афзалликлар берилишини назарда тутиши мумкин.

Қўшимча шартларга қуйидагилар киритилиши мумкин:

ходимга меҳнат шароитлари белгиланган ҳолда ЯТММ ва ММда назарда тутилган қўшимча меҳнат мажбуриятлари юклаш;

бир неча касбда ишлаш тартиби ва шартлари кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномаси (контракт)нинг мустақил шарти сифатида бир неча касб (лавозим)да ишлаш;

агар ходим синов муддати билан ишга қабул қилинаётган бўлса, синовнинг аниқ муддати (қачондан қачонгача);

ходимнинг юқори малакаси, агар бу амалдаги қонун ҳужжатларида, жамоа шартномасида (барча даражадаги битимларда) ёки корхона, таъкилот, муассасада амал қилувчи бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда мураккаброқ ишларни бажариши билан боғлиқ бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш (тариф ставкалари, лавозим маошлари, қўшимча ҳақлар, устамалар, мукофотлар ва бошқа хилдаги тақдирлашлар)нинг юқорироқ миқдорларини яқка тартибда белгилаш;

ходим учун белгиланган иш вақти режими (тўлиқсиз иш куни, тўлиқсиз иш ҳафтаси, қисқартирилган иш вақти, соатбай иш, иш кунининг бошланиши ва тамом бўлиши ва бошқалар);

қўшимча (ҳақи тўланадиган ва ҳақи тўланмайдиган) дам олиш кунлари, таътиллар бериш;

ижтимоий-маиший тусдаги шароитлар (болалар боғчасида ўрин, санатория-курортда даволанишга йўлланма таъминланиши, транспорт хизмати, марказлаштирилган тартибда озиқ-овқат маҳсулотлари билан таъминлаш, уй-жой бериш ва бошқалар);

муддатли меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш.

Ходимларнинг алоҳида тоифалари учун шартноманинг қўшимча шартлари: пул ёки товар бойликларга хизмат кўрсатувчи шахслар учун тўлиқ моддий жавобгарлик шarti; корхона раҳбарлари учун меҳнат шартномасини тўхтатишнинг қонунчиликда назарда тутилмаган қўшимча асослари ва ҳ.к.

V. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ)НИ РАСМИЙЛАШТИРИШ

Меҳнат шартномаси (контракт)ни бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилади ҳамда сақлаш учун ҳар икки томонга берилади.

Шартнома (контракт)да томонларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси (контракт) сана кўрсатилган ҳолда имзолар билан тасдиқланади. Корхона, муассаса, таъкилот ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган мансабдор шахснинг имзосини гербли муҳр билан тасдиқлайди (гербли муҳр бўлмаган тақдирда имзонинг ҳақиқийлиги ва ваколатлилигини тасдиқловчи бошқа муҳр билан тасдиқланади).

Ходимнинг талабига кўра меҳнат шартномаси (контракт) у биладиган тилда тузилади ва давлат тилида тузилган шартнома (контракт) билан бир хил кучга эга бўлади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси (контракт) ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос ҳисобланади. Буйруқ тузилган меҳнат шартномаси (контракт) мазмунига зид бўлмаслиги керак.

VI. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ) ШАРТЛАРИНИНГ ҲАҚИҚИЙ ЭМАСЛИГИ

Қонун ҳужжатлари, жамоа шартномаси, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низом ва бошқа маҳаллий норматив ҳужжатларга нисбатан ходимнинг аҳволини ёмонлаштирадиган меҳнат шартномаси (контракт) шартлари ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Жумладан, меҳнат шартномаси (контракт) тузишда қуйидаги шартлар белгиланиши мумкин эмас:

меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари, қонун йўл қўядиган ҳоллар бундан мустасно;

қонун ҳужжатлари билан назарда тутилмаган интизомий жазолар белгилаш;

синов муддатини Меҳнат кодекси билан белгиланган энг юқори муддатдан ортиқча белгилаш;

ўриндошлик асосида ишлашга қўшимча чеклашлар жорий қилиш;

қонунда назарда тутилганидан ортиқча иш вақти муддати белгилаш;

ходимлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳолларда моддий жавобгарлик жорий этиш.

75-модда. Меҳнат шартномасининг муддати

Меҳнат шартномалари:

номуайян муддатга;

беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;

муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга, шунингдек муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб қайта тузилиши мумкин эмас.

1. Меҳнат шартномасининг муддати деганда унинг амал қилиши юзасидан белгиланадиган календарь вақт тушунилади ва бу вақт кун, ой, йиллар билан ўлчанади.

Меҳнат шартномаси амал қилиш муддатига кўра номуайян (муддатсиз) тузилган ва муайян муддатга (муддатли) тузилган турларга бўлинади.

2. Номуайян муддатга (муддати кўрсатилмаган ҳолдаги) тузилган меҳнат шартномаси унинг тарафлари хоҳлаган вақтларигача (бир ой, бир йил, ўн йил ва хоказо) амал қилаверади.

Меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасининг номуайян муддатга тузилишини маъқуллайди ва рағбатлантиради.

3. Муддатли меҳнат шартномаси тузилишига қуйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

- а) қонун ҳужжатларида махсус белгилаб қўйилганида;
- б) муайян ишни бажариш вақтига;
- с) вақтинча йўқ ходимни ўрнида ишлаш учун;
- д) мавсумий ишларга;
- е) ҳақ тўланадиган жамоат ишларига.

4. Меҳнат қонун ҳужжатларида ва бошқа махсус қонунларда муайян муддатга меҳнат шартномаси тузулиши назарда тутилган.

Муддатли меҳнат шартномаси одатда танлов (конкурс) ҳамда сайлов асосида эгалланадиган лавозимларга ишга қабул қилинаётган шахслар билан (олий ўқув юртларининг, касб-ҳунар коллежларининг педагоглари, Олий Мажлис Палаталарининг раислари, вилоят ва Олий суднинг судялари, маҳалла фуқаролар йиғинларининг раислари ва бошқалар) тузилади.

Бундай меҳнат шартномаларида унинг муддати тегишли қонунда ёки бошқа махсус қонун ҳужжатида белгиланади.

5. Муайян иш бажариш муддатига меҳнат шартномаси иш ҳажми олдиндан маълум бўлгани тақдирда тузилади (масалан, маълум таъмирлаш ишларини амалга ошириш учун).

6. Вақтинча йўқ ходим ўрнига муддатли меҳнат шартномаси тузиш чоғида ходимнинг вақтинча йўқ бўлиш вақти олдиндан маълум бўлса муддати аниқ кўрсатилган ҳолда тузилади.

7. Ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган фарзанди борлиги туфайли вақтинча ишда бўлмаган ходимнинг ўрнига ишга қабул қилинаётган шахс билан муддатли меҳнат шартномаси тузиш чоғида шартнома муддати кўрсатилмайди ва бунда хомиладорлик ёки туғиш таътилидаги шахснинг ўз ишига тушиш ҳақида ариза бериши унинг ўрнига муддатли меҳнат шартномаси асосида ишга олинган шахс билан тузилган муддатли меҳнат шартномасининг муддати тугаганлигини англатади.

8. Мавсумий ишларга мавсум даврида ишлаш учун муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин. Бунда шартноманинг муддати мавсум давомийлигига кўра белгиланади. Мавсумий ишларнинг рўйхати қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

9. Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари ишсиз деб тан олинган шахслар учун махсус ташкил қилинади ва бунда 2 ойгача муддатга муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин бўлади.

10. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг олдиндан розилиги олинмасдан муддатли қилиб қайта тузилиши мумкин эмас.

Муддатли меҳнат шартномаси тарафларнинг келишуви билан исталган пайтда номуайян муддати меҳнат шартномаси қилиб қайта расмийлаштирилиши мумкин.

76-модда. Иш берувчининг муддатли меҳнат шартномаси тузиш ҳуқуқини чеклаш

Муддатли меҳнат шартномалари:

бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда;

корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда тузилиши мумкин.

1. Муддатли меҳнат шартномаси тузиш ходимлар ҳуқуқлари чекланишига белгиланган шартнома муддати тамом бўлгач уни янги муддатга узайтирмаслик, иш берувчи томонидан ишдан бўшатиб юборилиш тақдири остида юришга мажбур қилади. Бу эса уларга нисбатан муайян ғайриқонуний хатти-ҳаракатлар, суистеъмоллар содир этилиши учун шароит туғдиради, ходимни бундай ҳаракатларга нисбатан эътироз билдиришдан тийилишга мажбур қилади.

2. Иш берувчи томонидан ўз ташаббсига кўра муддатли меҳнат шартномаси тузилишига қонунда бевосита назарда тутиб қўйилган ҳоллардан ташқари йўл қўйилмайди ва тегишли асосларсиз муддатли меҳнат шартномаси тузилиши меҳнат қонунчилигини бузилиши сифатида баҳоланади.

3. Муддатли меҳнат шартномаси бажариладиган ишнинг хусусияти ҳисобга олиниб (масалан, мавсумий ишлар, ҳажми олдиндан белгиланган ишлар) тузилиши мумкин.

4. МКнинг 75-моддасига берилган шарҳда қайд этиб қўйилганидек, фақат қонунда махсус назарда тутилган ҳолларда ёки ишнинг объектив хусусиятлари тақозо этган ҳоллардагина муддатли меҳнат шартномаси тузишга йўл қўйилади.

5. Корхона фаолиятининг самарали бошқарилишини таъминлаш, унинг молиявий-иқтисодий барқарор ривожланишига эришиш

мақсадида корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери (бош бухгалтер лавозими бўлмагани ҳолда катта бухгалтер) билан муддатли меҳнат шартномаси тузилиши мумкин.

Масалан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 19 апрелдаги 189-сон қарори билан тасдиқланган (қарорнинг 4-илоvasи) акциядорлик жамияти ижро етувчи органи раҳбарини (акциядорлик жамияти раисини) ёллаш тўғрисидаги намунавий меҳнат шартномаси 2,3- бандига кўра меҳнат шартномаси бир йил муддатга тузилиши назарда тутилган.

6. Қонун ҳужжатларида муддатли меҳнат шартномаси тузилишига йўл қўйиладиган бошқа ҳоллар ҳам назарда тутилган бўлиши мумкин.

7. Муддатли меҳнат шартномаси тузилганида одатда меҳнат шартномаси тарафлари ўзаро қўшимча ҳуқуқ ва мажбуриятлар оладилар, имтиёзлар кўзда тутилади.

8. Муддатли меҳнат шартномаси тузилганида иш берувчи ёки ходим шартнома муддати тамом бўлиши туфайли уни бекор қилиш имкониятига эга бўлади.

9. Муддатли меҳнат шартномасида белгиланган муддат тамом бўлганидан кейин ҳам меҳнат муносабатларини давом этаётганлиги тарафлар эътироз билдирмаган тақдирда, уни ўз-ўзидан номуайян муддатга узайтирилганлигини англатади.

2-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ

77-модда. Ишга қабул қилишга йўл қўйиладиган ёш

Ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан йўл қўйилади. Ўн беш ёшга тўлган шахслар ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма равишдаги розилиги билан ишга қабул қилиниши мумкин.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш мақсадида умумтаълим мактаблари, ҳунар-техника билим юртлари ва ўрта махсус ўқув юртларининг ўқувчиларини ўн тўрт ёшга тўлганларидан кейин ота-онасидан бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг розилиги билан болаларнинг соғлиғига ва камол топишига зиён етказмайдиган ва таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишларни ўқишдан бўш вақтларида бажариш учун ишга қабул қилишга йўл қўйилади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилиш ушбу Кодекснинг 241-моддасида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

1. Меҳнат шартномаси тузиш ва ишга кириш ҳуқуқи фуқароларда умумий қоидага кўра улар 16 ёшга етганларида кейин бўлади. Фуқаролик ҳуқуқий нуқтаи назаридан тўла муомилага лаёқатли фуқаролар 18 ёшдан пайдо бўлсалар (ФК нинг моддаси) меҳнат ҳуқуқий муносабатларида меҳнат ҳуқуқ-муомалага лаёқати 16 ёшдан тўлиқ пайдо бўладилар ва ушбу ёшдаги шахслар ўз меҳнат ҳуқуқларини бевосита (ота-оналари, васийлар иштрокисиз) амалга оширишлари мумкин бўлади.

2. Меҳнат қонунчилиги (шарҳланаётган 77- моддасининг 1- қисми) 16 ёшга тўлмаган ўсмирлар билан ҳам меҳнат шартномаси тузилишига йўл қўяди. Аммо бунда 16 ёшга тўлмаган ўсмирнинг отаси ёки онаси, ёхуд улар тарбияси билан шуғулланувчи ўзга 18 ёшдан ошган шахсларнинг ёзма розилиги бўлиши талаб қилинади.

Қонун бундай ёзма розиликнинг аниқ шаклини назарда тутмайди ва шу сабабдан махсус ҳужжат тузиш орқали (розилик хати бериш) ёки ёш ходим билан тузилган шартномасига розилиги ходимга имзо чекиш ёки бошқа ёзма шаклларда бундай розилик ифодаланиш мумкин.

3. Ёшларни меҳнат орқали тарбиялаш, меҳнат ва касбга тайёрлаш мақсадида кундузги бўлимдаги ўқув юртларида таълим олаётган ва 14 ёшга тўлган ўқувчи–ёшларни таълим олишдан бўш вақтларида ишга қабул қилишга йўл қўйилади.

МКнинг 77- моддаси 2- қисмида умумтаълим мактаблари, ҳунар-техника билим юртлари ва ўрта махсус ўқув юртларининг ўқувчилари ҳақида кўрсатилган бўлсада, 14 ёшдан бошлаб ишга қабул қилиш ҳақидаги қоидаларни бошқа ўқув юртларининг, шу жумладан олий ўқув юртларининг талабаларига ҳам татбиқ қилиш мумкин.

4. Ёшга кирган ўқувчи ва талабалар ўқишдан бўш вақтларида ота- онаси ёки уларнинг ўрнини босадиган ўзга шахслар ёзма розилиги билан ўзларнинг соғлиғига, камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олишларига халақит бермайдиган енгил ишларга қабул қилинишлари мумкин.

14 ёшга кирган ўқувчи ёшлар меҳнатидан фойдаланиш мумкин бўлган енгил ишлар рўйхати корхона ва ташкилотларда иш берувчи

ҳамда ходимлар вакиллик органи келишуви билан белгиланиб, жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин.

5. Муайян 14 ёшга кирган шахснинг ишга қабул қилинишида ишнинг уларга қай даражада мос эканлиги ўсмирнинг ота-онаси ёки бошқа қонуний вакиллари иштрокида аниқланади.

6. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланишнинг ўзига хос хусусиятлари белгилаб қўйилади (МКнинг 241-моддасига берилган шарҳга қаранг). Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш бутунлай тақиқланган ёки чекланган ишлар, касб ва вазифалар рўйхати Ўзб. Рес. Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 2001 йил 30 майдаги 7-сонли қарор билан тасдиқланган (Ўзб.Рес. Адлия вазирлиги томонидан 2001 йил 9 июлда 1040-сон билан давлат рўйхатига олинган).

7. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар кўтариш ва ташиш мумкин бўлган юкларнинг энг кўп оғирлиги Ўзб.Рес. Бош давлат санитария врачининг 1996 йил 19 мартдаги санитария нормаларида белгилаб қўйилган.

78-модда. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги

Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш деб ҳисобланади:

ушбу Кодекс 6-моддасининг биринчи қисми талабларининг бузилиши;

иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни (белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахсларни; ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларни - тегишинча уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб) ишга қабул қилмаслик; (ЎзР 29.08.1998 й. 681-1-сон Қонуни таҳриридаги хат боши)

қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳоллар.

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, ходимнинг талаби билан иш берувчи ишга қабул қилишни рад этишнинг сабабини

асослаб уч кун муддат ичида ёзма жавоб бериши шарт, бу жавоб ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши лозим. Асослантирилган жавоб бериш ҳақидаги талабларни қондиришни рад этиш ходимнинг ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги устидан шикоят қилишига тўсиқ бўлмайди.

1. Меҳнат қилиш, шу жумладан корхона ва ташкилотларга ишга ёлланиш ҳуқуқи фуқороларнинг энг муҳим канституцион ҳуқуқларидан бўлиб ҳисобланади (ЎзР Конституциясининг 37-моддаси). Ушбу ҳуқуқнинг амалга оширилиши учун зарур шартлар яратилиши, унинг ҳуқуқий муҳофаза этилишини, меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширишда барчага баробар имконият берилишини меҳнат қонунчилиги кафолатлайди.

Меҳнат қилиш ҳуқуқи амалга оширилишига нисбатан ҳар қандай тўсқинлик, фуқароларнинг бу масалалардаги ҳуқуқларини камситиш ва чеклаш қонунбузарлик деб эътироф этилади ҳамда бунда айбдор шахсларга тегишли ҳуқуқий жавобгарлик қўллаш учун асос бўлади.

2. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш тақиқланади. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш деганда бўш иш жойи бўла туриб асоссиз ишга қабул қилишдан бош тортиш, ишга қабул қилиш юзасидан қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган кафолатларни қасддан ёки эҳтиётсизликдан бузиш назарда тутилади.

Шарҳланаётган моддада ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш ҳолларининг тахминий рўйхати назарда тутилган.

3. Барча фуқоролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг ҳуқуқлидир. Жинси, ёши, ирки, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати, мавқеи, динга муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, ишга алоқадор бўлмаган бошқа ҳаракатлар назарда тутилиб фуқороларни ишга қабул қилишни рад этиш (камситиш) ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш саналади.

4. Иш берувчининг ўзи ишга таклиф қилган шахсларни асоссиз ишга қабул қилишдан бош тортишига йўл қўйилмайди ва бундай ҳаракати ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш ҳисобланади (масалан, корхона муайян касбга эга шахслар, мутахассислар қабул қилиниши ҳақида тегишли матбуотда эълон бергани ҳолда бошқа

жойда яшовчи фуқоронинг ишга таклиф этилгани уни ишга қабул қилишдан бош тортиш мумкин эмас).

5. Меҳнат бозорида рақобатлаша олмайдиган ва ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар учун ажратилган (квоталанган) минимал иш жойларига ишга жойлаштиришга кўмаклашиш марказлари томонидан йўлланган шахсларни бўш иш жойлари бўла туриб турли важлар билан ишга қабул қилишдан бўйин товлаши қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш ҳисобланади. (қаранг: Ўз.Р. “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуннинг 7-моддаси; Ўз.Р Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 сентябрдаги 504-сонли қарори билан тасдиқланган “Ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида кенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисида”ги низом).

6. Ҳомиладор аёлни, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни шу сабабли турли важлар билан асоссиз ишга қабул қилмаслик жиноят сифатида баҳоланади ва айбдор мансабдор шахс жавобгарлигига сабаб бўлади (қаранг: Ўз.Р. Жиноят кодекси 148-моддаси 2-қисми).

7. Қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда ишга қабул қилишни асоссиз рад этиш ҳам ғайриқонуний ишга қабул қилмаслик ҳисобланади. (Масалан, ўрта махсус ва олий ўқув юртларини давлат гранти (бюджет) асосида тамомлаган ва ишга йўлланган шахсларни, муқобил хизматини ўташга юборилган шахсни бўш иш жойлари бўла туриб асоссиз ишга қабул қилмаслик).

8. Ишга қабул қилиш рад этилгани тақдирда иш сўраб мурожат қилган фуқаронинг талаби билан иш берувчи унга ишга қабул қилмаслик сабабларини кўрсатгани ҳолда асосли ёзма жавоб бериши лозим.

Ходимлар ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилгани тақдирда улар талаб қилмасалар ҳам иш берувчи ишга қабул қила олмаслик сабаблари кўрсатилган ёзма жавобни уларга уч кун ичида беришга мажбурдир. Бундай ёзма жавоб иш берувчи ҳаракатлари устидан судга шикоят қилишлик учун асос бўлади. (МКнинг 224-моддаси)

Иш берувчининг ишга қабул қилишни рад этиш тўғрисида асосли жавоб беришдан бош тортганлиги манфаатдор шахсни судга ушбу масала хусусида судга мурожат қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди ва бундай ҳолда ана шундай ҳужжатлар суд орқали талаб қилиб олиниши мумкин.

79-модда. Қариндош-уруғларнинг давлат корхонасида бирга хизмат қилишларини чеклаш

Ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади.

Бу қоидадан истиснолар Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланиши мумкин.

1. Қариндош-уруғларнинг битта корхона, ташкилот, муассасада бирга ишлашлари муайян ҳолларда турли суистеъмолар, талон-тарож қилиш, бошқа қонунбузарликлар содир бўлиши учун қулай шароит яратиши мумкин. Ана шундай салбий ҳолатлар юз беришининг олдини олиш мақсадида мазкур чеклов белгилаб қўйилган.

2. Яқин қариндошларнинг бир корхона ва ташкилотда бирга ишлашларига оид тақиқ фақат давлат мулки саналувчи корхона, муассаса ва ташкилотларгагина таалукли бўлиб, нодавлат (хусусий, шу жумладан давлат тасарруфидан чиқарилган) корхона ва ташкилотлар учун таалукли эмас ҳамда корхоналарда яқин қариндошлар бирга ишлашлари мумкин.

3. Давлат муассасалари ва ташкилотлари, давлатга тегишли бўлган корхоналарда бирга ишлашлари мумкин бўлмаган яқин қариндошлар рўйхати шарҳланаётган 79-модданинг 1-қисмида белгилаб қўйилган бўлиб, улар жумласига ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, эр-хотиннинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари киритилгандир. Белгиланган тартибда фарзандликка олинган шахслар ҳам яқин қариндошлар жумласига киради, деб ўйлаймиз. Ушбу рўйхатнинг кенгайтириб талқин этилишига йўл қўйилмайди.

4. Қариндош-уруғларнинг давлат корхонасида бирга хизмат қилишини чеклашга оид қоидалар давлат улуши 50 фоиздан кўп бўлган давлат акциядорлик жамиятларида ҳам қўлланилиши лозим, деб ўйлаймиз.

5. Қариндош-уруғларнинг давлат корхона ва ташкилотларида бирга хизмат қилишларини чеклаш тўғрисидаги чеклов қуйидаги икки шартдан бири мавжуд бўлганда қўлланилади:

а) қариндош-уруғлардан бири иккинчисига бевосита бўйсунса (масалан, эри бош бухгалтер, хотини кассир);

б) уларнинг бири иккинчисининг фаолиятини назорат қилиши лозим бўлса (қайнотаси корхона раҳбари, куёви корхона бўлимининг бошлиғи).

6. Меҳнат қонунчилигида қариндош-уруғларнинг битта давлат корхонасида бирга ишлашларини чеклаш ҳақидаги қоидаларда бир қатор истиснолар назарда тутилган. Жумладан, Ўз.Р. Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори 3-илоvasида назарда тутилган чекловлардан истисно тариқасида бирга ишлатишларига йўл қўйиладиган ишлар ва вазифалар рўйхати назарда тутилган.

80-модда. Ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни:

паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса, - туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

меҳнат дафтарчасини, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;

ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишинча ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;

қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни тақдим этади.

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахсдан қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

1. Фуқароларни ишга қабул қилиш чоғида талаб қилиниши лозим бўлган ҳужжатларнинг рўйхати шарҳланаётган моддада белгилаб қўйилган бўлиб, унинг мақсади ишга қабул қилаётган фуқаронинг шахсини, касбий ва бошқа хусусиятларини аниқлашдан иборат.

Талаб қилинадиган ҳужжатлар доирасини белгилашни икки мақсадни кўзлайди:

а) меҳнат шартномаси тузилаётган шахснинг фуқаролиги, ёши, паспорт тузилиш режимига мувофиқ доимий яшаш жойи, ҳарбий мажбурияти, аввалги иш фаолияти, касб-ихтисосини тўғри аниқлаш йўли билан муносабатларнинг қонунийлигини тaminлайди;

б) иш берувчининг турли зарур бўлмаган ҳужжатларни талаб қилишларига йўл қўймаслик ва иш орқали турли қоғозбозлик ва сансоларликнинг олдини олиш.

2. Ишга қабул қилинаётган шахсдан шахсини аниқловчи ҳужжатлар талаб қилинади. Бундай ҳужжатлар қаторига 16 ёшга тўлган Ўзбекистон фуқаролари учун паспорт қоидаларига тўла мос келувчи ва паспорт режимига тўғри келадиган фуқаролик паспорти

16 – ёшга тўлмаган шахслар ишга қабул қилинаётганларида улардан:

а) туғилганлик тўғрисидаги гувоҳномаси;

б) доимий яшаш жойидан маълумотнома ;

в) отаси ёки онаси ёхуд уларни ўрнини босувчи вояга етган шахсларнинг ёзма розилиги талаб қилинади;

Чет эл фуқароси қабул қилинаётганда:

а) унинг фуқаролик паспорти;

б) ўзи билан ёнида меҳнат фаолияти билан шуғулланиш учун берилган лицензияси талаб қилинади.

Ҳарбий хизматчиларни ва қонунда назарда тутилган бошқа шахсларни ишга қабул қилиш чоғида шахсни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар ҳам талаб қилиниши мумкин.

3. Аввал ёлланма меҳнат фаолияти билан шуғулланган шахслардан белгиланган тартибда расмийлаштирилган меҳнат дафтарчаси талаб қилинади. Меҳнат дафтарчасини юритиш қонун ҳужжатлари

билан белгиланган. (Қаранг: Ўзб. Рес. Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан рўйхатга олинган йўриқнома).

4. Ҳарбий ҳужжатга алоқадор ва ҳарбий бурчни адо этиш лозим бўлган шахслардан, агар улар ҳарбий мажбур бўлсалар, белгиланган талабларга жавоб берувчи ҳарбий гувоҳнома, ҳарбий хизматга чақирилиши арафасида бўлган шахслардан эса чақирилиш гувоҳномаси талаб этилади. Уларни талаб қилишдан мақсад фуқаро ўзининг ватанни мудофа қилиш юзасидан конституциявий бурчини Ўзбекистон Республикасининг ҳарбий хизмат ва ҳарбий мажбурият тўғрисидаги қонун талабларини тўғри бажарилаётганлигини назорат қилишдан иборат.

5. Ходимга юкланаётган меҳнат вазифалари, касб, лавозими ундан махсус билим ва малакага эга бўлишлигини талаб қиладиган ҳолларда ана шундай малака ёки ихтисосга эга эканлигини тасдиқловчи ҳужжатлар талаб қилиниши лозим бўлади. Бундай хусусиятлар қаторига олиш ёки ўрта махсус ўқув юртини тугатганлик ҳақидаги диплом, маълумоти ҳақидаги гувоҳнома, сертификат кабилар киради. Ўзб. Рес. ўзаро белгиларга эга бўлмаган мамлакатларда таълим олган, малака ихтисосига эга бўлган шахсларнинг маълумот ҳақидаги ҳужжатларининг эквивалентлиги белгиланган тартибда тасдиқланган бўлиши лозим.

6. Меҳнатга оид қонун ҳужжатларида ходим билан меҳнат шартномаси бузиш чоғида юқорида санаб ўтилганлардан бошқа ҳужжатлар талаб қилиниши ҳам назарда тутилиши мумкин. Масалан, олий ўқув юртларининг педагог ходимларидан эълон қилинган илмий ишлар рўйхати, муайян фаолият тури билан шуғулланиши учун бериладиган лицензия.

7. Иш берувчи томонидан меҳнат шартномаси тузилиши чоғида қонунда назарда тутилган ҳужжатларни (оилавий аҳволи, даромадлари тўғрисидаги маълумотлар, тавсияномалар ва бошқалар) талаб қилиш тақиқланади ва бундай ҳаракатларга йўл қўйилиши меҳнат қонунчилигини бузиш деб баҳоланади.

81-модда. Меҳнат дафтарчаси

Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир.

Иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчасини тутиши шарт, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно.

Иш берувчи меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги маълумотларни ёзиши шарт. Ходимнинг илтимосига кўра меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлаган ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлар ҳақидаги ёзувлар киритилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат фаолияти тўғрисидаги, касби, ихтисослиги ҳақидаги ҳужжат бўлиб, унда меҳнат стажи тўғрисидаги маълумотлар қайд этилади.

Меҳнат дафтарчаси қуйидаги вазифаларни бажаради:

а) ходимнинг муайян меҳнат стажига эга эканлигини тасдиқлайди.

б) ходим меҳнат фаолиятига сифат жиҳатидан баҳо бериши имконини беради.

в) ходимнинг касби, ихтисослиги, шу соҳадаги амалий иш тажрибасини аниқлашга ёрдам беради.

г) ходимга пенсия ва нафақалар белгиланишида ижтимоий ёрдамнинг муайян туридан фойдаланишида имтиёз берилиши учун асос бўлиб хизмат қилади.

д) муайян корхонада мунтазам шуғулланганлигини ва шу асосида узлуксиз меҳнат стажига эга бўлганлиги туфайли иш ҳақи тўланади ва бошқа муносабатларда қўшимча имтиёзлар берилишига асос бўлади.

2. Меҳнат дафтарчасининг ёпилиши билан боғлиқ масалалар қуйидаги йўриқномада белгиланган.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИДА
РЎЙХАТГА ОЛИНГАН
29.01.1998 й.
N 402

Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги
ЙЎРИҚНОМА

Мазкур Йўриқнома Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси талабларига мувофиқ ишлаб чиқилган ва у меҳнат дафтарчалари юритилишининг ягона тартибини белгилайди.

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Меҳнат дафтарчалари ходимларнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжат бўлиб, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъи назар корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда (*) 5 кундан ортиқ ишлаган, шу жумладан, муайян муддатга ёлланганларга (**), шунингдек, давлат ижтимоий суғурта қилиниши кўзланган тақдирда, штатлар жадвалидан ташқари ходимларга ҳам юритилади.

1.2. Хусусий тадбиркорлик ва якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқароларга ҳамда шахсий ёрдамчи хўжаликларда ишловчиларга меҳнат дафтарчаларини бериш, меҳнат стажини белгилаш туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан амалга оширилади (ЎЗР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши).

Илк бор ўзининг меҳнат фаолиятини шундай ишларда бошлаган ходимларга меҳнат дафтарчалари туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан расмийлаштириб берилади. (ЎЗР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

Меҳнат стажининг давомийлик муддати тўғрисидаги ёзув Пенсия жамғармасига тегишли ажратмаларнинг тўланганлиги ҳақида берилган ҳужжат мавжуд бўлган тақдирда туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан амалга оширилади. (ЎЗР АВ

19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

Мазкур фаолият даврида банд бўлган шахсларнинг меҳнат дафтарчалари уларнинг эгалари бошқа ишга жойлашганларига қадар (кўчиб кетиши, пенсия тайинланиши ва бошқа ҳолларда) туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимларида сақланади. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

1.3. Иш берувчилар ҳар бир ходим учун меҳнат дафтарчалари очишлари, зарурат бўлганда иш даврини иш стажига киритиш учун ходимларнинг иш даври тўғрисида маълумотномалар беришлари шарт.

1.4. Пенсиялари муддатидан олдин тайинланган (эркаклар - 58 ёшга тўлган ва иш стажи 25 йил, аёллар - 53 ёшга тўлган ва иш стажи 20 йил бўлган) шахсларнинг меҳнат дафтарчалари умумий асосларда ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлгунга қадар ёки ишга киргунча маҳаллий меҳнат органларида сақланади.

1.5. Ишга кираётган вақтда ишга кираётган шахс иш берувчига меҳнат дафтарчасини (биринчи маротаба ишга кираётганлар бундан мустасно) тақдим этиши шарт. Ўриндошлик асосида ишга кираётганлар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этадилар. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги банд)

1.6. Меҳнат дафтарчаси ходим иш ҳақи оладиган корхонанинг ходимлар бўлимида ёки шунга масъул этилган шахсда сақланади. Ўриндошлик асосида ишлаётганларники эса асосий иш жойларида сақланади. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

II. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАЛАРИНИ ТЎЛДИРИШ

1. Умумий кўрсатмалар

2.1. Меҳнат дафтарчалари Ўзбекистон Республикасининг давлат тилида, Қорақалпоғистон Республикасида эса қорақалпоқ ёки

Ўзбекистон Республикаси давлат тилларида иш берувчи томонидан ходимнинг иштирокида тўлдирилади.

Меҳнат дафтарчасига қуйидаги маълумотлар киритилади:

ходим тўғрисида: фамилияси, исми ва отасининг исми, туғилган санаси, маълумоти, касби, мутахассислиги;

иш тўғрисида: ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш (жамоа шартномасида кўрсатилган асосларда ишлаб чиқариш зарурияти билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш бундан мустасно), меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида.

Меҳнат дафтарчаларига интизомий жазолар тўғрисидаги маълумотлар ёзилмайди.

2.2. Меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиниши, бошқа доимий ишга ўтказилиши каби барча турдаги ёзувлар иш берувчи томонидан буйруқ берилгандан сўнг киритилади ва бу ёзув буйруқнинг мазмунига мос бўлиши шарт.

ЎЗР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчаларга мувофиқ эслатма чиқариб ташланган

Эслатма: Иш берувчининг буйруқлари китобининг саҳифалари сон рақамлари қўйилган бўлиши ҳамда улар ип билан тикилиб, иш берувчи раҳбар имзоси ва сургичли муҳр билан мустаҳкамланган бўлиши шарт (зарур ҳолларда буйруқнинг нусхаси кўчирма тарзда берилади).

Меҳнат дафтарчасидаги саналар араб рақамларида, ой ва кунлар икки хонали сонларда ёзилади. Жумладан: ходим ишга 1997 йил 5 январдан қабул қилинган бўлса, унда 1997. 05. 01 деб ёзилади.

Меҳнат дафтарчасига киритиладиган маълумотлар эҳтиёткорлик билан қора, кўк ёки бинафша сиёҳ билан ёзилади.

2.3. Ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги меҳнат дафтарчасига киритиладиган ҳар бир ёзув билан иш берувчи ушбу дафтарча эгасини шахсий варақаси (Т-2 сонли идоралараро намунавий шакл-йўриқномага 4-илова)ни имзолаш йўли билан 3 кун муддат ичида таништириши лозим.

Бу ҳолда шахсий варақа (Т-2)даги ёзув билан меҳнат дафтарчасидаги ёзувлар бир-бирига ўзаро мос бўлиши шарт.

Истисно тариқасида бўйсуниб бўйича бир-биридан узоқ масофада ёки турли ҳудудларда жойлашган корхоналарда ишлаётган ходимларнинг меҳнат дафтарчаларига киритилган ёзув билан тегишли хабарномалар жўнатиш ва у тўғрида шахсий варақада белгилаб қўйиш йўли билан рухсат этилади.

2.4. Ходимнинг иши, бошқа доимий ишга ўтказилиши ва ҳоказолар тўғрисида нотўғри ёки ноаниқ ёзувлар аниқланган тақдирда, улар бундай ёзувни киритган иш берувчи томонидан тўғриланади ва тасдиқланади. Янги иш жойидаги иш берувчи бунинг учун ходимга тегишли ёрдам кўрсатиши зарур. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

2.5. Зарур ҳолларда иш берувчи ходимларнинг илтимосига биноан меҳнат дафтарчасидан иши тўғрисидаги маълумотларнинг кўчирмасини ёзиб, тасдиқлаб беради.

2.6. Меҳнат дафтарчасига нотўғри ёки ноаниқ ёзув киритган корхона тугатилган бўлса, бундай хатони тузатиш мазкур корхона бевосита бўйсунган юқори ташкилот томонидан (бундай ташкилот мавжуд бўлмаган тақдирда тегишли архивлардан олинган маълумотлар асосида амалга оширилади), корхона қайта ташкил этилган ҳолларда эса унинг ҳуқуқий вориси томонидан амалга оширилади. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги банд)

2.7. Ходимнинг иши ёки бошқа доимий ишга ўтказилиши ва шу кабилар ҳақидаги тўғриланган маълумотлар буйруқнинг асл нусхасига айнан мос бўлиши керак. Агар буйруқ йўқолиб қолган бўлса ёки у ходим бажарган ишга номувофиқ бўлган тақдирда, меҳнат дафтарчасидаги иши ҳақидаги маълумотларни тўғрилаб ёзиб қўйиш, бажарган ишни тасдиқловчи бошқа ҳужжатларга асосланиб амалга оширилади. Гувоҳлар кўрсатмаси меҳнат дафтарчасига ўзгартириш киритиш учун асос бўлолмайди. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

2.8. Меҳнат дафтарчасининг "Иши тўғрисидаги маълумотлар" бўлимида илгариги ёзилган хато ёки ноаниқ ёзувларни чизиб ўчиришга йўл қўйилмайди. Масалан: иши тўғрисидаги ёзувларни ўзгартириш зарур бўлиб қолган ҳолларда 3-устунда ёзувнинг тегишли тартиб сони ва санаси кўрсатилгандан сўнг "____ тартиб сонли ёзув бекор қилинди. Қуйидаги иш (лавозим)га қабул қилинди" деб ёзиб қўйилади ва 4-устунда меҳнат дафтарчасига киритилган тўғри ёзувга тааллуқли бўлган буйруқ (фармойиш)нинг сон рақами ва санаси ёзилади.

Меҳнат низоларини кўриб чиқиш органлари томонидан ходим ғайриқонуний равишда бўшатишган ёки бошқа доимий ишга ўтказилган деб топилиб илгариги ишига қайта тикланганда, ёзувлар юқорида келтирилган тартибда бекор қилинади. Жумладан: "____ сон рақамли ёзув бекор қилинди, олдинги ишига қайта тикланди" деб ёзилади. Бундай ҳолларда ишга тиклаш тўғрисидаги буйруқ 4-устунда кўрсатилади. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

2. Ходим тўғрисидаги маълумотларни ёзиш

2.9. Ходим тўғрисидаги маълумотлар меҳнат дафтарчасининг биринчи бетига ёзилади. Фамилияси, исми, отасининг исми қисқартиришсиз тўлиқ ёзилади ва туғилган куни, ойи, йили паспорти ёки туғилганлиги ҳақидаги гувоҳномага асосланиб тўлдирилади.

Ўрта, ўрта махсус ва олий маълумот тўғрисидаги ёзувлар фақат тегишли ҳужжатлар (аттестат, гувоҳнома, диплом)га асосан ёзилади.

Тўлиқсиз ўрта ва тўлиқсиз олий маълумотлар тўғрисидаги ёзув ҳам тегишли ҳужжатлар (талабалик билети, имтиҳонлар дафтарчаси, ўқув юрти маълумотномаси ва ҳоказолар)га асосланиб ёзилади.

Касби ва мутахассислиги тўғрисидаги маълумот меҳнат дафтарчасига маълумот тўғрисидаги ҳужжат ёки тегишли равишда расмийлаштирилган ҳужжат асосида ёзилади.

2.10. Меҳнат дафтарчаси тўлғазилгандан сўнг ходим киритилган маълумотларнинг тўғрилигини ўз имзоси билан тасдиқлайди.

Мазкур маълумотларни ёзган шахснинг имзоси корхона муҳри билан тасдиқланади. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

2.11. Меҳнат дафтарчасидаги исми-шарифи ва туғилган куни тўғрисидаги ёзувларга ўзгартиришлар тегишли ҳужжатлар (паспорти, туғилганлик, никоҳ ва никоҳнинг бекор қилиниши ҳақидаги гувоҳномага қараб фамилиясини, исмини ўзгартириш ва ҳоказолар) асосида ва ушбу ҳужжатларнинг сони ва берилган саналарига ҳавола қилинган тарзда охириги иш жойидаги берувчи томонидан киритилади.

Ўзгартирилган ёзувлар меҳнат дафтарчасининг биринчи бетига киритилади. Илгариги фамилияси, исми, отасининг исми ёки туғилган куни тўғрисидаги ёзув устидан бир чизиқ чизилиб, янги маълумотлар ёзиб қўйилади. Ёзувлар муқованинг ичкари бетига ёзилиб корхона раҳбарининг ёки унинг томонидан махсус ваколат берилган шахс имзоси ҳамда корхона ёки ходимлар бўлими муҳри билан тасдиқланади.

Ходимларнинг маълумоти, касби, ихтисослиги ва ҳоказолар бўйича ўзгартиришлар ҳам худди юқоридаги тартибда амалга оширилади.

3. Иш тўғрисидаги маълумотларни ёзиш

2.12. Меҳнат дафтарчасидаги "Иши тўғрисидаги маълумотлар" номли бўлимининг 3-устунига корхонанинг тўлиқ номи сарлавха каби ёзилади.

Сарлавха тагидаги 1-устунда тартиб рақами кўрсатилади;

2-устунда - ишга қабул қилинган сана ёзилади;

3-устунга “Фалон цех, бўлим, бўлинма, қисм ва х.к. фалончи лавозимга (касбга, мутахассисликка) қабул қилинди (тайинланди ёки сайланди)” деб ёзиб, берилган малака даражаси (агар шундай даража берилса) аниқ кўрсатилади; (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

4-устунга - қайси ҳужжатга асосан ёзилганлиги (санаси, тартиб рақами) қайд қилинади.

Белгиланган тартибда ягона тариф-малака маълумотномасида ва хизмат мансабларининг ягона рўйхати, ёхуд лавозимлар жадвалида рўй берган ўзгариш ёки қўшимчалар тўғрисидаги маълумотлар ходимлар эътиборларига етказилиб, сўнг уларнинг меҳнат дафтарчаларига иш берувчининг буйруғи асосида тегишли ўзгартириш ёки қўшимчалар киритилади.

Бордию, ходимга ишлаб турган даврида янги малака даражаси берилган бўлса, унда бу ҳақда белгиланган тартибда тегишли ёзув киритилиши шарт. Ходим иккинчи ва ундан кейинги касбларни ўрганган тақдирда, бу тўғрида меҳнат дафтарчасига ушбу касбларнинг малака даражалари кўрсатилиб қайд қилинади. Масалан: таъмирлаш чилангари 3-даражадаги электр-газ пайвандчиси касби бўйича қўшимча ихтисосланган бўлса, унда меҳнат дафтарчасидаги "Иши тўғрисидаги маълумотлар" номли бўлимининг 1-устунига ёзувнинг тартиб сони, 2-устунига иккинчи касб берилган сана, 3-устунга эса "3-даражадаги электр-газ пайвандчиси номли иккинчи касб берилди" деб ёзилади ва 4-устунда тегишли гувоҳнома, унинг сон рақами ва берилган сана кўрсатилади.

Ходим янги ўрганган касби бўйича иш бажарган тақдирда меҳнат дафтарчасига бу тўғрида тегишли ёзув киритилади. Масалан: таъмирловчи чилангарга 3-даражали электр-газ пайвандчилик ишларини бажариш бўйича вазифа юклатилиши билан иккинчи касб ўргатилди ва "3-даражали электр-газ пайвандчиси касби берилди", деб шу ёзувнинг қаршисига 4-устундан иккинчи касб берилганлиги тўғрисидаги тегишли гувоҳноманинг сон рақами ва санаси, чиқарилган буйруқнинг сон рақами ва санасига ҳавола қилиб ёзилади.

Меҳнат дафтарчасига ходимнинг ёзма аризасига биноан, ўриндошлик иши тўғрисидаги маълумот ходимни ўриндошлик асосида ишга қабул қилган иш берувчи томонидан чиқарган буйруғига мувофиқ асосий иш жойидаги иш берувчи томонидан ёзилади. Унинг ишдан бўшаганлиги тўғрисидаги маълумот ҳам худди шу тарзда ёзиб қўйилади.

Ходим мазкур корхонанинг ўзида бошқа ишга ўтказилса, унинг меҳнат дафтарчасига қуйидагича ёзув киритилади: 1-устунда тартиб рақами, 2-устунда сана, 3-устунда "Фалон лавозимга (касбга, мутахассисликка) ўтказилди деб ёзиб, 4-устунда тегишли буйруқнинг сони ва санаси кўрсатилади. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

2.13. Ходим ишлаб турган даврда корхонанинг номи ўзгартирилса, унда бу тўғрида меҳнат дафтарчасининг 3-устунида алоҳида сатр билан "Фалон корхона, фалон санада, фалончи ном билан атала бошлади" деб ёзилади. 4-устунда эса, қайта аталишини (номланишини) асослаб буйруқ санаси ва сон рақами қўйилади.

2.14. Меҳнат дафтарчаси бор бўлган талабаларга, ўқувчиларга, аспирантларга ва тиббиёт ординаторларига ўқув юртлари (илмий муассасалар) томонидан олий ва ўрта махсус юртларининг кундузги бўлимларида ўқиган вақтлари тўғрисида ёзув киритилади. Бундай ёзувларга асос бўлиб талабалар, ўқувчилар, аспирантлар ва клиник ординаторлар сафига қабул қилинганлиги ёки сафидан чиқариш тўғрисидаги ўқув юртлари (илмий муассасалар)нинг чиқарган буйруқлари исобланади.

Юқорида кўрсатилган ўқувчи, аспирант ва клиник ординаторларининг талабалар отрядларида, ишлаб чиқаришда ва хўжалик шартномалари бўйича илмий тадқиқот мавзуларда қатнашган даврлари, ихтисоси, малакаси, мансаби (лавозими) ва иш муддати кўрсатилган ҳолда тегишли маълумотномалар билан тасдиқланади. Ушбу маълумотномалар асосида ўқув юртлари (илмий муассасалар) талабалар, ўқувчилар, аспирантлар ва клиник ординаторларининг меҳнат дафтарчаларига иши тўғрисидаги олинган маълумотларнинг киритилишини таъминлайди ва уларни қатъий ҳисобот ҳужжатлари тарзида сақлайди.

2.15. Илгари ишламаган ва шу муносабат билан меҳнат дафтарчаларига эга бўлмаган талаба, ўқувчи, аспирант ва клиник ординаторларининг талабалар отрядларида, ишлаб чиқариш амалиётида ва хўжалик шартномалари бўйича илмий тадқиқот мавзуларида олиб борган ишлари тўғрисидаги ёзувлар меҳнат дафтарчаларига улар келгусида ишлайдиган иш берувчилар томонидан тегишли маълумотномаларга асосланиб киритилади.

2.16. Хусусий тадбиркорлик ва якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқароларнинг ҳамда деқон хўжаликларида ишловчиларнинг меҳнат дафтарчаларига туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан қуйидаги маълумотлар киритилади: (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

1-устунда - тартиб рақами кўрсатилади:

2-устунда - Хусусий тадбиркор (якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи ёки шахсий ёрдамчи хўжаликда ишловчи) сифатида қайд этилган сана ёзилади;

3-устунга - "Хусусий тадбиркор сифатида (якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланаяпти ёки декон ҳўжаликда) ишляяпти" деб кўрсатилади (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши);

4-устунга - қайси ҳужжатга асосан ёзилганлиги (санаси, тартиб рақами) қайд қилинади.

2.17. Меҳнат дафтарчаларига иш берувчилар томонидан тегишли ҳужжатларнинг санаси, сон рақами ва номига ҳавола қилинган тарзда алоҳида сатр қилиб қуйидаги ёзувлар киритилади:

а) меҳнат ва давлат ижтимоий суғуртага оид қонунчилик татбиқ этилмайдиган Қуролли кучларда, Миллий хавфсизлик хизматида, Ички ишлар органларида, шунингдек, барча турдаги қўриқлаш идораларида хизматда бўлган вақти тўғрисидаги маълумотлар, хизматга чақирилган санаси ва бўшатиш санаси кўрсатилган ҳолда;

б) кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш бўйича ҳунар-техника ва бошқа билим юртларида, курсларда ҳамда мактабларда ўқиган даври тўғрисида:

в) олий ва ўрта махсус ўқув юртларида бўлган давлари тўғрисида. Ушбу бандда кўзда тутилган ёзувлар меҳнат дафтарчасига ходимнинг мазкур иш берувчидаги иши тўғрисидаги маълумотлардан олдин киритилади.

4. Иш берувчи билан ходим ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинишида меҳнат дафтарчасини тўлдириш тартиби

2.18. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ёзувлар меҳнат дафтарчасига қуйидаги тартибда ёзилади:

1-устунда ёзувнинг тартиб сони;

2-устунда меҳнат шартномасининг бекор қилиниш санаси;

3-устунда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши;

4-устунда эса ушбу ёзувнинг нимага асосланиб киритилгани, буйруқ санаси ва сон рақами кўрсатилади. Масалан: ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда ва 1997 йилнинг 10 июни охириги иш куни ҳисобланган вақтда ходимнинг меҳнат дафтарчасига қуйидаги ёзувлар киритилиши лозим: иши тўғрисидаги маълумотлар бўлимининг устунда ёзувнинг тартиб сони қўйилади, 2-устунда бўшатилиш санаси 1997 йил. 06. 10.

3-устунда "меҳнат шартномаси бекор қилинди" деб ёзилади.

4-устунда буйруқнинг санаси ва сон рақами кўрсатилади.

2.19. Маҳаллий меҳнат органлари томонидан фуқароларнинг меҳнат дафтарчаларига:

а) жамоат ишлари ҳамда касбга ўргатиш, малакасини ошириш, қайта касбга тайёрлашга жалб қилинган муддатларини қайд қиладилар.

Ишсиз шахс деб эътироф этилган фуқаролар маҳаллий меҳнат бўлимига белгиланган муддатда рўйхатдан ўтиш учун келганларида меҳнат дафтарчаларини меҳнат бўлими ходимида кўрсатишлари шарт. (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

2.20. Меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасини бекор бўлганлиги тўғрисидаги ёзув амалдаги қонун талабларига мос бўлиши, яъни, меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) тўғрисидаги ёзув киритилмаслиги шарт.

2.21. Хусусий тадбиркорлик ва якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқаролар ҳамда деҳқон хўжаликларида ишловчилар мазкур фаолиятни тўхтатганларида уларнинг меҳнат дафтарчаларига туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан қуйидагича ёзувлар киритилади: (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

1-устунда - тартиб рақами кўрсатилади;

2-устунда - Хусусий тадбиркор (якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи ёки деҳқон хўжаликда ишловчи) ўз фаолиятини тўхтатганлиги тўғрисидаги сана ёзилади; (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши)

3-устунга - "Мазкур фаолият тўхтатилди" деб кўрсатилади;

4-устунга - қайси ҳужжатга асосан ёзилганлиги (санаси, тартиб рақами) қайд қилинади.

2.22 Ёшга доир пенсиялар тайинланганда, ижтимоий таъминот органлари томонидан меҳнат дафтарчасининг 3-устунида "Пенсия тайинланди" деган ёзув киритилади.

5. Меҳнат дафтарчасига қўшимча варақлар

2.23. Меҳнат дафтарчасининг тегишли бўлимларидаги ҳамма бетлари тўлиб қолган тақдирда, унга қўшимча варақлар юргизилади.

Қўшимча варақлар ходимнинг асосий иш жойида иш берувчи томонидан юритилиб, уни меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби асосида олиб боради. Қўшимча варақ меҳнат дафтарчасисиз ҳақиқий ҳисобланмайди (Йўриқноманинг 1.5 банди татбиқ қилинади).

2.24. Ҳар бир берилган қўшимча варақлар учун меҳнат дафтарчасининг биринчи бетининг юқори қисмига “қўшимча варақ берилди” деб ёзиб қўйилади ва унинг сон рақами ҳамда серияси кўрсатилади.

Кейинги қўшимча варақ берилганда навбатдаги ёзув киритилиб, унинг сон рақами ва серияси кўрсатилади.

III. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ БЕКОР ҚИЛИНГАНДА МЕҲНАТ ДАФТАРЧАСИНИ БЕРИШ ТАРТИБИ

3.1. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг мазкур ташкилотда ишлаган даврида меҳнат дафтарчасига киритилган иши тўғрисидаги маълумот (ёзув)лар корхона раҳбари ёки унинг томонидан махсус ваколат берилган шахснинг имзоси ва корхона ёки ходимлар бўлимининг муҳри билан тасдиқланади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

Иш берувчи айби билан меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилса, у ҳолда бутун кечиктирилган давр учун ходимга ўртача ойлик иш ҳақи тўланади (масалан: моддий жавобгар ходимни бириктирилган анжомларни вақтида топширмаганлиги учун баҳона қилиб меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилса). Бундай ҳолда ишдан бўшаш куни, меҳнат дафтарчаси берилган кун ҳисобланади. Ишдан бўшаган кунининг янги санаси тўғрисида буйруқ берилиб, ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзиб қўйилади. Бўшаган куни тўғрисида илгари киритилган ёзув, ушбу Йўриқноманинг 2.18 бандида белгиланган тартибда бекор қилинади.

Ходим ишдан бўшаганда меҳнат дафтарчасини олганлиги тўғрисида шахсий варақасига (Т-2 сон идоралараро намунавий шакл - Йўриқномага илова) ва ходимлар бўлимидаги ҳисобот китобига имзо қўяди.

3.2. Хусусий тадбиркорлик ва якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқароларга ҳамда деҳқон хўжаликларида ишловчиларга мазкур фаолиятни тўхтатганларидан кейин меҳнат дафтарчалари туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан берилади (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши).

3.3. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходим ишда бўлмаган тақдирда, иш берувчи ўша куниёқ унга почта орқали меҳнат дафтарчасини олиб кетиш тўғрисида огоҳлантирувчи хабарнома жўнатади (бошқа хатлар инобатга олинмайди ва Йўриқноманинг 3.1. банди асосида иш кўрилади).

Ходимнинг меҳнат дафтарчасини яшаш жойига почта орқали жўнатиш фақат унинг розилиги билан амалга оширилади.

3.4. Ходим вафот этган бўлса, меҳнат дафтарчаси унинг яқин қариндошларига тилхат ёздириб олиш йўли билан топширилади ёки уларнинг талабларига кўра почта орқали жўнатилади. Вафот этган ходим меҳнат дафтарчасининг "Иши тўғрисидаги маълумотлар" бўлимида ёзувнинг тартиб сони ва санаси кўрсатилгандан сўнг 3-устунга "Меҳнат муносабатлари бекор қилинди" деб ёзилиб, 4-устунда эса буйруқнинг санаси ва тартиб рақами кўрсатилади.

Ушбу ёзув белгиланган тартибда тасдиқланади.

3.5. Меҳнат дафтарчаси ходимга фақатгина меҳнат шартномаси бекор қилинганида берилади. Бошқа ҳолларда ходимнинг талабига биноан меҳнат дафтарчасидан кўчирма ёки нусха берилади (ЎзР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги банд).

IV. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАСИНИНГ ДУБЛИКАТИ

4.1. Меҳнат дафтарчаси йўқотиб қўйилган тақдирда, шунингдек, фойдаланиш учун яроқсиз бўлиб қолган (йиртилган, ёнган, ёзувлари бўялган) ҳолларда меҳнат дафтарчасининг дубликати ходимнинг охириги иш жойидан берилади.

4.2. Меҳнат дафтарчасини йўқотган шахс бу тўғрида зудлик билан охириги иш жойига ёзма хабар бериши лозим. Хабарномадан сўнг 15 кундан кечиктирмасдан иш берувчи ходимга биринчи бетини юқори кисмининг ўнг томонига "Дубликат" деб ёзилган ҳолда янги меҳнат дафтарчасини беради.

4.3. Меҳнат дафтарчасининг дубликати умумий қоидаларга биноан тўлдирилади. Меҳнат дафтарчасининг дубликати тўлдирилаётганда "Иши тўғрисидаги маълумотлар" бўлимида охириги иш жойидаги иши тўғрисидаги маълумотлар илгариги буйруқлар асосида ёзилади.

4.4. Бордию, ходим мазкур корхонага ишга кирмасдан олдин ишчи ёки хизматчи вазифасида ишлаган бўлса, унда меҳнат дафтарчаси дубликати "Иши тўғрисидаги маълумотлар" бўлимининг 3-устунига, мазкур корхонага ишга келмасдан илгариги ишлагани тўғрисидаги ҳужжатлар билан тасдиқланган умумий иш стажи ёзилади.

Меҳнат дафтарчаси эгасининг олдинги умумий иш стажи жамланиб, яъни қайси корхонада, қайси даврда ва қайси лавозимларда ишлаган йиллари, ойлари ва кунлари умумий тарзда ёзилади. Масалан: бир иш жойидан бошқа ишга ўтказилилгани ва бошқалар кўрсатилмайди (ЎЗР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши).

Ҳужжат билан тасдиқланган ва белгиланган тартибда расмийлаштирилган умумий иш стажи меҳнат фаолиятининг айрим даврлари бўйича қуйидагича ёзилади:

2-устунда ишга қабул қилинган сана кўрсатилади;

3-устунда ходим ишлаган корхона номи, цех ва мансаби ёзилади.

Агар, тақдим қилинган ҳужжатларда ходимнинг мазкур корхонанинг ўзидаги бошқа доимий ишга ўтказилиши тўғрисидаги маълумот бўлса, унда бу тўғрида ҳам тегишли ёзув киритилади (ЎЗР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши).

Сўнг 2-устунда меҳнат шартномаси бекор қилинганлик санаси кўрсатилади, 3-устунда эса ходим томонидан тақдим қилинган ҳужжатда тегишли маълумот бор бўлса, меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги ҳам кўрсатилади.

4-устунда, дубликатга ёзув киритилиши учун асос бўлган ҳужжатнинг номи, сон рақами ва санаси киритилади. Иш стажини тасдиқловчи ҳужжатлар эгасига қайтариб берилади. Иш берувчи ходимга мазкур корхонага кирмасдан олдинги иш стажини тасдиқловчи ҳужжатларни олишда ёрдам кўрсатиши мажбурий.

4.5. Ушбу Йўриқноманинг 2.16 бандида таъкидланган маълумотнома билан бир қаторда, умумий жамланган иш стажини кўрсатилмаган ҳолда бош сатрдан тегишли ҳужжатларнинг номи, сон рақами ва санаси кўрсатилган ҳолда қуйидагилар ёзилади:

а) қабул қилинган ва хизматдан бўшаган саналари кўрсатилган ҳолда халқ қўшинлари ва партизан отрядларида бўлган даври;

б) касб-ҳунармандчилик ширкатлари артелининг аъзоси сифатида ишлаган даври.

V. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАЛАРИ УЧУН ОЛИНАДИГАН ҲАҚ ВА УЛАРНИ САҚЛАШ

5.1. Янги меҳнат дафтарчалари (дубликати)ни беришда иш берувчи ходимдан Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган энг кам иш ҳақининг 10 фоизи миқдорида ҳақ ундириб олади.

Меҳнат дафтарчалари нотўғри тўлдирилган (расмийлаштирилган)да ёки уларни сақлашда эҳтиётсизлик туфайли яроқсиз ҳолга тушиб қолганда меҳнат дафтарчаларининг нархини иш берувчи қоплайди.

Табиий офатлар ёки бошқа сабабларга кўра корхона томонидан ходимнинг меҳнат дафтарчаси йўқотилган тақдирда, ходимга меҳнат дафтарчасининг дубликати бепул берилади.

5.2. Ишдан бўшаган ходимлар меҳнат дафтарчаларини ўз вақтида олмаган тақдирда, улар ишлаётган ходимларнинг меҳнат дафтарчаларидан алоҳида қилиниб, корхона ходимлар бўлимида икки йил давомида сақланади. Ушбу муддат давомида ҳам йўқлаб келинмаган ва олинмаган меҳнат дафтарчалари иш берувчи архивида 50 йил сақланади ва ушбу муддатдан сўнг белгиланган тартибда йўқотилиб юборилиши мумкин.

5.3. Иш берувчилар зарур миқдордаги меҳнат дафтарчалари мавжудлигини таъминлашлари шарт.

VI. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАЛАРИ ҲИСОБОТИНИ ОЛИБ БОРИШ

6.1. Иш берувчиларда бўлган янги меҳнат дафтарчалари бўйича қуйидаги ҳужжатлар юритилади:

а) меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш китоби, (Йўриқномага 1-илова);

б) меҳнат дафтарчаларини сарф қилиш китоби (2-илова);

в) меҳнат дафтарчаларининг ҳисобини олиб бориш китоби (3-илова).

Меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш ва уларни сарф қилиш китоблари корхоналарнинг ҳисоб-китоб бўлими (бухгалтерия) томонидан олиб борилиб, уларда ҳамма меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш ва сарф қилиш, уларнинг сериялари ва сон рақамлари кўрсатилган ҳолда ёзилади.

Меҳнат дафтарчалари ҳисоботини олиб бориш китоби ходимлар бўлими ёки иш берувчи томонидан шунга масъул қилинган ходим томонидан юритилади. Бу китобда ходимлардан ишга киришда олинган, ҳамда янги кирган ходимларга берилган ҳамма меҳнат дафтарчаларининг серияси ва сон рақамлари, шунингдек, янги ёзиб берилган меҳнат дафтарча (дубликат)лари берилгани учун ҳақ олинганлиги тўғрисида ёзиб қўйилади.

Меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш ва сарф қилиш ҳамда уларнинг ҳисоботини олиб бориш китобларининг саҳифаларида сон рақамлари қўйилган бўлиши ҳамда улар ип билан тикилиб, иш берувчи раҳбар имзоси ва сургучли муҳр билан мустаҳкамланган бўлиши шарт.

6.2. Меҳнат дафтарчалари корхонанинг ходимлар бўлимида қатъий ҳисобот ҳужжати сифатида сақланади.

Ҳар ойнинг охирида меҳнат дафтарчасини юритиш бўйича масъул шахс меҳнат дафтарчалари мавжудлиги ҳақида ва янги тўлдирилган меҳнат дафтарчалари учун ундирилган пул маблағлари тўғрисида иш берувчининг ҳисоб-китоб бўлимига ҳисобот беради.

Тўлдириш пайтида ёки бошқа сабабларга кўра яроқсиз бўлиб қолган меҳнат дафтарчаларига далолатнома (акт) тузилади.

VII. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАСИНИ ЮРИТИШ ТАРТИБИГА РИОЯ ҚИЛИНИШИ УСТИДАН НАЗОРАТ ОЛИБ БОРИШ ВА ЮРИТИШ ТАРТИБИ ЮЗАСИДАН НИЗОЛАРНИ КЎРИБ ЧИҚИШ

7.1. Меҳнат дафтарчасини юритиш тартибига риоя қилиниши устидан назорат ўрнатилган тартиб асосида прокуратура органлари, меҳнат ҳуқуқ инспекциялари, касаба уюшмалари ҳамда бўйсунishi бўйича ўзидан юқори турувчи идоралар томонидан олиб борилади (ЎЗР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги банд).

7.2. Меҳнат дафтарчаларини юритиш юзасидан низолар меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан қонунчиликда белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

Эслатма: ҳар бир ходимга фақатгина битта меҳнат дафтарчаси юритилади, агарда айрим сабабларга кўра ходимда икки ёки ундан кўп меҳнат дафтарчаси мавжуд бўлса кейингилари шундай мавжудликни аниқлаган иш берувчи томонидан бекор қилинади. Бунда кейинги меҳнат дафтарчаларидаги ёзувлар учун шу иш берувчи масъул бўлмайди (ЎЗР АВ 19.05.2001 й. 402-2-сон билан рўйхатга олинган 2-сон Ўзгартириш ва қўшимчалар таҳриридаги хат боши).

VIII. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАЛАРИНИ ЮРИТИШ ТАРТИБИНИ БУЗГАНЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартибини бузган мансабдор шахслар қонунларда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

Илова:

1. Меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш китобининг намунаси;
2. Меҳнат дафтарчаларини сарф қилиш китобининг намунаси;
3. Меҳнат дафтарчалари ҳисоботини олиб бориш китобининг намунаси;
4. Шахсий варақа (Т-2) намунаси;
5. Меҳнат дафтарчасининг намунаси.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1995 йил 15 сентябрда 174-сон билан рўйхатдан ўтказилган "Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида" Йўриқнома ўз кучини йўқотган деб ҳисобланади.

3. Меҳнат шарномаси тузган корхонада иш бошлаган ходим башарти аввал ишламаган бўлса беш кундан ортиқ ишлаганидан сўнг меҳнат дафтарчаси юритилади. Бундай ҳолда 5 кундан кам ишлаб, ишни ташлаб кетган ходимларга меҳнат дафтарчаси юритилмайди ва унинг ўрнига ишлаганлиги ҳақида маълумотнома берилади.

4. Ходимнинг меҳнат дафтарчаси унинг ишга кирганлиги, бошқа ишга ўтказилганлиги, ишдан бўшатирилганлиги, касби, вазифаси, лавозими ҳақидаги маълумотлар қайд этиб борилади.

Меҳнат дафтарчаси қўлланилган интизомий жазолар ҳақида, меҳнат шартномасининг бекор қилиниши сабаблари ҳақида ёзув киритиш тақиқланади. Чунки улар ходимнинг шаъни ва обрўсига путур етказиши мумкин.

Меҳнат дафтарчаси иш берувчида белгиланган тартибда сақланади ва ходимнинг илтимосига кўра ундан нусха кўчириб берилиши ва бошқа маълумотлар берилиши мумкин.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганида белгиланган тартибда расмийлаштирилган меҳнат дафтарчаси тегишли муддатда ходимга топширилади.

5. Аввалги вақтларда айрим меҳнат фаолияти турлари билан машғул бўлган шахсларга меҳнат дафтарчаси юритилмаган, унинг ўрнига бу ҳақида маълумотнома берилган (эркин ижод намоёндалари, адвокатлар, олтин қидирувчилар (стараберлар) ва бошқалар).

6. Давлат ижтимоий суғуртаси бадалларини бюджетдан ташқари пенсия жамғармасига мунтазам тўлаб борадиган юридик шахс таъсис этмаган якка тадбиркорлар, деҳқон хўжалигининг аъзолари ўз уйида қорамолларни боқиб парваришлайдиганлар ва бошқа айрим

фуқороларга ҳам меҳнат дафтарчаси юритиш тартиби жорий қилинган.

82-модда. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш тартиби

Ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади.

Корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мулки эгасининг ҳуқуқи бўлиб, бу ҳуқуқни у бевосита, шунингдек ўзи вакил қилган органлар орқали ёки корхонани бошқариш ҳуқуқи берилган корхона кенгаши, бошқаруви ёхуд бошқа органлар орқали амалга оширади.

Корхона раҳбари корхона мулкдори унга берган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномалари тузади.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофиқ равишда чиқарилади.

Буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

1. Ишга қабул қилиш жараёнининг якунловчи босқичи - меҳнат шартномаси расмийлаштириб бўлингач ишга қабул қилишни расмийлаштиришдан иборатдир.

Ишга қабул қилишни расмийлаштириш иш берувчи (корхона раҳбарлари)нинг буйруғи (фармойиши) билан расмийлаштирилади ва ушбу буйруқнинг чиқарилиши ходим билан тузилган меҳнат шартномасига асосланади.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқни корхона иш берувчиси (раҳбари) имзолагунига қадар корхонанинг манфаатдор хизматлари таркибий бўлимлари билан келишиб олинади. Ана шундай бўлимлардан бири корхона юридик хизмат бўлиmidир. Тайёрланган буйруқ (фармойиш) лойиҳаси юридик бўлим (юрист консультант)га кўриб чиқиш учун тақдим этилади.

Буйруқ лойиҳасидаги нуқсон камчиликлар (қонун талабларига мос келмайдиган қоидалар) юрист консульт томонидан кўрсатилади ва уни бартараф қилиш юзасидан кўрсатмалар берилади.

2. Ходимни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ мазмуни барча кўрсаткичлари бўйича меҳнат шартномаси мазмунига тўла мос бўлиши лозим. Жумладан, ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ (фармойиш)да ким, қачондан, қайси лавозимга, қандай иш ҳақи тўлаш йўли билан қабул қилинаётган, синов ва унинг муддати, бошқа муҳим саналувчи ҳолатлар шартноманинг амал қилиш муддати (агар у муддатли тузилган бўлса) бошқа муҳим ҳолатлар назарда тутилиши керак.

3. Корхона раҳбарини ишга қабул қилиш бевосита корхона мулк-дорининг ўзи томонидан амалга оширилади.

Акциядорлик жамияти шаклидаги корхоналарда корхона раҳбари мулкдорлар (ваколат берган орган) кузатув кенгаши томонидан вазифага тайинланади.

Ўзбекистон Республикасининг “Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тўғрисида”ги қонуннинг

4. Корхона раҳбари томонидан ўзига мулкдор томонидан берилган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилади ва уларни ишга қабул қилиш расмийлаштирилади.

Корхонанинг филали раҳбари ҳам башарти тегишли ваколат берилган бўлса ходимларни ишга қабул қилишни расмийлаштириши мумкин.

5. Ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ уч кун ичида танишиб чиқиш учун ходимга тақдим қилинади ва ундан танишганлиги тўғрисида тилхат олинади. Бундай тартибнинг ўрнатилгани ходим ҳуқуқлари бузилишининг олди олинишига, турли англашилмовчиликлар юз бериш сабабларини бартараф этишга қаратилган.

6. Ходимни меҳнат шартномаси тузилмагани ҳолда бевосита қабул қилиш ҳақида буйруқ чиқарилмасидан амалда ишга қўйилиши фақат корхона раҳбарининг бевосита кўрсатмаси билан ёхуд у хабардор бўлгани ҳолда бошқа мансабдор шахс томонидан амалга оширилган бўлсагина ходим иш бошлаган кундан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисоблашга асос бўлади. Бунда ходим билан кейинчалик меҳнат шартномаси расмийлаштирилаётганида унинг тузилган пайтда ва ходимнинг ишни бошлаш куни ходим амалда ишга тушиб кетган иш билан белгиланади.

Корхона раҳбаридан ўзга мансабдор шахс кўрсатмаси билан (корхона раҳбари бундан беҳабар бўлгани ҳолда) меҳнат шартномаси тузмасдан ва буйруқ чиқармасдан амалда ишга қўйилиши фақат корхона раҳбарининг бевосита кўрсатмаси ёхуд у хабардор бўлгани ҳолда бошқа мансабдор шахс томонидан амалга оширилган бўлсагина ходим иш бошлаган кундан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисоблашга асос бўлади. Бунда ходим билан кейинчалик меҳнат шартномаси расмийлаштирилаётганида унинг тузилган пайти ходимнинг ишни бошлаш куни ходим амалда ишга тушиб кетган кун билан белгиланади.

Корхона раҳбаридан ўзга мансабдор шахс кўрсатмаси билан (корхона раҳбари бундан беҳабар бўлгани ҳолда) меҳнат шартномаси тузмасдан ва буйруқ чиқармасдан ходим ишга тушиб кетган кун билан белгиланади, буйруқ берган мансабдор шахс (корхона раҳбари бўлмаганда) жавобгар бўлади.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 мартдаги 12- сонли

83-модда. Меҳнат шартномасининг кучга кириши ва ишнинг бошланиш куни

Қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси у имзоланган пайтдан бошлаб кучга киради. Ходим шартномада белгилаб қўйилган кундан бошлаб ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришга киришмоғи лозим.

Агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни ҳақида шартлашилмаган бўлса, ходим меҳнат шартномаси имзоланган иш кунининг (сменанинг) эртасидан кечикмай ишга тушмоғи лозим.

1. Меҳнат шартномаси тарафлар: ходим ва иш берувчи имзолагач кучга киради. Иш берувчи (корхона раҳбари)нинг имзоси корхона муҳри билан гувоҳлантирилиши лозим.

2. Ходим билан тузилган меҳнат шартномасида ходим ишни бошлаши лозим бўлган кун тарафларнинг келишувига кўра белгиланади ва ходим ана шу муддатдан кечикмасдан ишга тушиши керак.

3. Башарти, меҳнат шартномасида ишни бошлаш куни кўрсатиб қўйилган бўлса, бундай ҳолда ходим шартномаси имзоланган куннинг эртасидан кечикмасдан ишни бошлаши лозим.

4. Меҳнат кодексида меҳнат шартномасида ёки қонунда белгилаб қўйилган муддатда ишни бошламаган ходимга нисбатан қандай чора кўрилиши мумкинлиги кўрсатилмаган. Шу туфайли амалиётда меҳнат шартномаси тузилгани ҳолда ишга тушмаслик ва корхона билан алоқада бўлмаслик ҳоллари юз бермоқда. Бу ҳол муайян муаммоларга сабаб бўлади. Чунки, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини умумий қоидаларга кўра бекор қилиш қийин. Маълумки, интизомий чора сифатида ишдан бўшатиш учун ходимнинг тушунтириш хати ёки уни беришдан бош тортганлик ҳақидаги далолатнома мавжуд бўлиши лозим. Аммо, меҳнат шартномасини тузган ходим корхона билан алоқани узгани туфайли унинг иложи бўлмайди. Ушбу муаммо қонунга тегишли қўшимча киритилиш орқали ҳал этилиши лозим.

5. Меҳнат шартномаси тузилгач қандай муддат ичида ишга қабул қилиш тўғрисида иш берувчи буйруғи чиқарилиши лозимлиги ҳам қонунда белгилаб қўйилмоғи керак.

84-модда. Ишга қабул қилишда дастлабки синов

Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шарти билан тузилиши мумкин:

ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.

Дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар ишга қабул қилинганда, шунингдек олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди.

Меҳнат шартномаси тузиш юзасидан музокаралар олиб берилиши чоғида иш берувчи ва ишга кириш ниятида бўлган фуқаро дастлабки синов шарти билан ишга қабул қилиниши келишиб олиниши мумкин.

Меҳнат шартномасини дастлабки синов қўллаган ҳолда тузиш ҳақидаги келишув меҳнат шартномасининг ихтиёрий равишда киритиладиган (қўшимча) шартларидан бўлиб саналади ва шу сабабли бундай шарт меҳнат шартномасида мавжуд бўлиши ҳам, мавжуд бўлмаслиги ҳам мумкин.

Башарти бу шарт меҳнат шартномасига киритилган бўлса-у ҳар икки томон учун мажбурий кучга эга оқибатлар келтириб чиқарди.

2. Дастлабки синов билан меҳнат шартномаси тузиш икки мақсадни кўзлайди:

а) Ишга қабул қилинган шахснинг унга топширилган вазифа, касб ёки лавозимга мувофиқлигини, ишни мувофақиятли равишда давом этдираолишини аниқлаш;

б) корхона, ва ундаги шарт-шароитлар, ходим талабларига қай даражада мос келиши аниқлаш.

3. Дастлабки синов асосида меҳнат муносабатларига киритилаётганлиги меҳнат шартномаси расмийлаштиришдан аввал шартномада махсус қўшимча шарт сифатида назарда тутилмоғи керак.

ушбу талабнинг бажарилмаганлиги ходимни дастлабки синовсиз ишга қабул қилинганлигини англатади ва унга синов билан боғлиқ оқибатлар татбиқ этилиши мумкин эмас.

4. Меҳнат кодекси ишга қабул қилиш чоғида дастлабки қўлланилишига йўл қўйилмайдиган ҳолатлар белгиланган бўлиб, бундан мақсад-меҳнат бозорида тенг рақобатлашаолмайдиган ва ижтимоий заиф аҳоли қатламларини ҳимоялаш, уларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқлари кафолатларини кенгайтиришдан иборат.

5. Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор oilаларнинг оналик ҳуқуқларини муҳофазалаш, уларни маънавий-руҳий қўллаб-қувватлаш мақсадида бундай шахслар дастлабки синовларсиз ва ҳеч бир шартларсиз ишга қабул қилинишлари белгиланган.

Иш берувчи томонидан ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларнинг ассосиз важлар билан шу жумладан, синовдан ўта олмади, деган баҳона билан ишга қабул қилмаслик тегишли ҳуқуқий жавобгарликка сабаб бўлади.

6. Ишга жойлаштиришга кўмаклашиш марказлари томонидан банд қилинган ёки ёки махсус барпо этилган иш жойларига йўлланган ногиронлар, вояга етмаганлар, ёш болалик оналар ва боша тоифадаги ишга киришда қийинчиилкларга дучор бўлувчи шахслар корхоналарга дастлабки синовсиз ишга қабул қилинишлари лозим.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-сонли қарори билан тасдиқланган ана шундай шахслар учун энг кам иш жойларини белгилаш тартиби тасдиқлаш тўғрисидаги Низомда уларга қўшимча кафолат ва имтиёзлардан фойдаланишга ҳақли бўлган шахслар тоифалари кўрсатилган.

Бундай шахсларга нисбатан қўлланилган дастлабки синов ноқонуний бўлиб, ҳеч бир юридик оқибатларга (ходимга нисбатан) сабаб бўлмайди.

7. Муддатли меҳнат шартномаси тузилаётган ва бунда шартнома муддати 6 ойдан кам бўлган ҳолларда ҳам дастлабки синов қўлланилмагани ҳолда меҳнат шартномаси тузилиши шарт.

85-модда. Дастлабки синов муддати

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

1. Дастлабки синовнинг энг кам муддати қонунда белгиланмаган. Аммо унинг энг узоқ муддати уч ойдан ошиб кетмаслиги лозим.

Дастлабки синовнинг аниқ муддатини меҳнат шартномасини тузиш чоғида унинг тарафлари ўзаро келишувига кўра белгиланади ва меҳнат шартномасида аниқ кўрсатиб қўйилади.

2. Ходим касал бўлиб қолган ёки боқсача тарзда вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлган, узрли сабаблар билан ишда бўлмаган даврлар дастлабки синов вақти таркибига киритилмайди ва бунда дастлабки синовнинг календарь муддати ходим ишда бўлмаган вақтни ҳисобга олингани ҳолда 3 ойдан узоқроқ давом этиши мумкин.

3. Меҳнат шартномасида қонунда белгиланганга қараганда кўпроқ (уч ойдан ортиқ) синов муддати белгиланишига йўл қўйилмайди ва уч ой тамом бўлгач, қанча муддат синов белгиланганлигидан қатъи назар ходим синовдан ўтган ҳисобланади.

4. Дастлабки синов фақат ишга қабул қилиш чоғида меҳнат шартномаси тузилаётганида белгиланиши мумкин ва меҳнат муносабатлари давом этаётганида (аввал ишлаб турган ходимни бошқа ишга ўтказиш чоғида) татбиқ этилишига йўл қўйилмайди.

86-модда. Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг татбиқ этилиши

Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади.

Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади.

1. Ходимни дастлабки синов шарти билан ишга қабул қилинганлиги унинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларининг чекланишига ва мажбуриятларига таъсир этмайди.

Дастлабки синов шарти билан ишга қабул қилинган ходим ҳам корхонанинг бошқа ходимлари учун белгиланган қўшимча кафолат ва имтиёзлардан тўлиқ фойдаланади, корхонада ўрнатилган тартиб-қоидаларга қатъий амал қилиши лозим бўлади.

2. Дастлабки синов шарти билан ишга қабул қилинган ходим синов муддати тамом бўлмасидан ишлаш давомида ўз хизмат вазифаларини бажармаса, ишга прогул қилса, интизомий ножўя хатти-ҳаракатга йўл қўйса, умумий асосларда иш берувчи ташаббусига кўра, ишдан бўшатиши мумкин. Бундай ҳолда ишдан бўшатиш синов натижаларига кўра эмас, балки тегишли асослар билан алмаштирилади.

3. Дастлабки синов билан ишга қабул қилинган шахслар ҳам бошқа ходимлар сингари давлат ижтимоий суғурталари йўли билан суғуртадан ташқари пенсия жамғармасига ягона ижтимоий тўлов – бадал тўлайди. Шу сабабли синов давридаги иш фаолияти умумий асосларда меҳнат стажига қўшиб ҳисобланади.

87-модда. Дастлабки синов натижаси

Дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлгандагина бекор қилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган огоҳлантириш муддатини қисқартиришга фақат шартнома тарафларининг келишуви билан йўл қўйилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ёки меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгилаб олинган огоҳлантириш муддати мобайнида ходим меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисида берилган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

Агар дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаган бўлса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

1. Меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган дастлабки синов муддати тамом бўлгунига қадар синов натижалари қониқарсиз бўлгани важдан ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма шаклда огоҳлантиргани ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлади.

Аммо, бундай ҳолда иш берувчи ходим дастлабки синовдан ўта олмаганлигини объектив ҳолатлар билан асослаб бериши лозим. Бундай объектив ҳолатлар жумласига ходим ишининг аниқ-муайян қониқарсиз натижалари, махсус тузилган комиссиянинг хулосаси, қонунбузарликка йўл қўйилиши кабилар киритилиши мумкин. Ходим дастлабки синовнинг қониқарсиз натижасига кўра ишдан бўшатилганида айбдорлик презумпцияси иш берувчи зиммасида бўлади.

2. Ходим синов натижаларига кўра корхона унга маъқул келмаганлиги туфайли уч кун аввал ариза бериб, ишдан бўшашга ҳақли, аммо у ўз аризасини ишдан бўшатиш ҳақида буйруқ чиқаргунига қадар исталган пайтда қайтариб олиши мумкин.

3. Дастлабки синов натижалари қониқарсиз бўлиши сабабли меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида тарафларнинг ёзма огоҳлантириш муддатининг уч кундан камроқ белгиланишига фақат тарафлар келишувига кўра, йўл қўйилиши мумкин.

4. Дастлабки синов даврида тарафлар бир-бирига эътироз билдирмасалар ва меҳнат шартномаси бекор қилинишини талаб қилмасалар, муддат тамом бўлган куннинг эртасидан синов муваффақиятли якунланган деб топилади ва ходимни синов натижалари қониқарсиз эканлигини важ қилиб ишдан бўшатиш мумкин эмас.

3-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ

88-модда. Меҳнат шартларини белгилаш ва ўзгартиришнинг умумий тартиби

Меҳнат шартлари деганда меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омиллариининг жами тушунилади.

Ижтимоий омиллар жумласига меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради.

Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар ишлаб чиқариш омиллари деб ҳисобланади.

Меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

Меҳнат шартларини ўзгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси тарафларидан бирининг талаби билан меҳнат шартларини ўзгартиришга ушбу Кодекснинг 89 ва 90-моддаларида назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади.

1. Меҳнат шартлари деганда корхона ва ташкилотларда меҳнат шартномаси тузиш асосида меҳнат қилаётган ходимларнинг ишлаб чиқариш чоғидаги хавфсизлигини таъминлаш, уларнинг ҳаёти ва саломатлигига хавф туғдириши мумкин бўлган омилларга йўл қўйилмаслик, самарали ва сифатли меҳнат қилишларини таъминлаш, уларнинг ижтимоий ва иқтисодий ҳуқуқлари, қонуний манфаатларини кафолатлашни назарда тутувчи омиллар йиғиндиси назарда тугилади.

Корхона учун умумий бўлган, муайян цех, таркибий бўлим учун мўлжалланган, айрим касб ва вазифадаги ходимлар учун меҳнат шартномаси, хизмат (лавозим) йўриқномалари билан белгиланган меҳнат шартномалари ўзаро фарқланмоғи лозим.

2. Меҳнатнинг универсал ва минимал шартлари Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига, меҳнатга оид бошқа қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган бўлиб, мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхона, ташкилотлар уларни таъминлашга мажбурдирлар.

Меҳнат муҳофазаси, иш ва дам олиш вақти, иш ҳақи ва бошқа минимал талаблар ана шундай қонун билан белгиланган шартлардан бўлиб саналади.

3. Корхона ва ташкилотларнинг жамоа шартномалари ҳамда тармоқ жамоа келишувларида, ички меҳнат тартиби қоидалари ҳамда корхонанинг бошқа локал меъёрий ҳужжатларида корхонага хос меҳнат шартлари назарда тутилади.

4. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ҳам меҳнат шартномаларини индивидуал тарзда белгиловчи муҳим ҳужжатлардан биридир.

5. Меҳнат кодекси меҳнат шартларини икки гуруҳга: а) ишлаб чиқаришга оид шартлар ва б) ижтимоий омиллар билан белгиланувчи шартларга бўлади.

Меҳнатнинг ишлаб чиқариш (техник) шартлари жумласига техника хавфсизлиги ва уларни эксплуатация қилиш, санитария ва гигиена талаблари, иш жараёнидаги маиший шарт-шароитлар, ходимнинг унумли меҳнат қилишини таъминловчи шартлар тушунилади.

Меҳнатнинг техник шартлари иш жойларининг муайян талабларга (шовқин, вибрация, ёруғлик, температура, бошқа физик омиллар ва бошқалар) жавоб беришини баҳолашга хизмат қилади.

Меҳнатнинг ижтимоий шартлари иш вақти, унинг давомийлиги, алмашинуви, дам олиш вақти, иш ҳақи тўлаш, бошқа ижтимоий кафолатлар бериш билан боғлиқ бўлган талабларни ўз ичига олади.

6. Меҳнат шартлари меҳнат шартномасининг шартларидан кенг маъноли тушунчадир. Меҳнат шартномасининг шартлари корхонадаги меҳнат шартларининг айрим олинган ходимга нисбатан белгиланган қисмидир.

Корхонадаги меҳнат шартлари барча ходимлар учун умумий бўлган ва корхонанинг ҳўжалик-ишлаб чиқариш, ижтимоий-иқтисодий ҳаётининг барча соҳаларини ўзига қамраб олади.

Меҳнат шартномаси шартлари эса айрим олинган ходимга оид меҳнат шартларидан иборат.

7. Меҳнат шартлари ким томонидан белгиланганлигига қараб турли усулда бекор қилиниши ёки ўзгартирилиши мумкин.

8. Қонун ва бошқа қонун ҳужжатларига кўра, белгиланган меҳнат шартларини ваколатли давлат ҳокимияти ёки бошқарув органларининг уларга қўшимчалар киритиш, янги қонун ҳужжатлари

қабул қилиши мумкин (масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига дам олиш ва унга тааллуқли янги норма киритилиши).

Корхона локал меъёрий ҳужжатларида белгилаб қўйилган меҳнат шартлари эса корхонанинг ўзи томонидан, иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўзаро келишуви асосида ўзгартирилиши ёки бекор қилиниши мумкин.

9. Иш берувчи томонидан кўпчилик ходимларга тааллуқли меҳнат шартларини бир томонлама (ходимлар розилигисиз) ўзгартирилишига қонунда белгилаб қўйилган тартиб ва шартларда йўл қўйилади.

10. Меҳнат шартларини тарафлардан бирининг талабига (илтимосига) кўра бекор қилиш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

89-модда. Иш берувчининг ходим розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи

Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

Иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Кўпчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда, иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бундай ўзгартиришларнинг сабаби ҳақида маълумот бериши шарт.

Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан судга шикоят қилишга ҳақли. Низони кўриш вақтида иш берувчининг зиммасига аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш мажбурияти юклатилади.

1. Иш берувчи ходимнинг розилигини олдиндан олмаган ҳолда ўз ташаббуси билан меҳнат шартларини фақат қонунда бевосита назарда тутиб қўйилган асослар ва ҳолатлар мавжуд бўлгандагина ўзгартира олади.

Ана шундай асослардан бўлиб қуйидагилар саналади:

а) технологиядаги ўзгаришлар туфайли (янги ускуналар, технология жараёнлари жорий этилиши);

б) меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар (ишни самарали ташкил этилиши, таркибий ўзгаришлар амалга оширилиши ва бошқалар);

в) ишлар (хизматлар) ҳажмининг қисқариши (цехлар, бўлимларнинг ёпилиши, қўшиб юборилиши) ва шу туфайли ходимлар сони (штатлар) қисқариши кабилар.

2. Айрим тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартларининг ўзгартирилиши тўғрисида иш берувчи ходимларнинг корхоналарнинг вакиллик органи билан (корхона касаба уюшмаси кўмитаси ёки бошқа вакиллик органи) олдиндан маслаҳатлашиб олади. Бундай маслаҳатлашиш шакли бўлиб бундай тадбир ҳақида ходимлар вакиллик органига маълум қилиш ва унинг ёзма (келишув хати) розилигини олиш саналади.

Ходимлар вакиллик органининг бундай тадбир ўтказилишига эътироз билдиришга ҳали бор ва бундай ҳолда келишмовчилик ўзаро музокаралар йўли билан ҳал этилмаса, жамоаларга доир меҳнат низосини кўриб ҳал этиш учун белгиланган тартибда ҳал қилинади.

3. Меҳнат шартларининг ўзгараётган ва бундай ўзгаришлар ходим билан тузилган. Меҳнат шартномаси шартларининг ҳам ўзгаришига олиб келаётгани ҳақида иш берувчи манфаатдор ходимларни камида икки ой аввал ёзма огоҳлантирган ҳолда ва унда содир бўлаётган ўзгаришлар, уларнинг ходим билан тузилган меҳнат шартномалари мазмунига таъсирини аниқ-равшан кўрсатишлари лозим. Ходим бундай огоҳлантирилгани ҳолда тилхат беради (огоҳлантириш хатининг бир нусхасига имзо қўяди ва ҳ.к.).

Камида икки ойлик огоҳлантириш муддати фақат ҳар икки тарафнинг ўзаро розилиги билангина қисқартирилиши мумкин ва иш берувчи уни бир томонлама ўзгартиришга ҳақли эмас.

3. Янги (ўзгарган) меҳнат шартномасида ишни давом эттиришга рози бўлган ходимлар билан меҳнат муносабатлари давом этади ва улар билан тузилган меҳнат шартномасига тегишли ўзгартириш киритилиши мумкин.

4. Икки ойлик огоҳлантириш муддати давомида юз бераётган ўзгартиришларга эътироз билдирмаган ходим ҳам янги шартларда ишни давом эттиришга рози бўлган саналади ва огоҳлантириш муддати тамом бўлганидан сўнг ушбу асосга кўра низо кўзғашга ҳақли бўлмайди.

5. Ўзгарган (янги) меҳнат шартларида ишни давом эттиришни хоҳламайдиган ходимлар икки ойлик ёзма огоҳлантириш муддати ўтгунига қадар (муддатнинг охири кунида ҳам) иш берувчига бу ҳақда маълум қилади (бу ҳақда ёзма ариза беради) ва иш берувчи улар билан тузилган меҳнат шартномасини бир ойлик ўртача ойлик иш ҳақларидан кам бўлмаган муддатдаги ишдан бўшатиш нафақасини тўлаш шарти билан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 89-моддаси 4-қисмига кўра (“янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришдан бош тортиш” деган тавсиф билан) бекор қилади.

5. Корхонада меҳнат шартлари ўзгартирилиши туфайли ходимлар учун оммавий тарзда ноқулай оқибатлар келиб чиқадиган ҳолларда (ишлаб чиқариш иқтисодий прогнозлар, таҳлиллар ана шундай хулосага олиб келганида) иш берувчи амалга оширилиши мўлжалланаётган ўзгартиришлар, уларнинг сабаблари ҳақида ўзи жойлашган туман (шаҳар)даги ишга жойлаштиришга кўмаклашиш Марказига батафсил маълумот тақдим этиши лозим. Бундай маълумот ўзгартиришлар амалга оширилишидан камида икки ой аввал тақдим этилади.

Бундай тартибни ўрнатишдан мақсад:

Биринчидан, қонунга зид равишда ходимлар меҳнат шарт-шароитларининг ўзгартирилишига йўл қўймаслик, иккинчидан эса, ана шу тадбир туфайли ишдан бўшатилиши мумкин бўлган ходимларни иш билан таъминлашга оид зарур ташкилий чора-тадбирлар олдинида кўриб қўйилишидан иборатдир (қаранг: ЎЗР “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонунинг 25-моддаси).

6. Корхонада меҳнат шартлари ўзгартирилаётганидан норози бўлган ходим ўз эътирозларини иш берувчига маълум қилиши, инобатга олинмаган тақдирда эса белгиланган тартибдаги даъво аризаси билан корхона жойлашган ердаги туманлараро фуқаролик иши судига мурожаат қилиши мумкин. Бунда меҳнат шартларини ўзгартириш объектив зарур эканлигини исботлаб бериш мажбурияти иш берувчи зиммасида бўлади ва у ушбу ҳолатни исботлаб бера олмаса, унда ходимнинг даъво талаби қаноатлантирилади.

90-модда. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда, ходим иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси берилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқиши лозим.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги талаблари рад этилган тақдирда, иш берувчи унга рад этишнинг сабабини маълум қилиши керак. Ходимга унинг талабларини рад этиш сабабларини маълум қилмаслик ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш рад этилганлиги хусусида шикоят қилиши учун тўсиқ бўла олмайди.

1. Меҳнат шартлари меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда меҳнат шартномаси тарафларнинг хоҳишига боғлиқ бўлмаган тарзда ўзгартирилиши мумкин. Масалан, корхона мулкдорларнинг қарори билан корхона ишлаб чиқариш профили, иш ҳажми ва меҳнатининг бошқа муҳим шартларини ўзгартирилиши; давлат корхона ёки ташкилоти фаолиятига давлат бошқаруви органи (корхона тасарруфида бўлган юқори турувчи орган) қарори билан жиддий ўзгартириш киритилиши давлат корхонасининг давлат тасарруфидан чиқарилиши, хусусийлаштирилиши ва бошқалар шулар жумласидан саналади.

2. Меҳнат шартлари ўзгартирилишини ходим иш берувчидан илтимос қилиши мумкин (масалан, сменали ишдан кундузги ишга ўтказиш, касаначилик асосида ишлаш, тўлиқсиз иш кунда ишлашга рухсат бериш ва ҳ.к.).

Ходим меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисидаги ўз аризасини иш берувчига тақдим этади ва ушбу ариза узоғи билан уч кун ичида иш берувчи томонидан кўриб чиқирилиши, қабул қилинган қарор ҳақида асослантирилган жавоб берилиши лозим.

Ходимнинг илтимоси рад этилган тақдирда, у бу ҳақда фуқаролик судига даъво аризаси билан муроажаат қилиши мумкин. Суд ходим талабининг қонунийлигини аниқласа иш берувчини бу қарорни бажаришга мажбур этувчи қарор қабул қилишга ҳақли бўлади.

91-модда. Иш жойини ўзгартириш

Меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келирилиш талаб қилинмайди.

1. Меҳнат шартлари ва меҳнат шартномасида назарда тутилган муҳим шартлар ўзгармагани ҳолда ходимни бир иш жойдан бошқа иш жойга ўтказиш учун ходимнинг розилиги талаб этилмайди. Чунки, ўз корхонасидаги мавжуд меҳнат ресурслардан ўринли фойдаланиш иш берувчининг ваколатларидан ҳисобланади.

2. Корхонанинг бир аҳоли пунктидаги бошқа ерда жойлашган таркибий бўлимига бошқа маъмурий-ҳудудий бирликдаги (бошқа туман, шаҳар бошқа аҳоли пунктидаги) таркибий бўлимига (филиали ва ваколатхонаси) бошқа иш жойига ўтказиш меҳнат шартномасининг шартлари ўзгармасида, ходим манфаатларига жиддий дахл қилади (узоқ масофага қатнаш, кўчиб бориш ва ҳ.к.). Шу сабабли бундай ҳолатларнинг ўзи меҳнат шартларини жиддий ўзгартирилиши деб баҳоланади. Шу туфайли ходим бошқа жойдаги бошқа аҳоли пунктидаги корхона таркибий бўлими филиали, бўлими, алоҳида цехига фақат ўз розилиги билангина ўтказилиши мумкин.

3. Бир корхона ҳудуди доирасида бошқа иш жойига ўтказишни меҳнат шартномасига ўзгартириш киритиш орқали расмийлаштириш талаб этилмайди, аммо бу ҳақда иш берувчининг фармойиши чиқарилиши мақсадга мувофиқдир.

4. Ўз иш жойи ўзгартирилганидан норози бўлган ходим белгиланган тартибда судга шикоят қилишга ҳақли бўлади.

92-модда. Бошқа доимий ишга ўтказиш

Бошқа доимий ишга ўтказишга (ходимнинг меҳнат вазифаларини ўзгартиришга) - унга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топширишга фақат унинг розилиги билан йўл қўйилиши мумкин.

Агар объектив сабабларга кўра (100-модда иккинчи қисмининг 1, 2 ва 6-бандлари ва 106-модданинг 2-банди) меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш мумкин бўлмаса, иш берувчи ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган ишни (ходим бажараётган ишига ёки эгаллаб турган лавозимига номувофиқ бўлса, мутахассислиги бўйича бир мунча кам малака талаб этиладиган бошқа ишни), бундай иш бўлмаган тақдирда эса, - корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт. Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.

1. Бошқа ишга ўтказиш ҳам меҳнат шартномаси шартларини жиддий ўзгартириш билан боғлиқдир. Бошқа ишга ўтказиш ходимга меҳнат шартномасида келишиб олиб белгилаб қўйилганидан бошқа касб, вазифа, лавозимига оид меҳнат мажбуриятларининг юксалишидан, ёки унинг касби, лавозими ўзгармай қолган тақдирда ҳам иш ҳажми, хусусияти, мураккаблиги, иш ҳақи миқдори ва бошқа муҳим кўрсаткичлари жиддий равишда ўзгартирилишидан иборатдир. Бошқа ишга ўтказиш ходим моддий ва бошқа манфаатларига жиддий таъсир этади.

2. Доимий бошқа ишга ўтказиш, яъни унга янги мазмундаги меҳнат вазифаларини топширишга фақат ходимнинг розилиги билангина йўл қўйилади.

Доимий бошқа ишга ўтказишга:

а) ходим малакасининг ортиши (масалан, ўқув юртини тамомлаб янги ихтисосликка эга бўлиши);

б) ишлаб чиқаришда ташкилий, технологик ва бошқа ўзгартиришларнинг амалга оширилиши;

в) ходим саломатлиги аҳволининг ёмонлашуви (муайян касб вазифасида ишлашни истино этувчи касалликка чалиниши, жароҳат олиши);

г) малакасининг етарли бўлмасдан қолиши (аттестация натижасида эгаллаб турган вазифасига нолойиқ деб топилиши);

д) ҳуқуқбузарлик содир этиши (масалан, йўл ҳаракат қоидаларини бузиши ва ҳайдовчилик ҳуқуқидан маҳрум этилиши);

е) ваколатли орган қарори билан юқори лавозимга кўтарилиши;

ж) танлов ёки сайлов натижаларига кўра, ўз вазифасига қайта сайланмаслиги, ваколат муддатининг тамом бўлиши;

з) муайян вазифа ёки лавозимда ишлаш учун қўшимча талаблар қўйилиши ва ходимнинг бу талабларга жавоб бермаслиги (масалан, малака сертификатига эга бўлмаслиги, лицензиясининг йўқлиги);

и) бошқа ҳолатлар (ходимнинг оилавий сабаблари)да зарурат юзага келади.

3. Ходим объектив сабабларга кўра (корхона ёпилиши, штатлар (ходимлар сони) қисқартирилиши, малакаси етарли эмаслиги ёки саломатлиги аҳволига кўра эгаллаб турган вазифасига нолойиқ деб топилиши, мулкдор алмашинуви туфайли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, (катта) бухгалтернинг ўз лавозимидан бўшатилиши, шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг ўз ишига қайта тикланиши) ўзининг эгаллаб турган лавозимидан озод этилган бўлса, бундай ҳолларда иш берувчи уларга бўш иш ўринлари бўлган тақдирда бошқа иш таклиф қилиши шарт. Таклиф этилаётган иш вазифасидан озод этилган ходимнинг касби, ихтисослигига мос келиши лозим, аммо, бундай иш бўлмаган тақдирда, ҳар қандай бошқа иш ҳам таклиф этилишига йўл қўйилади. Ходимнинг ўзига таклиф этилган ишга ўтиб ишлашдан бош тортиши унинг тегишли асос билан ишдан бўшатилишига сабаб бўлади.

4. Ходимга таклиф этилаётган иш унинг саломатлиги аҳволи, ёши, жинси ва бошқа ҳолатларга мос келиши лозим.

93-модда. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказиш

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади.

Бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга унинг аввалги ишини бериши шарт.

1. Меҳнат шартномасининг тарафлари келишувига кўра вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади ва бунда унинг

муддати ҳамда бошқа шартлари тарафларнинг ўзаро келишуви билан белгиланади.

2. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати тамом бўлгач, ходим ўзининг аввалги вазифаси (лавозими)га ўтказилиши лозим.

3. Тарафлар келишуви билан ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилгач, ходимнинг аввалги ишга қайтарилиши хусусида низо юз берганида бу низо белгиланган тартибда суд йўли билан ҳал этилади.

94-модда. Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш

Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш корхонада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати, шунингдек бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилиши мумкин, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимларнинг соғлиғи ҳолатига кўра вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш, шунингдек ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча ана шундай ишга ўтказиш ушбу Кодекснинг тегишинча 218, 226 ва 227-моддаларида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

1. Узрли ва объектив сабаблар юз берган ҳолларда ходим иш берувчидан вақтинча бошқа ишга ўтказишни илтимос қилиши мумкин ва бу ҳолда иш берувчи ходим илтимосини қаноатлантирилиши лозим бўлади.

2. Ходим илтимоси билан вақтинча бошқа ишга ўтказишга асос бўладиган узрли ва объектив сабаблар рўйхати корхона жамоа шартномасида, тузилмаган бўлса, - у ҳолда ходимлар вакиллик органи билан келишиб белгилаб қўйилади.

Бундай узрли сабаблар рўйхатига тахминан қуйидагиларни киритиш мумкин:

а) ходим саломатлиги аҳволининг вақтинча ёмонлашуви;

- б) оиласидаги бемор аъзони парваришlash зарурияти;
 - в) ишдан ажралмаган ҳолда ўз малакасини ошираётганлиги;
 - г) ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган, 16 ёшга тўлмаган ногирон боласи фарзанди борлиги;
 - д) ҳарбий мутахассисликка жалб этилаётганлиги ва бошқалар.
3. Соғлиғининг ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга вақтинча ўтказиш ҳақида МКнинг 218-моддасида берилган шарҳга қаралсин.
4. Ҳомиладор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга вақтинча ўтказиш ҳақида МКнинг 226-моддаси шарҳига қаранг.
5. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларнинг енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга вақтинча ўтказиш ҳақида МКнинг 227-моддасига берилган шарҳга қаралсин.
6. Вақтинча бошқа ишга ўтказилган ходимларга иш ҳақи тўлаш қонун ҳужжатларига кўра амалга оширилади.

95-модда. Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим соғлиғига тўғри келмайдиган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас.

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

Бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдорлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар жамоа шартномасида кўрсатилади, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

1. Ходимлар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўзларининг розилигисиз иш берувчи ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказилишлари мумкин.

2. Меҳнат қонунчилиги икки ҳолда иш берувчи ташаббуси билан ходимнинг розилиги олинмасдан унинг вақтинча бошқа ишга ўтказилишига рухсат этилади. Улар: а) ишлаб чиқариш зарурати туғилган ва б) иш тўхтаб қолган (корхонада, цехда, бўлимда, ходимнинг иш жойида) ҳоллардир.

3. Ишлаб чиқариш зарурияти тушунчасининг таърифи меҳнат қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган, аммо табиий ва техноген фаолият ҳамда ҳалокатлар, офатлар, ишлаб чиқариш авариялари юз бериши хавфи ёки уларнинг оқибатларини бартараф қилиш зарурияти тушунчасининг универсал мазмунини ташкил қилади.

Ҳар бир корхона ўз ишлаб чиқариш жараёни, фаолият мақсади ва вазифаларининг ўзига хослигига мувофиқ, ишлаб чиқариш зарурати саналувчи воқеа, ҳодисалар рўйхатини жамоа шартномасида, жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, - ходимларнинг ва вакиллик органи билан келишиб тузилган ўзга ҳужжатда назарда тутиб қўйиши лозим. Белгилаб қўйилмаган ҳолда, ходимнинг ишлаб чиқариш заруратини важ қилиб кўрсатган ҳолда, вақтинча бошқа ишга ўтказиш қонуний саналмайди.

4. Иш тўхтаб қолиши, яъни хом-ашё йўқлиги, энергия таъминотидаги узилишлар ва бошқа сабаблар билан ходим ўз меҳнат вазифасини бажариш имкониятига эга бўлмаслиги уни иш берувчи ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказишга сабаб бўлиши мумкин.

5. Ишлаб чиқариш зарурияти ёки иш тўхтаб қолиши туфайли вақтинча бошқа ишга ўтказишнинг энг кўп муддати қонунда назарда тутилмаган бўлиб, иш берувчи томонидан ходимлар вакиллик органи билан келишиб белгиланади ҳамда корхона жамоа шартномасида, ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутиб қўйилади.

6. Ишлаб чиқариш зарурияти туфайли бошқа ишга ўтказилаётганида ходимнинг касби, малакаси ҳисобга олинмаслиги мумкин; иш тўхтаб қолиши туфайли бошқа ишга ўтказиш амалга оширилаётганида ходимнинг касби, ихтисослиги эътиборга олинмоғи лозим. Ходимни унинг саломатлиги аҳволи, ёши, жинсига тўғри келмайдиган ишга кўчириш мумкин эмас.

7. Вақтинча бошқа ишга ўтказилган ходим белгиланган муддатдан сўнг, иш вазифаси (лавозим)га қайтариб ўтказилиши шарт.

8. Ходимни саломатлигига, ёшига тўғри келмайдиган ишга, шунингдек, бошқа аҳоли пунктидаги ишга вақтинча ўтказиш мумкин эмас.

9. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги иш берувчи фармойишини бажармаслик, меҳнат интизомини бузиш деб баҳоланиши мумкин.

10. Ёўқ ходим вазифаси (лавозими)ни алоҳида вақтинча бажаришлик ишлаб чиқариш зарурияти кўриниши бўлиб, уни амалга ошириш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда юз беради.

11. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш юзасидан юз берган низолар ходим аризасига кўра, суд тартибида кўриб ҳал этилади.

96-модда. Меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш

Доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади.

Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришларнинг мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш унинг муддати кўрсатилган ҳолда буйруқ билан расмийлаштирилади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳамда ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун унинг аризаси, ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун эса, - уларнинг аризаси ва тиббий хулоса асос бўлади.

Ходимни иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ишлаб чиқариш зарурияти ёки ишда бекор туриб қолиш фактининг мавжудлиги асос бўлади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

Меҳнат шартларини ўзгартириш, шунингдек иш жойини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан

тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар асос бўлади.

Меҳнат шартномасида муайян иш жойи аниқ кўрсатиб қўйилган ҳолларда иш жойини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар асос бўлади.

1. Доимий бошқа ишга ўтказиш фақат ходимнинг розилиги билан амалга оширилиши мумкин бўлганлиги туфайли, ушбу масала меҳнат шартномасига зарур ўзгартиришлар киритиш (ходимнинг касби, вазифаси ёки лавозимига оид бўлган бандини янги таҳрирда баён этиш) орқали содир этилиши мумкин.

Меҳнат шартномасига киритилган ўзгартириш ходим ҳамда иш берувчи томонидан имзоланади ва корхона муҳри билан тасдиқланади.

2. Ходимни доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақида меҳнат шартномасига киритилган ўзгартириш иш берувчи томонидан ходимни бошқа иш (вазифа ёки лавозим)га ўтказиш ҳақида буйруқ (фармойиш) чиқарилишига асос бўлади ва буйруқ мазмуни билан ходим таништирилиб, ундан тилхат олинади.

3. Ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилганида, меҳнат шартномасига ўзгартириш киритиш талаб қилинмайди, чунки бу вақтинча чора бўлиб, муддат ўтгач, ходим ўз иши (лавозими)га қайтарилади.

Иш берувчи ходимнинг бошқа ишга вақтинча ўтказилганлиги ҳақида (сабаби, муддати кўрсатилгани ҳолда) буйруқ чиқарилади.

4. Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказилиши тўғрисида буйруқ чиқарилишига ишлаб чиқариш зарурати юз бергани ҳақидаги ёки иш тўхтаб қолгани ҳақида берилган билдирги, ходим саломатлиги аҳволига кўра вақтинча бошқа ишга ўтказилаётганида ишбай хулоса, аёлнинг ҳомиладор ёки эмизикли боласи борлиги тўғрисидаги маълумот, ходимнинг ёзма аризаси ва бошқа ҳужжатлар асос бўлиб хизмат қилади.

5. Меҳнат шартномасида муайян иш жойи аниқ кўрсатиб қўйилган ва ходим бошқа жойга ишга ўтказилаётганида (меҳнат шартлари ўзгаргани ҳолда) бу ҳақдаги буйруқ чиқарилишига меҳнат шартномасига киритилган тегишли ўзгартириш асос бўлиб хизмат қилади.

6. Ходимни ғайриқонуний (унинг хоҳишига хилоф равишда доимий бошқа ишга ўтказиш, қонунда назарда тутилмаган асос билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш белгиланган тартибга хилоф равишда бошқа ишга ўтказиш тегишли кафолатлардан асоссиз маҳрум қилган ҳолда бошқа ишга ўтказиш, интизомий жазо сифатида бошқа ишга ўтказиш, ғаразли ниятлар туфайли бошқа ишга ўтказиш, таътилда бўлган ёки вақтинча корхонада йўқ ходимни бошқа ишга ўтказиш, саломатлиги аҳволи, ёши ва бошқа ўзига хос хусусиятларини эътиборга олмай бошқа ишга ўтказиш ва бошқалар) бошқа ишга ўтказиш корхонанинг ходим олдида моддий ва маънавий жавобгарлигига сабаб бўлади. Ушбу ҳаракатлар йўл қўйилишига сабаб бўлган корхона мансабдор шахси тегишли ҳуқуқий жавобгарликка тортилади. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорида ғайриқонуний бошқа ишга ўтказиш тушунчаси ва унинг учун жавобгарлик ҳақида батафсил кўрсатиб ўтилган (қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилинишини тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги қарори. Қонун номи билан “Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми ахборотномаси”, 1998 йил №1-2.

4-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ БЕКОР ҚИЛИНИШИ

97-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари

Меҳнат шартномаси қуйидаги сабабларга кўра бекор қилиниши мумкин:

1) тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;

2) тарафлардан бирининг ташаббуси билан;

3) муддатнинг тугаши билан;

4) тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;

5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра.

Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида бу шартнома иш берувчи томонидан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош

бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилганда, шунингдек қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин.

б) янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан.

1. Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат-ҳуқуқий муносабат барҳам топишига олиб келади.

“Меҳнат шартномасини бекор қилиш”, “тугатиш”, “ишдан бўшатиш” тушунчалари меҳнат шартномасининг бекор қилинишини англатувчи тушунчалардир.

2. Меҳнат шартномаси бекор бўлишига олиб келадиган сабабларни уч гуруҳга бўлиш мумкин. Улар:

- а) Ходим ташаббусига кўра;
- б) Иш берувчи хоҳиши билан;
- с) Тарафларга боғлиқ бўлмаган сабаблар;

Ўзбекистон Республикаси МҚнинг 97-моддасида юқоридаги белгиларга кўра меҳнат шартномасининг бекор бўлиш асослари кўзда тутилган.

3. Меҳнат шартномасининг бевосита ўзида уни бекор қилиш асослари назарда тутилиши мумкин.

Корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош (катта) бухгалтери билан тузиладиган меҳнат шартномаларида улар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг тарафлар ўзаро келишиб белгилайдиган қўшимча асослари назарда тутилиши мумкин (масалан, корхона молиявий–иқтисодий кўрсаткичларини майда даражада таъминлашга оид).

4. Ўз лавозимини танлов (конкурс) ёки сайлов натижаларига кўра эгаллайдиган ходимларнинг танлов (сайлов)дан ўтмай қолиши, танлов (сайлов)да иштирок этишдан бош тортиши бундай ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишига сабаб бўлади.

5. Танлов (сайлов)нинг ўтказилиши билан боғлиқ равишда унда қатнашган шахсларнинг низолари қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳал этилади.

**98-модда. Корхона мулкдори алмашган,
корхона қайта ташкил этилган, идоравий бўйсунуви
ўзгарган ҳолларда меҳнат шартномаси
амал қилишининг давом этиши**

Корхона мулкдори алмашганда, худди шунингдек корхона қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта тузилган, ажратилганда) меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этаверади.

Янги мулкдор корхонанинг раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди). Корхонанинг бошқа ходимлари билан эса, меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳолда бекор қилиниши мумкин. (ЎзР 12.05.2001 й. 220-11-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Корхонанинг бир орган бўйсунувидан бошқа орган бўйсунувига ўтказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини тўхтатмайди.

1. Корхона мулкдори алмашган, корхона қайта ташкил этилган, идоравий бўйсунуви ўзгарган ҳолларда умумий қоидага кўра меҳнат муносабатлари давом этаверади ва бу ҳолатлар меҳнат шартномаси бекор қилинишига асос бўлмайди.

2. Ходим корхона мулкдори алмашиши, корхонанинг қайта ташкил этилиши, унинг идоравий бўйсунуви, ўзгариши туфайли, башарти бундан норози бўлса, умумий асосларда ўз аризасига кўра ишдан бўшаши (меҳнат шартномасини бекор қилиши) мумкин бўлади.

3. Корхона мулкдори алмашганда (корхона хусусийлаштирилган, давлат тасарруфидан чиқарилган, мулк комплекси сифатида сотилгани) янги мулкдор ўз ташаббуси билан фақат корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош (катта) бухгалтер билан тузилган меҳнат шартномасинигина бекор қилиши мумкин. (Бу ҳақда МКнинг 100-моддаси 2-қисми 6-бандига берилган шарҳларга қаралсин).

99-модда. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш

Ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақлидир. Огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса, ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тугамасдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ёки тарафлар келишуви бўйича белгиланган огоҳлантириш муддати давомида ходим берган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

Агар огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўқотади, бундай ҳолда меҳнат шартномасини шу аризага мувофиқ бекор қилишга эса йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза у ўз ишини давом эттиришнинг имкони йўқлиги (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳоллар) билан боғлиқ бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак.

Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилинганда ушбу Кодекснинг 104-моддасида назарда тутилган тартибда ходимнинг неустойка тўлаши белгилаб қўйилиши мумкин.

1. Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнат тақиқланган ва фуқароларнинг эркин касб, иш тури, машғулоти танлаши, иш жойини ўз хоҳишлари билан танлаш ҳуқуқлари Конституция билан кафолатланган. Ушбу кафолатлар меҳнат муносабатлари чоғида амал қилинадиган энг муҳим принциплардан бўлган меҳнат шартномаси

ходим ташаббуси билан у хоҳлаган пайтда бекор қилиниши мумкинлиги тамойили қарор топишига асос бўлади.

2. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ҳам, муддатли меҳнат шартномаси ҳам ходим ташаббусига кўра у хоҳлаган пайтда бекор қилиниши мумкин.

Амалдаги Меҳнат кодекси Собиқ Иттифок даврида амал қилган Меҳнат қонунлари кодексидан фарқ қилиб муддатли меҳнат шартномаси муддати тамом бўлмасидан олдин ходим ташаббуси билан бекор қилиниши мумкинлигини назарда тутди.

3. МКнинг шарҳланаётган моддаси меҳнат муносабатлари ходим томонидан бекор қилиниши чоғида унинг ишни эркин танлаш ҳуқуқини кафолатлаш билан бир қаторда иш берувчи манфаатларига риоя этилиши лозимлигини ҳам белгилайди.

Меҳнат шартномаси ходим ташаббуси билан бекор қилинишидан икки ҳафта аввал иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириши лозимлиги тартиби ўрнатилгани юқоридаги мақсадни кўзлайди.

4. Ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш чоғидаги икки ҳафталик огоҳлантириш муддати ариза тақдим этилган куннинг эртасидан бошланади ва узликсиз давом этади. Муддатнинг тугаши дам олиш (ишланмайдиган) кунга тўғри келса, ундан кейин келадиган биринчи иш куни муддатнинг охириги куни бўлиб саналади.

Икки ҳафталик огоҳлантириш муддати меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига кўра қисқартирилишига йўл қўйилади.

5. Огоҳлантириш муддати тамом бўлгач ходим ишни тўхтатиши, иш берувчи эса у билан ҳисоб-китоб қилиб, меҳнат дафтарчасини бериши лозим.

Огоҳлантириш муддати тамом бўлганидан сўнг иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилмаса ва ходим ишни тўхтатган бўлса, низо судда кўрилиши ва ходим мажбуран ишламай юрган вақти учун иш берувчидан ўртача иш ҳақи ундирилиши мумкин.

6. Огоҳлантириш муддати тамом бўлсада ходимнинг ишдан бўшатиладиган ишни давом эттираётгани ва иш берувчи уни ишдан бўшатмагани ишдан бўшаш ҳақидаги ариза юридик кучини йўқотишига сабаб бўлади ва унинг асосида кейинчалик меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин эмас.

7. Огоҳлантириш муддати тугамасидан ходим иш берувчининг розилигисиз ишни тўхтатишга, иш берувчи эса ходим розилигисиз ходимни ишдан бўшатишга ҳақли эмас.

8. Ходим икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тамом бўлганига қадар ўзининг ишдан бўшашлик ҳақидаги аризасини қайтариб олиши ёки уни бекор қилиш ҳақида бошқа ариза беришга ҳақли. Иш берувчи бундай ҳолда ходимнинг аризасини қайтариб бериши лозим.

Муддатнинг охири кунида ходимни ишдан бўшатиш ҳақида иш берувчи буйруғи чиқарилган бўлса, ариза ходимга қайтарилмайди ва у ишдан бўшатилади.

9. Ходимнинг ишдан бўшатиш тўғрисидаги аризаси унинг ўз хоҳишини акс эттириши лозим. Мажбурлаб (жисмоний ёки руҳий тазйиқ, бевосита ёки билвосита таъсир ўтказиш орқали) олинган аризага кўра меҳнат шартномасининг ходим ташаббуси билан бекор қилиниши ғайриқонуний саналади ва судда низо кўриб ҳал этилиши орқали ходим ўз вазифасига қайта тикланади.

10. Ходимнинг ўз аризаси билан ишдан бўшашга узрли ҳолатлар сабаб бўлган ҳолларда (ишдан ажралган ҳолда ўқишга кириш, саломатлиги аҳволининг ёмонлашуви, пенсияга чиқиш ва бошқалар) иш берувчи уни икки ҳафта давомида ишлаши лозимлигини талаб қилмасдан, ходим сўраган муддатда ишдан бўшатиши лозим бўлади. Ушбу узрли ҳолатлар тегишли ҳужжатлар билан тасдиқланмоғи керак.

1. Муддатли меҳнат шартномаси ходим ташаббуси билан муддат тамом бўлмасидан бекор қилинганда, башарти меҳнат шартномасида бевосита кўрсатиб қўйилган бўлса, у иш берувчига белгиланган неустойкани тўлашга мажбур бўлади. (Бу ҳақда МКнинг 104-моддасига берилган шарҳларга қаралсин).

100-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт.

Қуйидаги сабаблардан бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини билдиради:

1) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги;

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши;

3) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади;

4) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати:

ички меҳнат тартиби қоидалари;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;

айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эгалиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ноҳўя ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади;

5) ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

6) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганлиги. Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа

даврлари бу муддатга киритилмайди. (ЎзР 12.05.2001 й. 220-11-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно.

100-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш.

1. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ҳам, муддатли меҳнат шартномаси ҳам иш берувчининг ташаббуси билан қонунда кўзда тутилган асос мавжуд бўлгандагина бекор қилиниши мумкин.

Иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишнинг чекланганлиги энг аввало ходимлар ҳуқуқларни ҳимоялаш мақсадларини кўзлайди.

2. Шарҳланаётган модданинг 2-қисмида иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари назарда тутилган бўлиб, бу асослар кенгайтириб шарҳланиши мумкин эмас. Ушбу шартлар ходим айбисиз (100-модда 2-қисми, 1, 2, 5, 6-бандлари) ходим айбли хатти-ҳаракатлари туфайли (ушбу модданинг 3-ва 4-бандлари) меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари кўрсатилган.

3. МКнинг 100-м 2-қисми 1-бандида технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятларининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши ёки корхонанинг тугатилганлиги туфайли меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиш назарда тутилган.

Технологиядаги ўзгаришлар корхонага янги жиҳоз ва ускуналар, технологик жараёнларнинг жорий қилиниши билан боғлиқ ҳолда юз беради ва талаб қилинадиган малака ва билим хусусиятлари ўзгаришига сабаб бўлади. Масалан, компьютер технологияси янги ускуналарнинг ўрнатилиши, шу машина ва механизмларда ишлай оладиган ходимлар бўлишини талаб қилади ва шу сабабли ана шундай тайёргарликсиз ходимнинг бундай ишдан бўшатилишини

тақозо этади. Ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар одатда мавжуд иш режими таркибий бўлимларининг ўзгариши, бўлимларнинг тугатилиши, қўшиб юборилиши, ишнинг сменали ташкил қилиниши кабиларни қамраб олади. Ана шундай ташкилий, таркибий ўзгаришлар натижасида ортиқча бўлиб қолган ходимлар шу асосга кўра ишдан бўшатилиши мумкин.

Ишлар ҳажмининг қисқариши, яъни муайян маҳсулотнинг ишлаб чиқаришдан олиб ташланиши, ҳажмининг қисқартирилиши масаласи конъюктурасини ўзгартириш, эскирган технологиядаги маҳсулотлар чиқарилишининг тўхтатилиши ўз-ўзидан корхонада иш кучига талабнинг қисқаришига олиб келади.

Корхонанинг тугутилиши, яъни юридик шахс ҳўжалик фаолияти юритишни тўхтатиши, корхона банкрот деб эълон қилинганлиги, қонун ҳужжатларининг бузиши (мас. лицензия асосида фаолият юритадиган корхонадан лицензиянинг қайтариб олиниши, айтайлик, тижорат банкига банк фаолияти билан шуғулланиш учун берилган лицензиянинг қайтариб олиниши), муассислар томонидан корхонани ёпишга қарор қилинганлиги ушбу корхонада ишлаётган ходимларни иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатилишига сабаб бўлади.

4. МК 100-м. 2 қисми 2-бандида ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолиши туфайли иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишни назарда тутади.

5. Ходимнинг малакаси етарли эмаслиги унинг ўзига топширилган меҳнат вазифаларини бажара олмаётганлиги ёхуд сифатли бажара олмаётганида (белгиланган ишлаб чиқариш нормаларини бажармаслик, сифатсиз тайёрлаш ёки расмийлаштириш ва бошқалар) кўзга ташланади.

Ходимнинг малакаси етарли эмаслиги турли усулларда аниқланиши мумкин. Унинг асосий усули –ходимларни аттестациядан ўтказишдир.

Ходимларни аттестациядан ўтказиш белгиланган тартибда ташкил этилган ва санага берилган аттестация комиссияси томонидан амалга оширилади.

Давлат ташкилотлари ва муассасалари ходимларини аттестациядан ўтказиш тартиби ва аттестация комиссияси тўғрисидаги низом ваколатли давлат органлари томонидан тасдиқланади. Масалан, ўрта ва ўрта махсус ўқув юртлари педагог ходимларини аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низом мавжуд.

**Академик лицей ва касб-ҳунар коллежлари директор
ўринбосарлари, педагог ва муҳандис-педагог
кадрлари аттестацияси тўғрисида
НИЗОМ
(янги таҳрирда)**

Муқаддима

I. Умумий қоидалар

II. Аттестация комиссиясининг таркиби

*III. Директор ўринбосарлари ва педагоглар
аттестациясини ташкил этиши*

*IV. Таълим муассасаси раҳбариятининг аттестация
жараёнини ташкил этишга оид вазифалари*

V. Аттестацияни ўтказиш тартиби

VI. Аттестация натижалари

Илова. Аттестация варақаси

Мазкур Низом Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, "Таълим тўғрисида"ги Қонуни, Кадрлар тайёрлаш миллий дастури, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 28 февралдаги Р-2146-сон "Академик лицей ва касб-ҳунар коллежлари директорлари аттестацияси тўғрисида"ги Фармойиши, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2004 йил 24 июндаги 293-сон "Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Давлат тест маркази фаолиятини такомиллаштириш тўғрисида"ги ва 2001 йил 4 октябрдаги 400-сон "Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасалари учун педагог кадрлар тайёрлаш тизимини такомиллаштириш чоратадбирлари тўғрисида"ги қарорлари асосида ишлаб чиқилган бўлиб, академик лицей ва касб-ҳунар коллежларининг директор ўринбосарлари, педагог ва муҳандис-педагог кадрлари (кейинги ўринларда - директор ўринбосарлари ва педагоглар) аттестациясини ташкил этиш ва ўтказиш тартибини белгилайди.

Директор ўринбосарлари ва педагоглар аттестацияси уларнинг Ўзбекистон Республикаси "Таълим тўғрисида"ги Қонуни, Кадрлар тайёрлаш миллий дастури, Давлат таълим стандартлари, республикада амалга оширилаётган сиёсий, ижтимоий-иқтисодий ислохотларнинг бажарилишини таъминлашдаги фаоллиги, таълим муассасасида олиб борилаётган маънавий-маърифий, тарбиявий ишлар

сифати ва эгаллаб турган лавозимларига мувофиқлигини аниқлаш, таълим муассасаларида таълим-тарбия жараёнини такомиллаштириш, касб маҳоратлари ўсишини рағбатлантириш, таълим-тарбия, маънавий-маърифий йўналишлардаги меҳнати натижаларини ҳолис баҳолаш мақсадида ўтказилади.

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Директор ўринбосарлари ва педагоглар аттестацияси ваколатли орган - Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Давлат тест маркази (кейинги ўринларда - ДТМ) таркибидаги Кадрлар тайёрлаш сифатини назорат қилиш, педагог кадрлар ва таълим муассасалари аттестацияси бошқармаси томонидан ишлаб чиқилган жадваллар асосида ташкил этилади ва ўтказилади.

2. Академик лицей ва касб-ҳунар коллежлари (кейинги ўринларда - таълим муассасалари) директор ўринбосарлари ва педагоглари аттестациядан 3 йилда бир марта ўтказилади.

II. АТТЕСТАЦИЯ КОМИССИЯСИНИНГ ТАРКИБИ

3. Аттестация комиссиясининг таркиби 7 кишидан иборат тузилади ва ДТМ буйруғи билан тасдиқланади.

Таркибнинг 5 нафар аъзоси қатнашган тақдирда комиссия ваколатли ҳисобланади.

4. Аттестация комиссияси эҳтиёжга кўра қўшимча мутахассислар жалб қилиши мумкин.

5. Комиссия раиси ва котиби ДТМ экспертларидан, комиссия раиси ўринбосари эса Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими маркази (кейинги ўринларда - Марказ) ёки бўйсунувида таълим муассасаси мавжуд бўлган вазирлик ёки идора мутахассисларидан тайинланади.

Аттестация комиссияси таркибига ДТМ экспертлари, Марказ ёки унинг ҳудудий бошқармалари вакиллари, шунингдек бўйсунувида таълим муассасаси мавжуд бўлган вазирлик ёки идора вакиллари киритилиши мумкин.

6. *Аттестация комиссияларининг фаолият кўрсатиши муддати ДТМ томонидан белгиланади. Зарур ҳолларда комиссиялар таркибига ўзгартиришлар ДТМ буйруғи билан киритилиши мумкин.*

III. ДИРЕКТОР ЎРИНБОСАРЛАРИ ВА ПЕДАГОГЛАР АТТЕСТАЦИЯСИНИ ТАШКИЛ ЭТИШ

7. *Ўриндошлик бўйича ишлаётган педагоглар асосий иш жойида аттестациядан ўтадилар.*

Корхона, ташкilot ва идора ходимлари ўриндошлик асосида ишлаётган таълим муассасасида аттестациядан ўтказилади.

8. *Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ҳудудий бошқармаси (кейинги ўринларда - ҳудудий бошқарма) ва таълим муассасалари раҳбарияти аттестация жараёнини ташкил этишга масъул ҳисобланадилар.*

9. *Аттестациядан ўтувчи директор ўринбосарлари ва педагоглар аттестация комиссиясига қуйидаги ҳужжатларни тақдим этадилар:*

кадрларни ҳисобга олиш шахсий варақаси;

маълумоти, илмий даража ва унвони (мавжуд бўлса) тўғрисидаги ҳужжатларнинг нусхалари;

тоифаси ҳақида маълумот (буйруқдан кўчирма);

сўнгги 3 йилда нашр этилган илмий, ўқув-методик ишлари, ихтиролари ва мақолалари рўйхати (мавжуд бўлса);

малака оширганлик тўғрисидаги гувоҳнома (сертификат) нусхаси;

аттестациядан ўтувчининг охириги 3 йилдаги ўқув, услубий, илмий ва маънавий-маърифий йўналишлар бўйича олиб борган ишлари ҳисоботи;

таълим муассасасини ривожлантириш борасидаги ишлари ва келгусидаги режалари тўғрисида қисқача маълумот (директор ўринбосарлари учун).

Аттестация комиссиялари аттестациядан ўтувчининг иш фаолиятига оид қўшимча маълумотлар сўраш ҳуқуқига эга.

Комиссияга тақдим этилган ҳужжатлар таълим муассасаси директори (раҳбари) томонидан имзоланади. Ҳужжатлардаги маълумотларнинг асослилигига имзо қўйган шахс масъул ҳисобланади.

10. Директор ўринбосарлари ва педагогларни аттестациядан ўтказиш тўғрисидаги расмий хабар ва аттестация ўтказиш жадвали аттестация бошланишидан 1 ой олдин ДТМ томонидан ҳудудий бошқармаларга ва таълим муассасаларига юборилади.

11. Лавозимига танлов асосида янги қабул қилинган директор ўринбосарлари ва педагоглар уч йилдан кейин навбатдаги аттестацияга жалб қилинади.

12. Ҳомиладор ёки фарзанди 3 ёшга тўлмаган педагог аёллар аттестацияга жалб қилинмайди.

13. Педагог кадрлар таянч маълумоти ёки қайта тайёрлаш муассасаларида олган мутахассислиги бўйича аттестациядан ўтказилади.

14. Таълим муассасаларида фаолият кўрсатаётган хорижий давлатлар педагоглари аттестацияга жалб қилинмайди.

IV. ТАЪЛИМ МУАССАСАСИ РАЎБАРИЯТИНИНГ АТТЕСТАЦИЯ ЖАРАЁНИНИ ТАШКИЛ ЭТИШГА ОИД ВАЗИФАЛАРИ

15. Таълим муассасасининг раъбарияти:

аттестациядан ўтувчилар рўйхатини тузади, улар ҳақида тегишли буйруғини расмийлаштиради;

аттестациядан ўтувчиларнинг ҳужжатларини тайёрлайди ва уларга тавсифномалар ёзади;

ҳар бир аттестациядан ўтувчи учун алоҳида йиғма жилд (9-бандга асосан) тайёрлайди;

аттестациядан ўтувчиларга аттестациянинг тартиби ва қоидаларини тушунтириш учун семинарлар ўтказади ва уларнинг аттестацияда тўлиқ қатнашишини таъминлайди;

аттестацияда қатнаша олмайдиганлар рўйхатини тузади ва уларнинг сабабини аниқлайди;

аттестация жараёнини ўтказишга зарур шарт-шароитларни яратади.

V. АТТЕСТАЦИЯНИ ЎТКАЗИШ ТАРТИБИ

16. Директор ўринбосарлари аттестацияси қуйидагича ташкил этилади:

директор ўринбосарларининг фаолиятлари, мансаб вазифаларидан келиб чиққан ҳолда, уларнинг охирги аттестациядан кейинги йиллардаги ўқув-услубий, илмий-тадқиқот ҳамда маънавий-маърифий ва тарбиявий ишлари, шунингдек таълим муассасасини ривожланиш суръатига қўшган ҳиссасининг аниқ статистик маълумотларини ўрганиш асосида таҳлил қилинади;

мансаб вазифаларида белгиланган масалалар бўйича суҳбатдан ўтказилади. Суҳбат жараёнида берилган савол ва жавоблар махсус (саҳифаланган, боғланган, муҳрланган) журналга қайд этилади.

17. Таълим муассасасини ривожлантириш суръатини белгиловчи кўрсаткичларга қуйидагилар киради: битирувчиларнинг билим даражаси, таълим муассасасидаги ўқув-услубий, илмий-тадқиқот ишларининг ташкил этилиш даражаси, ўқувчиларнинг халқаро ва республика олимпиадалари, спорт мусобақалари, маънавий-маърифий йўналишлар бўйича кўриклардаги натижалари, битирувчиларининг ишга (ўқишга) жойлашиши, ўқитувчилар, иқтидорли ва кам таъминланган ўқувчиларни ижтимоий ҳимоялаш бўйича олиб борилган ишлар, таълим муассасаси моддий-техник базаси, фан ва ишлаб чиқариш билан интеграцияси, тадбиркорлик фаолияти, хорижий таълим муассасалари билан ҳамкорлик масалалари.

18. Педагог кадрлар аттестацияси жараёнида қуйидаги ишлар амалга оширилади:

педагог кадрнинг охирги аттестациядан кейинги йиллардаги ўқув, илмий, маънавий-маърифий ва тарбиявий ишлар бўйича фаолияти ўрганилади;

педагог кадрлар ўз мутахассислиги ва меъёрий-ҳуқуқий, маънавий-маърифий йўналишлар ва педагогик маҳоратини аниқлаш бўйича суҳбатдан ўтказилади. Суҳбат жараёнида берилган савол ва жавоблар махсус (саҳифаланган, боғланган, муҳрланган) журналга қайд этилади.

VI. АТТЕСТАЦИЯ НАТИЖАЛАРИ

19. *Аттестация комиссияси директор ўринбосарлари ва педагоглар фаолияти тўғрисидаги маълумотлар ҳамда суҳбат натижалари асосида умумий хулосани қабул қилади.*

Умумий хулосалар комиссия аъзоларининг очиқ овоз бериши йўли билан аниқланади. Овозлар тенг бўлганда комиссия раисининг овози ҳал қилувчи ҳисобланади.

Аттестация комиссиясининг хулосаси аттестациядан кейин эълон қилинади.

20. *Комиссия аттестация натижаларига кўра директор ўринбосарлари ва педагоглар ҳақида "Аттестациядан ўтди", "Аттестациядан шартли ўтди" ёки "Аттестациядан ўтмади" деб хулоса чиқаради.*

21. *"Аттестациядан ўтди" деб эътироф этилган директор ўринбосарлари ва педагоглар эгаллаб турган лавозимига лойиқ деб топилади.*

22. *"Аттестациядан шартли ўтди" деб эътироф этилган директор ўринбосарлари ва педагоглар 6 ойдан сўнг қайта аттестациядан ўтказилади.*

23. *"Аттестациядан ўтмади" деб эътироф этилган директор ўринбосарлари ва педагоглар Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-бандига асосан эгаллаб турган лавозимидан озод қилинади.*

24. *Таянч маълумоти дарс бераётган фанига мос келмайдиган педагог кадрлар қайта тайёрлаш курсларидан ўтмаган бўлса, аттестацияга қўйилмайди.*

25. *Таянч маълумоти дарс бераётган фанига мос келмасдан аттестацияга қўйилмаган педагогларга, тегишли таълим муассасаси раҳбари ўз мутахассислигига ўтишни ҳамда қайта тайёрлаш курсига боришни таклиф қилади. Ушбу таклифларга рози бўлмаганда амалдаги қонунчилик асосида у билан меҳнат шартномаси бекор қилинади.*

26. *Аттестация қилинувчи аттестацияга узрли сабаб билан келмаган тақдирда, унинг аттестацияси бошқа муддатга кўчирилади. Аттестацияга узрсиз сабабга кўра атнашмаган директор ўринбосарлари ва педагог "Аттестациядан ўтмади" деб ҳисобланади.*

27. *Аттестация комиссиясининг хулоса (баҳо ва тавсия)лари иловага мувофиқ аттестация варақасида қайд этилади ва баённома билан расмийлаштирилади.*

Аттестация варақалари ва баённомаларга ўзгартириш киритиш қатъиян ман этилади.

Аттестация варақаси ходимнинг шахсий ҳужжатларига қўшиб қўйилади, баённоманинг биринчи нусхаси ДТМда сақланади.

28. *Аттестация натижалари бўйича комиссия ҳисобот тайёрлайди ва ДТМга тақдим этади.*

29. *Ўтказилган аттестация натижалари бўйича Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилигида белгиланган тартибда судга мурожаат қилиш мумкин.*

**Академик лицей ва касб-ҳунар коллежлари
директор ўринбосарлари, педагог
ва муҳандис-педагог кадрлари
аттестацияси тўғрисида
Низомга
ИЛОВА**

АТТЕСТАЦИЯ

БАРАҚАСИ _____
(Таълим муассасаси номи)

Аттестациядан ўтувчининг Ф.И.Ш. _____

Тугилган йили _____ Лавозими _____

Маълумоти _____ Мутахассислиги _____

Тамомлаган ўқув юртининг номи ва тамомлаган вақти _____

Илмий даражаси ва унвони _____

Умумий меҳнат стажси _____ Умумий педагогик стажси _____

Мазкур таълим муассасасидаги иш стажси _____

Бошқа қўшимча маълумотлар _____

(Давлат мукофотлари: орден, медал, кўкрак нишони ва бошқалар.
ХТВ томонидан таъсис этилган кўкрак нишони)

Аттестация комиссиясининг хулосаси _____

Аттестация комиссиясининг раиси _____
(фамилияси, исми ва имзоси)

ўринбосари _____
(фамилияси, исми ва имзоси)

котиби _____
(фамилияси, иси ва имзоси)

Комиссия аъзолари:

1. _____ (фамилияси, иси ва имзоси)	2. _____ (фамилияси, иси ва имзоси)
3. _____ (фамилияси, иси ва имзоси)	4. _____ (фамилияси, иси ва имзоси)
5. _____ (фамилияси, иси ва имзоси)	6. _____ (фамилияси, иси ва имзоси)
7. _____ (фамилияси, иси ва имзоси)	8. _____ (фамилияси, иси ва имзоси)

Мухр ўрни

Аттестация варақаси билан танишдим, 200__ йил _____
(сана, ой)

(имзо)

"Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2005
йил, 12-13-сон, 97-модда.

6. Ходимнинг саломатлиги аҳволига кўра бажараётган ишига нолойқлиги даволаш муассасаси хулосаси асосида белгиланади. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 6 июнда тасдиқланган қуйидаги йўриқнома билан тартибга солинади:

Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий
тиббий кўрикларни ўтказишга доир
ЙЎРИҚНОМА

Ишга қабул қилишда дастлабки тиббий кўриқдан ўтказишдан мақсад ходимларнинг уларга топшириладиган ишга мувофиқлиги (яроқлилигини)ни аниқлаш, бахтсиз ҳодисалар, умумий ва аҳоли саломатлигини муҳофаза қилиш, юқумли ва паразитар хасталикларни тарқалишига йўл қўймасликдир.

Даврий тиббий кўриклар ўтказилиши касбга алоқадор зарарли омиллар ва ноҳуш меҳнат шароитларида ишловчилар саломатлигини мунтазам кузатиб боришни, касб касалликларининг илк белгиларини ўз вақтида аниқлаш ва уларни муҳофаза қилиш ҳамда зарарли шароитларда ишни давом эттиришга ҳалақит берадиган умумий хасталикларни аниқлаш, шунингдек бахтсиз ҳодисаларга йўл қўймаслик ва ишлаш хавфсизлигини таъминлаш, аҳоли соғлигини муҳофаза қилиш, юқумли ва паразитар касалликлар тарқалишининг олдини олиш мақсадидоғи тадбирларни аниқлашни таъминлайди.

Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий
тиббий кўрикларни ташкил этиш

1. Бу кўриклар тиббий-санитария қисмлари (идораларга қарашли поликлиникалар) томонидан ўтказилади, улар бўлмаган тақдирда - ҳудудий даволаш-муҳофаза муассасалари томонидан уюштирилади. Бу муассасалар фаолият кўрсатган жойларда тегишли корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоа хўжаликлари (кейинчалик корхона деб аталади) бўлади. Айни пайтда бу бирикув юқори соғлиқни сақлаш идораси, асосан бош корхонага асосланган ҳолда амалга оширилади.

Даврий тиббий кўриклар ёки текширувлар ходимларнинг стационарда ётган даврида, амбулатория-поликлиника муассасасида (бўлинмада) ҳам ўтказилиши мумкин, бунда ходимга ўтказилган текширув ёки тиббий ёрдам сўраган даврдаги кўчирма нусхаси топширилади.

Вахта усулида ишлашга юбориладиган шахсларни ишга қабул қилишда дастлабки тиббий кўрикдан ўтказиш ходим турар жойидаги даволаш-муҳофаза муассасаларида амалга оширилиши мумкин, бунда текширилувчига албатта хулоса ёзилган ҳужжат берилади. У текширилувчи доимий рўйхатдан ўтган жойи бўйича руҳий-асаб диспансери (бўлинма, кабинетлардагина) психиатр томонидан кўздан кечирилади.

Вахта усулида ишловчи ходимлар истисно тариқасида даврий тиббий кўриклардан вахта жойлашган ёрдам даволаш-муҳофаза муассасалари томонидан маҳаллий соғлиқни сақлаш идоралари билан келишилган ҳолда ўтишлари мумкин.

2. 2-чи иловадаги 13.1-бандга биноан тиббий текширувдан ўтишлари кўрсатилган якка меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи шахслар турар жой (рўйхатга олинган) санитария-эпидемиология станцияси томонидан йўлланма оладилар.

3. Ўзбекистон Республикаси қасаба уюшмалари федерацияси кенгаши (ЎЗР КУФК) билан келишилган ҳолда ЎЗР ССВ тасдиқланган рўйхатда кўзда тутилган зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари билан ишга янгидан кирадиган шахслар, шу жумладан умумий овқатланиш корхоналарининг ходимлари дастлабки тиббий кўрикдан ўтадилар.

Ходимлар муайян зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари мавжуд бўлган ишларга биринчи марта қабул қилинганларида (ўтказилганларида) дастлабки тиббий кўриклардан ўтказилади.

Ихтисослик (ҳунар) бўйича худди шундай ишга ўтиш, ишлаш шароитлари зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари худди шундай бўлганда иш фаолияти узлуксиз ҳисобланади. Бу ҳолларда дарвий тиббий кўриклар белгиланган муддатларда ўтказилади. Улар тиббий ҳужжатлар бўйича (амбулатория беморнинг тиббий варақаси) расмийлаштирилади.

4. Зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари билан ишловчи ходимлар, шунингдек умумий овқатланиш, озиқ-овқат саноати, маиший хизмат кўрсатиш корхоналари ходимлари, илгари дастлабки тиббий кўриклардан ўтганлар даврий тиббий кўриклардан

ўтишлари лозим; кўриклар даврийлиги ана шу буйруққа оид 1, 2-чи иловаларда 4-бўлимда белгиланган.

5. Дастлабки ва даврий тиббий кўрикларни врач-мутахассислар ўтказадилар, бунда лабораторик ва функционал текширувлар, ЎЗКУФК билан келишилган ҳолда ЎЗР ССВ тасдиқлаган рўйхатлар бўйича ўтказилади (ушбу буйруқдаги 1, 2-чи иловаларнинг 5-6 бўлимида).

6. Дастлабки ва даврий тиббий кўриклар меҳнат жамоаси қарори билан белгиланган вақтда ўтказилади; тиббий-санитария қисми (поликлиника)нинг иш режаси ишловчилар учун қулай вақтда тиббий ёрдам қулай бўлишини таъминлаш учун корхонанинг ишлаш тартибини ҳисобга олган ҳолда тузилади.

7. Санитария-эпидемиология муассасалари, корхоналар, Давлат автоназорати ва даволаш-муҳофаза муассасалари ходимларини вақтдан олдин экспертиза тартибда тиббий кўриққа юборишлари мумкин (огир касалликлар, шикастланишлар ва бошқаларни бошдан кечирганда). Йўлланмада вақтдан олдин кўрик ўтказилиши сабаби кўрсатилиши керак.

8. Дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтувчи шахсларни санитария-эпидемиология станциялари корхонанинг администрацияси ва касаба уюшмаси вакиллари билан биргаликда (цехлар, касблар ноқулай омиллар бўйича) жорий йилнинг 1 декабрдан кечикмасдан аниқланиши керак.

Санитария-эпидемиолоия станциялари, шунингдек дастлабки ва даврий тиббий кўрикларнинг тўлиқ ва ўз вақтида ўтказилиши устидан назорат қиладилар.

9. Санитария-эпидемиология хизмати муассасалари, корхона маъмурияти ана шу кўрикларни ўтказаетган даволаш-муҳофаза муассасасига йўлланмасида текширилувчининг исми-шарифини, тузилган йили, касби, ишлаш жойидаги заҳарли омиллар ва ноҳуш ишлаш шароитларини транспорт воситаларининг турларини (мазкур буйруқнинг 1, 2-чи иловаларига мувофиқ тўлиқ кўрсатиши лозим).

Маъмурият дастлабки тиббий кўрикларга юборилган шахсларни йўлланма бланкалари билан таъминлаш масаласини ҳал этади. Текиширилувчи паспорт ёки унинг ўрнини босувчи бошқа ҳужжат ва ҳарбий билетни тақдим этади.

Корхона штампи

Зарурий дастлабки тиббий кўриikka
йўлланма

Фамилияси _____

Исми _____

Отасининг исми _____

Иш жойи тарифи _____

1-чи илова, пп _____

2-чи илова, пп _____

Имзо _____

Тиббий комиссиянинг хулосаси:
мутахассислиги бўйича ишлашига
мулоқотда

(1-чи илова, пп);

Нохуш меҳнат шароитларида

(2-чи илова, пп)

Монеликлар йўқ

Даволаш-муҳофаза муассасаси
(поликлиника)нинг муҳри
босиладиган жой

Тиббий санитария қисми бош врач

Цех (ҳудудий) врачлик

участкасининг терапевти

Йил (кун)

Амбулатория беморнинг тиббий
картасига қўшиб бериладиган бланка
(025/у-87 шакл)

Ишга қабул қилинишда мажбурий
дастлабки тиббий кўрик
маълумотлари

Фамилияси _____

Исми _____

Отасининг исми _____

Тугилган йили _____

Тиббий комиссиянинг хулосаси
ихтисослиги бўйича ишлашига
мулоқотда (1-чи илова, пп);

Нохуш меҳнат шароитларида

(2-чи илова, пп)

Тўлиқ кўрсатилган

Монеликлар йўқ

Цех (ҳудудий) врачлик участкасининг
терапевти

10. Касб-ҳунар коллежи, автомактаб, касблар бўйича тайёрлаш курслари маъмурияти ана шу билим юртларини тамомлаганларидан кейин ходим ўз иши бўйича зарарли ва нохуш меҳнат шароитларига дуч келса, уни ўқитишдан олдин дастлабки тиббий кўриктан ўтиш учун юбориши керак (9-бандга қаранг).

11. Корхона маъмурияти бир ой муддат ичида санитария-эпидемиология станциясидан олинган ҳужжатлар асосида тиббий кўриклардан ўтиши лозим бўлган шахслар рўйхатини номма-ном тузиб чиқади, шунда корхона, цех, касб, ноҳуш ишлаб чиқариш омиллари, шунингдек ана шу шароитларда ишловчининг иш стажси ҳам кўрсатилади.

Рўйхат цех, касб ва ишлаб чиқариш омиллари тўғри келиш-келмаслиги нуқтаи назаридан санитария-эпидемиология станция билан келишилади.

12. Корхона маъмурияти тиббий кўрикларни ўтказиш тўғрисида буйруқ чиқаради, ходимларнинг ана шу кўрик ва текширувларга ўз вақтида ва уюшган ҳолда келишларини таъминлайди ва бунга жавоб беради, даврий тиббий кўриклардан ўтиш муддатларига риоя қилинишини назорат қилади.

Маъмурият дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтмаган шахсларнинг ишлашига рухсат бергани, шунингдек, тиббий кўрсатмаларга биноан ишга қўйгани учун жавоб беради.

13. Дастлабки ва даврий кўрикларни ўтказаяётган даволаш-муҳофаза муассасасининг бош врачлари муассаса бўйича буйруққа биноан кўрикларни ўтказиш учун комиссия тузади, уни ўтказиш вақтини белгилайди, тиббий кўрикларни ўтказиш учун ажратилган врачларни тайёрлаш бўйича (шунингдек бу врачларни малака ошириш курсларига юбориш йўли билан) чора тадбирлар бажарилишини таъминлайди ва уларни унумли ўтишига жавоб беради, ҳамма лаборатория (материал тўплаш, текширув натижаларини олиш) ва функционал текширувлар ўтказилишини бошқа даволаш-муҳофаза муассасалари (диспансер ва бошқ.) дан зарур ахборот олишни ташкил этади.

14. Ҳудудий врачлик участкасининг врач-терапевти ёки цех врачлик пункти участкасининг врач-терапевти дастлабки ва даврий тиббий кўрикларни ўтказувчи асосий шахс ҳисобланади; дастлабки тиббий кўрикларда 1 ва 2-иловалардаги 5-бўлимда кўрсатилган ҳамма врач-мутахассислар (невропатолог, офтальмолог, отоларинголог, дерматовенеролог, жарроҳ)нинг иштирок этиши врач-терапевт томонидан белгиланади. Тиббий кўрсатмалар бўйича бошқа врач-мутахассисларни тиббий кўрикларга жалб этиш

масаласи ҳам врач-терапевт томонидан белгиланади. Кўрик ўтказётган даволаш-муҳофаза муассасаси таркибида врач-мутахассислар етишмаганда ёки улар бўлмаганда улар юқори соғлиқни сақлаш идорасининг кўрсатмасига биноан бошқа муассасалардан жалб қилинади ёки зарур текиширувлар бошқа соғлиқни сақлаш муассасаларида ўтказилади.

15. Дастлабки ва даврий тиббий кўриклар ўтказишда касб фаолияти таърифи, тегишли касб (мутахассислик) ва ишлаш шароитлари билан танишиш лозим. Кўрик ўтказётган врачлар ишлаб чиқариш шароитларини ўзига хос хусусиятларини ва ишловчиларда рўй бериши эҳтимоли бўлган касб касаллигини билишлари зарур.

16. Дастлабки тиббий кўрикларда қатнашаётган врачлар ишга яроқлик (монеликлар бўлмаслиги) ҳақидаги масалани ҳал этишда ЎЗР КУФК билан келишилган ҳолда ЎЗР ССВ тасдиқлаган рўйхатларга мувофиқ кўрсатилган тиббий монеликларга амал қилишади (ушбу буйруқдаги 1, 2-иловаларнинг 7 бўлими).

Даврий тиббий кўриклар ўтказишда ходимнинг ишга яроқлилиги масаласи ҳар бир алоҳида ҳолда шахсий тарзда, тананинг функционал аҳволи, патологик жараён характери ва ифодалангани, ёши, касбга тайёрлангани, иш стажси, меҳнат шароитларини ҳисобга олган ҳолда ҳал қилинади.

Зарур бўлган ҳолларда тегишли даволаш-муҳофаза муассасасидан тиббий ҳужжатларни талаб қилиш зарур.

Борди-ю, тиббий монеликларга руҳий хасталиклар, алкоголизм, наркомания ва токсикомания киритилган бўлса, тиббий кўрик ўтказётган даволаш-муҳофаза муассасасининг ёзма талабномасига биноан психоневрологик ва наркологик диспансерлар (диспансер бўлинмалари, кабинет) дан текиширувчининг доимий турур жойидан унинг ишга яроқлилиги ҳақида маълумотномалар тақдим этилади.

17. Даврий тиббий кўриклар ўтказётган даволаш-муҳофаза муассасаси корхона маъмуриятидан ана шу кўрикдан ўтиши зарур бўлган ходимларнинг ёзма рўйхатини олиши асосида календарь режасини тузади. Режа корхона маъмурияти билан муддатлар хусусида, СЭС билан контингентлар тўла ҳисобга олингани борасида келишилади.

Режада кўриклар муддатлари, ажратиладиган мутахассислар рўйхати, ўтказилиши зарур бўлган рентгенологик, лабораторик ва бошқа текшириш турлари кўрсатилади. Текширувлар ҳажми Ўз КУФК билан келишилган ҳолда ЎзР ССВ тасдиқланган рўйхатлар (ушбу буйруқнинг 1, 2-иловалари)га биноан белгиланади.

18. Тиббий текширувнинг барча маълумотлари беморнинг амбулатория тиббий картаси (025/ш-87) шаклларига ёзиб қўйилади, дастлабки тиббий кўрик маълумотлари 025/ш-87 шаклнинг қўшиб бериладиган бланкасига яроқлик ҳақида ўз хулосасини беради. 025/ш-87 шаклнинг алоҳида бошланғич варағига ишчининг касб анамнези (корхона, цех, участка, касби, ушбу буйруқнинг 1, 2-иловаларига мувофиқ), зарарли моддалар ва нохуш ишлаш омиллари) ҳам ёзиб қўйилади. Бу маълумотлар даврий тиббий кўриклардан ўтаётганда ойдинлаштирилади. Кейинчалик меҳнат фаолияти ўзгарганда ўша варақча қўшимчалар киритилади. Бемор ишдан бўшаганида ёки бошқа корхонага ўтганида амбулатория картаси дастлабки ва даврий тиббий кўрик маълумотлари билан янги иш жойи бўйича даволаш-муҳофаза муассасасига юборилади.

19. Дастлабки ва даврий тиббий кўриктан ўтаётган ҳар бир шахс текширилгандан кейин унинг касбга яроқлилиги ёки яроқли эмаслиги ҳақида хулоса чиқарилади, тиббий текширув ўтказувчи врачлар қўйидаги даволаш-соғломлаштириш чора-тадбирларини режаслаштиришади:

- аъзо ва тизимларда озгина ўзгариш топилган (келибчиқишда касб омили асосий ўрин тутган) шахсларни топилган патологик жараён табиатига қараб тегишли мутахассисларнинг динамик кузгатувида бўлиши;

- шифохонада ва санаторий-курортларда даволанишига, парҳез овқатлар тайинланишига, дам олиш уйлари ва санаторий-профилаторийларга юбориш (аниқланган касаллик характериға қараб);

- саломатлигининг аҳволи бўйича монеликлар кўрсатилган касб омилларини бартараф этган ҳолда вақтинча бошқа ишга ўтказиш, шунда Врачлик консультация комиссияси (ВКК) беморнинг ҳисобга олган ҳолда тавсия этиладиган иш характерини белгилаб бериш;

- олдинги шароитларида ишни давом эттиришига монелиги бўлган бошдан кечирилган касалликлардан сўнг асоратлар қолганида энгиллаштирилган шароитлардаги ишга ўтказиш;

- иш қобилиятини доим йўқотганликни аниқлаш, ишга қобилиятнинг қанча фоизларда йўқотганликни аниқлаш учун тиббий меҳнат экспертиза комиссиясига (ТМЭК) юбориш;

- касбга яроқлилик, саломатлигига қараб вақтинча ёки доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги тиббий хулоса маъмурият томондан бажарилиши шарт деб ҳисобланади.

20. Дастлабки тиббий кўрикдан ўтган ва зарарли омиллар ҳамда нохуш ишлаш шароитларида ишга яроқли деб топилган шахсларга қирқиб олинadиган йўлланма чиптаси берилади.

Зарарли омиллар ва нохуш иш шароитларида, (дастлабки кўрик маълумотларига кўра) ишлашга рухсат этилмаган шахсларга хулосалар қўлига топширилмайди, 3 кун муддат ичида йўлланма берган корхона маъмуриятига юборилади.

21. Даволаш-муҳофаза муассасалари санитария-эпидемиология станция, корхона маъмурияти, ЎзР КУФК билан биргаликда ҳар йили ишловчиларнинг даврий тиббий кўриклардан ўтказиш натижаларини умумлаштириб, йил мобайнида якунловчи далолатнома тузади, унда қўйидаги маълумотлар кўрсатиб ўтилади:

- даврий тиббий кўрикдан ўтишлари зарур бўлган шахслар, шу жумладан аёллар сони;

- кўздан кечирилганлар (кўрикка жалб этилганлик фоизи), шу жумладан аёллар сони;

- касбдан зарарланган ва касб касаллигига чалинган деб шубҳа қилиниб аниқланган шахслар сони (шу жумладан аёллар сони);

- умумий касаллиги бор шахслар сони;

- шифохона ёки санаторий - курортларда даволанишга юбориш, дам олиш уйларида, пансионатлар ва санаторий-профилакторийларда соғломлаштирилиши лозим бўлган шахслар, парҳез овқатланишга муҳтож бўлганлар сони (аниқланган хасталиклар турига қараб);

- саломатлигига кўра вақтинча бошқа ишга ўтишга муҳтож бўлган шахслар сони, шунда касб касаллигини бошдан кечиргандан кейин асоратлар қолиши ва улар олдинги шароитларда ишни давом эттиришлари учун монеликлар ҳисобга олинади (шунда монелик

қилувчи ишлаб чиқариш омилларининг барчаси бартараф этилиши керак);

- енгиллаштирувчи меҳнат шароитларида ишга ўтказишга муҳтож бўлган шахслар сони;

- ногиронлик гуруҳини белгилаш учун ТМЭК (тиббий меҳнат эксперт комиссияси) га юборилиши зарур бўлган шахслар сони;

- тиббий кўрик натижаларига ва санитария врачнинг санитария-гигиена хулосаларига кўра, корхона цехларида (участкаларида) меҳнат шароитларини соғломлаштириш бўйича тавсиялар:

- бундан олдинги қайдномада кўзда тутилган чора-тадбирлар бажарилганлиги тўғрисида.

Далолатномада илова сифатида бошқа ишга кўчирилиши тавсия этилганлар, шифохоналарда даволаниш ва парҳез овқатланиш тавсия этилган шахслар рўйхати берилади.

Яқунловчи далолатнома 4 нусхада тузилиб, корхона маъмуриятига, касаба уюшмасига, санитария-эпидемиология станциясига бажариш учун топширилади, бир нусхаси эса даволаш-муҳофаза муассасида қолдирилади.

22. Тиббий кўрик ўтказилаётганда касб касалликлари аломатлари аниқлангудек бўлса, ходимлар таъхис ва касалликнинг касбга алоқадорлигини ойдинлаштириш мақсадида махсус текширувга белгиланган тартибда санитария-гигиена ва касб касалликлари илмий тадқиқот институти ва II-ТошДавТИ клиникаларига юборилади.

Санитария-эпидемиология станцияси даволаш-муҳофаза муассасасининг талабномасига биноан текширилувчи ишлаш шароитларининг санитария-гигиеник тавсифномасини ёки йўриқномага мувофиқ (5-илова) ахборот маълумотномасини тузади, уни санитария-эпидемиология станциясининг бош врач илзолайди ва касб касаллиги қўйиладиган яқунловчи таъхис (касалликнинг касбга алоқадорлиги)ни аниқлаш учун тиббий ҳужжатлар билан санитария, гигиена ва касб касалликлари илмий тадқиқот институти ва II-ТошДавТИ клиникаларига юборилади.

Касб касаллиги клиникасида текширув даври ичида текширилувчига касаллик варақаси берилмасдан, балки унга амалдаги жорий қонунчиликка биноан иш ҳақи сақланиб қолинади.

II-Тошкент Давлат тиббиёт институти клиникасига ва санитария, гигиена ва касб касалликлари илмий-тадқиқот

институти зиммасига, шунингдек дастлабки ва даврий тиббий кўриклар ўтказилганда юзага келган тортишув ҳолларини ҳал этиш вазифаси ҳам юклатилади.

Юқумли ва паразитар касалликларни ойдинлаштириш ёки қўйилган таъхисни тасдиқлаш иши юқумли касалликлар шифохоналарида (бўлим, хоналарда) юқумли касалликлар шифокори томонидан олиб борилади.

Юқумли ёки паразитар хасталикнинг касб фаолиятига алоқадорлигини аниқлаш иши белгиланган тартибда албатта юқумли касалликлар шифокори ёки эпидемиолог иштирокида олиб борилади. Эпидемиологик текширув картаси (357/у) ёки паразитар касалликнинг касбга алоқадорлигини тасдиқловчи асосий ҳужжат ҳисобланади. Эпидкартанинг тўлиқ ва тўғри тўлдирилгани ҳудудий санитария-эпидемиология станциянинг бош врач томонидан, ўта хавфли юқумли касаллик юққан тақдирда эса таркибида ўта хавфли юқумли касалликлар бўлими бўлган санитария-эпидемиология станциянинг бош врач томонидан имзоланади.

23. Касб касалликлари аниқланган барча шахслар, шунингдек аъзо ва тизимларида озгина ўзгаришлар топилган (келиб чиқишида касб омили асосий ўрин тутган) шахслар аниқланган патологик жараён табиатига қараб диспансер кузатувида тегишли мутахассислар (терапевт, невропатолог, дерматовенеролог, юқумли касалликлар шифокори ва бошқ.) назорати остида бўлиши лозим.

Иш фаолияти тугаганидан кейин касалликларга мубтало бўлган ходимларда тиббий санитария қисми (поликлиникаларда) илгари ишлаган жойи бўйича тўла ҳажмида тиббий ёрдам ҳуқуқи сақланиб қолади.

24. Касалликнинг касбга алоқадорлигини аниқлашнинг ўта мураккаб эксперт масалалари, шунингдек тортишув ҳоллари (дастлабки ва даврий тиббий кўриклар ўтказилганда пайдо бўлган ва даволаш-муҳофаза муассасасида ҳамда касб патологияси клиникасида ҳал бўлмаганда) ЎзР ССВ санитария, гигиена ва касб касалликлари илмий текшириш институти ва 2-ТошДавТИ клиникаси қошидаги врачлик-консултатив комиссияси томонидан белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

25. 2-илованинг 13.1-бандида кўзда тутилган ходимларни дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтказганлик маълумот-

лари намунаси Республикада жорий қилинган шахсий тиббий китобчага ёзиб қўйилади, маъмурият эса ана шу китобчалар билан ҳамма ходимларни таъминлаши зарур.

26. Ходимлар саломатлигининг аҳволи устидан назорат қилиш тизимига вахта усулида ишловчилар учун мажбурий вахта олди кўриклари киритилади. Вахта олди тиббий кўриклари шохобчалари ходимларининг вахтага марказлашган ҳолда учиб (бораётган) кетаётган жойларда корхона маъмурияти томонидан уюштирилади.

Вахта олди кўрикларини ўрта тиббиёт ходимлари (шу жумладан корхоналар ва халқ хўжалиги ташиқлотлари билан шартномалар тузиш асосида) ўтказишлари ҳам мумкин.

Сафар (рейс), вахта олди кўрикларига қўйидагилар киради: анамнез тўплаш, тана ҳароратини ўлчаш (кўрсатмалар бўлганда), артериал босимни ўлчаш, томир уришини аниқлаш, бирорта асос бўлган усулда чиқарилаётган нафасда алкоголь бор йўқлигига реакция ўтказиш шулар жумласидандир. Кўрик натижалари кўрикларни ҳисобга олиш журнаliga ёки “Ишлашга рухсат этилган” шахсий тиббий китобчага ёзиб қўйилади. Қўйидаги ҳолларда ёзувлар қилинмайди:

а) вақтинча ишга қобилиятсизлик белгилари аниқланганда;

б) чиқарилаётган нафасда алкогольга синама мусбат бўлган тақдирда.

7. Ходим ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиши уни иш берувчи томонидан ишдан бўшатилишига сабаб бўлади. Меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш тушунчаси таърифи Меҳнат кодексида берилган бўлиб, унга кўра “Аввал меҳнат вазифаларни бузганлиги учун интизомий жавобгарликка тортилган ёки меҳнат конунлари, бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан 1 йил мобайнида интизомига ҳилоф ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш деб ҳисобланади. Аммо Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелидаги 12-сонли “Меҳнат шартномасини бекор қилиш билан боғлиқ конунларни судлар томонидан қўлланилиш амалиёти тўғрисида”ги қарорига кўра меҳнат интизомини бузиш мунтазам деб ҳисобланиши учун аввал қўлланилган интизомий жазо муддати

ўтмаган ва у қонун талабларига тўла мос равишда қўлланилган бузилиши.

Масалан, аввалги интизомий жавобгарлик жазога тортиш муддати ўтганидан кейин қўлланилганлиги, ёки тегишли ваколатга эга бўлмаган шахс томонидан қўлланилганлиги меҳнат вазифаларини бузишни мунтазам деб ҳисобланишига тўсқинлик қилади.

7. Ходим томонидан меҳнат вазифаларини бир марта бўлсада қўпол бузиши уни ишдан бўшатилишига сабаб бўлади.

Меҳнат вазифаларини қўпол бузиш саналадиган ножўя хатти-ҳаракатларнинг рўйхати ҳар бир корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида, мулкдор билан иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномасида, айрим тоифадаги ходимларга интизомий жазо қўллаш ҳақидаги уставларда назарда тутилади ва бундай қўпол бузилиш ҳоллари турли корхоналар учун турлича бўлиб, ҳар бир хатти-ҳаракатнинг меҳнат вазифаларини қўпол бузиш деб ҳисобланиши унинг оғир ёки енгиллигига кўра, юз берган оқибатларга қараб белгиланади. Корхонанинг локал норматив ҳужжатларида меҳнат вазифаларини қўпол бузиш тушунчаси таърифи ва бундай ҳолатлар назарда тутилган бўлса, ходимни ушбу асос билан ишдан бўшатиш ғайриқонуний саналади. Меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ишдан бўшатишдан олдин ходимдан ёзма тушунтириш талаб қилиниши ва жазога тортишнинг белгиланган муддатларига амал қилиниши лозим.

8. Ўриндошлик асосида ишлаётган ходимлар доимий ходимлар учун қўлланилмайдиган қўшимча асос билан бўшатилишлари мумкин. Ана шундай асослардан бўлиб, биринчидан, ўриндош ходим бажараётган вазифага (лавозимга) доимий ходимнинг қабул қилиниши, иккинчидан, ўридошлик бўйича ишлаш тақиқланган ёки чекланган ҳоллар саналади. Ўриндошлик бўйича ишлаш тартиби тўғрисидаги Низомга мувофиқ иш берувчи муайян ходимларни ўриндошлик асосида ишлашини чеклаши ёки тақиқлаши мумкин. Корхона, ташкилот мулкдори алмашган (корхона давлат тасарруфидан чиқарилган, хусусийлаштирилган ёки мулккий комплекс сифатида сотиб олинган)да, янги мулкдор корхонанинг раҳбари унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер (бош бухгалтер бўлмаган тақдирда катта бухгалтер)ни ишдан бўшатиш мумкин. Аммо бундай ҳаракат корхона мулк қилиб олинган (давлат тасарруфидани чиқарилган ва хусусийлаштирилган ҳолларда мулк эгаси эканлигини тасдиқловчи ордер расмийлаштирилган куни, корхона мулккий комплекс сифатида

сотилганида олди-сотда шартномасининг нотариал гувоҳлантирилган куни)дан бошлаб уч ойлик муддат давомида ушбу асосга кўра ишдан бўшатишга ҳақли бўлади.

Ходимнинг вақтинча меҳнатга яроқсизлиги ёки қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган вақти ушбу уч ойлик муддат таркибига кирмайди.

10. Ходим меҳнат таътилида ёки бошқа таътилда бўлган даврида, шунингдек, вақтинча меҳнатга яроқсизлик туфайли ишдан чекланган вақтида у билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиниши мумкин эмас. Корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно.

101-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб олиш

Башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, шартномани бундай розиликни олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди. Меҳнат шартномаси:

корхона тугатилиши муносабати билан;

корхона раҳбари билан тузилган шартномани ушбу Кодекс 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослардан бирига кўра;

ушбу Кодекс 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига кўра иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган тақдирда касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг розилигини олиш талаб этилмайди. (ЎзР 12.05.2001 й. 220-11-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичида маълум қилинади.

Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Меҳнат интизомини бузганлик учун (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан бекор қилишга интизомий жазоларни қўлланиш учун белгиланган муддатлар (182-модда) ўтиб кетгандан кейин йўл қўйилмайди.

1. Амалдаги меҳнат қонунчилигида ходимни иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатишлик учун касаба уюшмаси қўмитасининг розилигини олиш ҳар доим ҳам талаб қилинавермайди.

Бундай розилик олишга жамоа шартномаси ёки жамоа келишувида ана шундай тартиб ўрнатилган бўлсагина иш берувчи мажбур бўлади.

2. Ходимни ишдан бўшатишга розилик бериш ҳақидаги масала корхона раҳбарининг ёзма хабарига асосан, корхона касаба уюшмаси қўмитасида кўриб чиқилиши ва коллегиял тарзда қарор қабул қилиниши орқали ҳал қилинади.

Корхона касаба уюшмаси қўмитаси корхона раҳбарининг ходимни ишдан бўшатишга розилик бериш ҳақидаги талабини 10 кунлик муддат ичида кўриб чиқилиши ва ёзма жавоб бериши лозим. Бундай розилик бўлган тақдирда ҳам иш берувчи интизомий жазо қўллаш учун белгилаб қўйилган муддатлардагина ходимни ишдан бўшатиши мумкин бўлади.

Қуйидаги ҳолларда ходимни ишдан бўшатиш касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилиги олинмагани ҳолда амалга оширилади:

а) корхона бутунлай тугатилаётганда;

б) корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда;

в) корхона мулкдори алмашганлиги сабабли янги мулкдор томонидан корхона раҳбари, унинг ўринбосари, бош (катта) бухгалтери ишдан бўшатилаётганда меҳнат интизомини бузган ходимларни иш берувчи томонидан ишдан бўшатиш чоғида интизомий жазони қўллаш тартиби ва муддатларига (МКнинг 182-моддаси) оид талаблар тўлиқ бажарилиши керак.

**102-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг
ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш**

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни қуйидаги муддатларда ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

1) меҳнат шартномаси технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди) камида икки ой олдин;

2) меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди) камида икки ҳафта олдин.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ушбу модда биринчи қисмининг 1 и 2-бандларида назарда тутилган огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Агар тиббий хулосага кўра мазкур ишни бажариш ходимнинг соғлиғига тўғри келмаса, меҳнат шартномаси ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда, ушбу модда биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган огоҳлантириш қилинмайди. Бундай ҳолда ходимга икки ҳафталик иш ҳақи миқдорида компенсация тўланади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси корхона мулкдори алмашиши сабабли бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) янги мулкдор уни меҳнатга оид муносабатларнинг келгусида бекор қилиниши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши ёки унга шунга мутаносиб компенсация тўлаши шарт. (ЎзР 12.05.2001 й. 220-11-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

Меҳнат шартномаси ходим айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилинган ҳолларда (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари), иш берувчи ходимни меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши тўғрисида

камида уч кун олдин хабардор қилади ёки унга мутаносиб компенсация тўлайди.

Огоҳлантириш муддати давомида, меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришни истисно этганда, ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади. Ходимни огоҳлантириш муддатига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, шунингдек унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти қўшилмайди, меҳнатга оид муносабатларнинг корхона тугатилганлиги натижасида бекор қилиниши бундан мустасно.

Иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида ўз вақтида, лекин камида икки ой олдин тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига ахборот тақдим этади ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга оширади. Иш берувчи, шунингдек камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, бўлажак ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиши шарт.

1. Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилишдан аввал ходимлар иш берувчи томонидан муайян муддат аввал ёзма равишда огоҳлантирилишлари лозим бўлиб, бундай тартиб ходимга бошқа иш қидириш ва топиш имконини беришга қаратилгандир.

Ишдан бўшатишдан аввал огоҳлантириш муддати иш берувчи меҳнат шартномасини қайси асосга мувофиқ бекор қилаётганига кўра турлича белгилангандир.

2. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган иш ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхона тугатилаётганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганида иш берувчи ходимни камида икки ой аввал ёзма равишда, бу ҳақида тилхат олиб огоҳлантириши талаб этилади. Икки ойлик огоҳлантириш муддати ходимнинг розилиги билан қисқартирилиши мумкин.

3. Иш берувчи 18 ёшга тўлмаган ходимни ишдан бўшатишдан аввал маҳаллий ишга жойлаштиришга кўмаклашиш марказидан ёзма розилик олиш шарт. (Бу ҳақда МКнинг 246-моддаси шарҳига қаралсин).

4. Ходимлар сони (штати) оммавий қисқартирилаётган чоғида ҳам иш берувчи камида 2 ой аввал маҳаллий ишга жойлаштиришга кўмаклашиш Марказига ёзма ахборот тақдим этиши, унда бўшатилиши кутилаётган ходимларнинг ёши, касби (ихтисоси, лавозими), иш стажи, оилавий аҳволи ва бошқа маълумотлар кўрсатилиши лозим (Ўзбекистон Республикаси “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонунининг 18-моддаси 4-қисми) .Ушбу нормага кўра:

Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларнинг иш жойларини қисқартириш ёки тугатиш маҳаллий меҳнат органлари ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан касаба уюшмалари кўмиталари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

5. Ходим бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолгани сабабли иш берувчи томонидан ишдан бўшатилишдан аввал камида 2 ҳафта олдин ёзма равишда огоҳлантирилиши лозим.

Тиббий хулосага кўра ходим ўз меҳнат вазифаларини соғлиғи ҳолатига кўра умуман бажараолмайдиган аҳволда бўлса, бундай ҳолда икки ҳафталик огоҳлантириш муддати ўрнига ходимга шу давр учун тўлиқ компенсация тўлангани ҳолда ишдан бўшатилади.

6. Корхона мулкдори алмашганида янги мулкдор корхона раҳбарини камида икки ой аввал ёзма равишда огоҳлантирилади ва бу ҳақда ундан тилхат олади. Қонун янги мулкдорга корхона раҳбарини икки ой олдин огоҳлантириш ўрнига шу давр учун бўшатиш имконини беради, бунда раҳбарнинг хоҳишидан қатъи назар огоҳлантириш муддати қўлланилмайди.

7. Корхонада мулкдор алмашинуви туфайли ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишидан камида 2 ой аввал ёзма огоҳлантирилиши ва бу ҳақида ундан тилхат олиниши керак.

Бунда икки ойлик огоҳлантириш муддати ўрнига пуллик компенсация берилишига йўл қўйилади. Ушбу қоида барча ходимларга нисбатан эмас, балки раҳбар ўринбосарлари, (катта) бухгалтер ушбу асос билан бекор қилинадиган ҳолларда татбиқ қилинади.

8. Ходим ўз меҳнат вазифаларини узрли сабабсиз бажармагани, айбли хатти-ҳаракатлар содир этгани учун иш берувчи томонидан бўшатилишдан (МКнинг 10-моддаси 2-қисим, 3-4 бандлари) камида уч кун аввал огоҳлантирилиши ёки унинг ўрнига уч кунлик иш ҳақи пуллик компенсация бериш лозим.

9. Ишдан бўшатишлик ҳақида огоҳлантирилиш муддати давомида ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади ва шу даврда унга ўртача иш ҳақи тўланади.

Айбли хатти-ҳаракат учун ишдан бўшатилаётган шахслар бу имтиёздан фойдалана олмайдилар.

10. Ходим вақтинча меҳнатга яроқсизлиги, давлат ёки жамоат ишларига жалб этилганлиги туфайли ишга чиқмаган вақти огоҳлантириш муддатига қўшилмайди ва бунда огоҳлантириш муддати тегишлича узайтирилади.

Корхона тугатилиши сабабли ишдан бўшатиш чоғида узрли сабаблар билан ишда бўлмаган чоғида ҳам огоҳлантириш муддатига қўшиб ҳисобланаверади.

11. Оммавий равишда ишдан бўшатиш мўлжалланаётган ҳолларда иш берувчи камида икки ой аввал тегишли касаба уюшмаси органига ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органларига бу ҳақида зарур ахборотларни тақдим этиши, оммавий ишдан бўшатиши оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатларни амалга ошириши лозим бўлади. Бунда қонунда қайси касаба уюшмаси органи билан маслаҳатлашиш лозимлиги аниқ кўрсатилмаган бўлсада, бизнинг назаримизда камида корхона жойлашган туман (шаҳар) касаба уюшмаси қўмитаси ҳақида ёки тармоқ касаба уюшмаси ҳақида сўз кетмоқда.

12. Оммавий ишдан бўшатиш юз бериши эҳтимоли туғилгани ҳолларда иш берувчи ишдан бўшатилаётган ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси, меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда маълумотларни бандликка кўмаклашувчи туман (шаҳар) марказига тақдим этиши лозим.

Иш берувчи томонидан юқоридаги мажбуриятларнинг бажарилмаслиги ходимнинг ишдан бўшатилиши қонунийлиги масаласига дахл этмасада, аммо, иш берувчининг меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг бузилишида айбдор деб топилиши учун асос бўлиши мумкин.

103-модда. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун бериладиган имтиёзли ҳуқуқ

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда қуйидагиларга афзаллик берилади:

1) қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;

2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;

3) мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;

4) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларини, ҳунар-техника билим юртларини тамомлаган шахсларга ўқишни тугатгандан сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мобайнида;

5) мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини орттирган шахсларга;

6) уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга;

7) атом объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек мазкур зоналардан эвакуация қилинган ёки

кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

Жамоа шартномасида ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолатлар, агар ходимлар ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаган тақдирдагина, инobatга олинади.

1. Меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббусига кўра техналогиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан (МКнинг 100-модда 2-қисм 1-банди) (корхона тугатилган ҳолдан ташқари) бекор қилиниши чоғида малакаси юқори ва меҳнат унумдорлиги юксак бўлган ходимлар ишда қолишда имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланиладилар.

Ходимнинг малакаси ва иш натижалари юқори эканлиги иш берувчи томонидан (у ташкил этган ва ваколатли комиссия томонидан) объектив кўрсаткичларга асосланиб белгиланади.

2. Меҳнат унумдорлиги ва малакаси бир хил бўлган ходимлар орасидан ишдан бўшатилишга номзодларни ажратиб олиниши чоғида қуйидагиларга афзаллик берилади::

1) қарамоғида ундан бошқа ишлайдиган киши бўлмаган ходимларга;

2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;

3) мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;

4) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларини, ҳунар-техника билим юртларини тамомлаган шахсларга ўқишни тугатгандан сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мобайнида;

5) мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини орттирган шахсларга;

6) уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга;

7) атом объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек мазкур зоналардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

Жамоа шартномасида ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолатлар, агар ходимлар ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаган тақдирдагина, инобатга олинади.

3. Жамоа шартномасида ана шундай ҳолларда ишда қолишда афзалликдан фойдаланиладиган бошқа ходимлар тоифалари назарда тутилиши мумкин.

104-модда. Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш

Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин, бунга кўра, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича (100-модда иккинчи қисмининг 1, 2, 5 ва 6-бандлари) иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббуси билан (99-модда), шунингдек ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этиладилар.

Неустойканинг миқдори иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган харажатларга, ходим ишлаган давр ва бошқа ҳолатларга боғлиқ тарзда тафовут қилиши мумкин.

Ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас.

Агар меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 99-моддаси бешинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ходим ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у неустойка тўлашдан озод этилади.

Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

1. Бозор муносабатлари принциплари меҳнат муносабатларида ҳам иқтисодий тартибга солиш механизмлари жорий этилишини талаб қилади. Ходим билан меҳнат шартномаси тузилаётган бўлса, унинг муддати тамом бўлмасидан олдин тарафлардан бири томонидан узрли сабабларсиз (айбли хатти-ҳаракатлар содир этилиши оқибатида ҳам) бекор қилингани тақдирида унинг иккинчи тарафига неустойка миқдори шартномада белгилаб қўйилиши керак. Агар унинг миқдори қайд этиб қўйилмаган бўлса неустойка тўлаш мажбурияти юзага келмайди ва меҳнат шартномасининг бу ҳақидаги банди ҳуқуқий аҳамиятига эга бўлмайди.

3. Иш берувчи томонидан ходим манфаатларини кўзлаб амалга оширилган харажатлар (малакасини ошириш, кўчириб олиб келиш, турар жой билан таъминлаш ва бошқалар) миқдоридан у ходимдан ундириши мумкин бўлган неустойка ҳажми аниқланади. Аммо, бу харажатлар ходим корхонада ишлаган вақтига мутаносиб ҳолда камайтирилиши лозим бўлади.

4. Ходим томонидан иш берувчи тўланадиган неустойка иш берувчи унга тўлаши тахмин этиладиган неустойка миқдоридан ошиб кетмаслиги керак.

105-модда. Муддатли меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш

Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади.

Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.

1. Муддатли меҳнат шартномаси унда назарда тутилган муддатнинг тамом бўлиши муносабати билан бекор бўлади.

2. Муддатли меҳнат шартнома муносабатлари белгиланган муддат тамом бўлгандан кейин ҳам давом этаверса ва тарафлар унинг бекор қилинишини маълум қилмаса шартнома муддати тугаган кундан бошлаб, бир ҳафта муҳлат ўтгач, муддатли меҳнат шартномаси ўз-ўзидан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасига айланиб қолади ва тарафлар уни муддати тугаганлиги туфайли бекор қилишга ҳақли бўлмайди.

3. Вақтинча ишда бўлмаган ходимнинг ўрнига ишлаш учун муддатли меҳнат шартномаси тузилганида (аёлнинг ҳомиладорлиги ва бола туғиш таътили, болани парваришлаш таътилига чиқиши туфайли) ушбу ходимнинг ўз вазифасига қайтган кундан бошлаб муддатли меҳнат шартномасининг муддати тугаган саналади ва меҳнат шартномаси шу асосга кўра бекор қилинади.

106-модда. Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши

Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилинади:

1) ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;

2) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;

3) ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда;

4) ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

5) ходимнинг вафоти муносабати билан;

6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

1. Меҳнат шартномаси қонунда назарда тутилган ҳолларда иш берувчининг ҳам, ходимнинг ҳам хоҳишига боғлиқ бўлмаган ташқи объектив ҳолатлар туфайли бекор бўлиши мумкин.

Ана шундай ҳолларда Меҳнат кодекси меҳнат шартномасини бекор қилинишнинг махсус тартибларини белгилайди. Ходимлар учун бир қатор қўшимча кафолатларни назарда тутди.

2. Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил номли қонунига мувофиқ ходимнинг муддатли ҳақиқий ҳарбий хизматга чақирилиши ёки кириши у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишига сабаб бўлиши мумкин. Ҳарбий орган томонидан ходимни муддатли ҳарбий хизматга чақирилиши ҳақидаги чақириқ қоғози иш берувчининг ушбу ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши ва ишдан бўшатиш учун маъмурий фармойиш вазифасини ўтайди ва иш берувчи уни бажаришга мажбур.

3. Муддатли ҳақиқий ҳарбий хизматга чақирилган ходим бир ойлик иш ҳақи миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ҳолда бўшатилади.

4. Муддатли ҳарбий хизматга чақирилгандан бошлаб, уч ой ўтмасидан хизматдан бўшатишган шахсларга иш берувчи, ходимга аввалги вазифаси (лавозими)ни беришга мажбур. Ҳарбий хизматдан бўшатишган ўзга шахсларга бериладиган имтиёзлар ҳақида қаранг: “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуннинг 8-моддасига кўра:

Ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) ходим захирага бўшатишгандан ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги ва Миллий хавфсизлик хизмати, Давлат чегараларини ҳимоя қилувчи қўмита ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатишган кунидан бошлаб узоғи билан уч ой ичида ишга жойлашиш масаласида иш берувчига мурожаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлашиш ҳуқуқига эга.

Ҳарбий хизматга чақирилган (кирган), лекин кейинчалик захирага бўшатишган ёки истеъфога чиққан ходим, агар унинг ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) кунидан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиб келиш ҳуқуқига эга.

Корхона қайта ташкил этилганда ҳарбий хизматдан бўшатишган шахсларни ишга жойлаштиришни унинг ҳуқуқий вориси, корхона тугатилганда эса маҳаллий меҳнат органи амалга оширади.

Ходимларга ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган кафолатларни бериш мумкин бўлмаган ҳолларда,

маҳаллий меҳнат органи ишга жойлаштиришни, зарур ҳолларда эса, касби бўйича бепул ўқитишни таъминлайди.

Ушбу моддада назарда тутилган кафолатлар муқобил хизматга чақирилган ходимларга ҳам татбиқ этилади.

Корхонадан ишдан бўшатиш ва кейинчалик ваколатли органнинг қарори ёки бошқа асосларга кўра ўз вазифаси (лавозими)га қайта тикланган (масалан ғайриқонуний ишдан бўшатиш ва ғайриқонуний ҳукм этилганлиги туфайли ўз ишига тикланганда) ходимга унинг аввалги иш жойи қайта берилиши лозим.

Ушбу иш ўрнида ишлаётган бошқа ходим 106- моддаси 2- банди билан ойлик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган ишдан бўшатиш нафақаси берилган ҳолда ишдан бўшатилади.

6. Ходим томонидан содир этилган жинояти учун суд тайинлаган жазо унинг ушбу корхонадаги меҳнат вазифаларини бажаришда давом эттириш имкониятини бермаса (озодликдан маҳрум этиш, қамок, иш жойидан бошқа жойда ахлоқ тузатиш жазосини уташ, муайян иш ёки лавозимни эгаллаш ҳуқуқидан маҳрум этиш ва бошқалар) у 106-модданинг учинчи бандига мувофиқ ишдан бўшатилади.

7. Суд қарорига кўра алкоголизм ёки гиёҳвандликка мубтало бўлган шахслар даволаш – профилактика муассаларига мажбурий даволаш учун юборилганлари тақдирда ҳам бундай шахслар МК 106-моддаси учинчи банди билан ишдан бўшатиладилар.

8. Суд томонидан тайинланган жиноий жазо ходимнинг корхонада ишни давом эттиришига тўсқинлик қилмаса (жарима жазосини тайинланиши, ўзининг иш жойида ахлоқ тузатиш ишини ўташи ва бошқалар) бундай ҳолда иш берувчи ходимни МК 106-моддаси учинчи банди билан ишдан бўшатишга ҳақли бўлмайди.

9. Ходимни унга тайинланган жазо ишни давом эттиришига тўсқинлик қилиши сабабли ишдан бўшатиш суднинг айблов ҳукми қонуний кучга кирганидан кейингина амалга оширилиши мумкин.

10. МК да ходимларни ишга қақабул қилинишининг муайян тартиблари белгилаб қўйилган бўлиб, уларга амал қилиш мулкчилик шаклидан қатъи назар барча муассаса, ташкилот ва корхоналар учун мажбурийдир.

Ишга қабул қилиш тартибининг бўзулиши агар уни бартараф қилишнинг иложи бўлмаса ходимни ишдан бўшатилишига сабаб бўлиши мумкин. Масалан : 18 ёшга тўлмаган шахсни бундай шахслар ишлаши мумкин бўлмаган ишга қабул қилиниши тартибини

бўзилиши сифатида баҳоланади. Башарти вояга етмаган ходимни унга мос бошқа ишга ўтказишнинг иложи бўлмаса, ёки ходим бундай ишдан бош тортса, МКнинг 106-моддаси 4-бандига асосан меҳнат шартномаси бекор қилинади.

11. Ишга қабул қилиш тартиби ходимнинг айби билан (сохта ҳужжатлар тақдим қилиши, нотўхри маълумотлар бериши) туфайли ишга қабул қилиш тартиби бўзилган бўлса, ходимни тегишли ҳуқуқий жавобгарликка тортиш масаласи ҳам ҳал этилиши лозим.

12. Ишга қабул қилиш тартиби бузилиши ҳолати бартараф этилиши мумкин бўлса (Масалан: қариндош уруғлар бир давлат корхона, муассасаси ташкилотида) МКнинг 79-моддасида назарда тутилган тарзда бирга ишлаётган бўлсалар улардан бирини бошқа ишга ўтказиш орқали ишга қабул қилиш тартибини бўзилиш ҳолати бартараф этилади.

13. Ходимнинг вафот этиши (шунингдек суднинг қарори билан улган қилиниши) бу ҳақда ҳужжатлар мавжуд бўлганида (улганлик ҳақидаги гувоҳнома илова қилиниши) йўли билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига олиб келади.

14. Қонун ҳужжатларида меҳнат шартномасини тарафларнинг хоҳишига боғлиқ бўлмаган ҳолтлар туфайли бекор қилинишининг бошқа шакллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Масалан: МК нинг 247–моддасида 18 ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси уларнинг

ота–оналари меҳнат муҳофазаси органлари, вояга етмаганлар ишлари бўйича шуғилланувчи комиссияларнинг талабига кўра бекор қилиниши мумкин.

107-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади.

Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Иш берувчининг буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ушбу Кодекснинг 87, 89, 97, 99, 100, 105, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив

хужжатлар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиб, Кодекснинг ёхуд бошқа норматив хужжатларнинг тегишли моддаси (банди) далил қилиб кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан унинг касаллиги, ногиронлиги, ёшга доир пенсияга чиқиши, олий ёки ўрта махсус ўқув юрти ёхуд аспирантурага қабул қилиниши ва қонун хужжатларига кўра муайян имтиёзлар ва афзалликлар бериладиган бошқа сабаблар туфайли бекор қилинганда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда шу сабаблар кўрсатилади.

1. Меҳнат шартномаси бекор қилиниши ишга қабул қилиниши ва ишдан бўшатиш ваоклатига эга бўлган мансабдор шахс томнидан амалга оширилади ва унинг буйруғи билан расмийлаштирилади. Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

2. Меҳнат шартномаси бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда унинг чиқарилган вақти, ким, қайси лавозимдан, нима сабабдан, қачондан бошлаб ишдан бўшатилаётганлиги кўрсатилади.

Буйруқ меҳнат шартномасини бекор қилиш формулировкаси МКнинг 87, 89, 97, 99, 100, 105, 106-моддаларидаги меҳнат шартномаси бекор қилиш асослари таърифига мос бўлиши керак. Буйруқда меҳнат шартномасини бекор бўлиши асос бўлаётган тегишли моддаси унинг қисми, банди аниқ кўрсатилиши лозим. (масалан, буйруқ намунаси қуйидагича бўлиши лозим).

3. Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан узрли сабабларга кўра (касаллиги, ногирон бўлиб қолиши, кундузги ўқишга кириши ва бошқалар) бекор қилинганида буйруқда ушбу узрли сабаблар ҳам аниқ кўрсатиб қўйилиши керак, чунки улар ходимга муайян имтиёз ҳамда афзалликлар берилишига сабаб бўлиши мумкин.

108-модда. Меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериш

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

1.Мехнат шартномаси бекор қилинганида меҳнат давтарчаси белгиланган тартибда расмийлаштирилиши ва унда меҳнат шартномаси бекор қилинган санава бу ҳақида иш берувчи бўйруғининг тартиб рақами ва чиқарилган вақти аниқ кўрсатиб қуйилиши лозим.

Мехнат дафтарчасида Мехнат шартномаси бекор бўлишининг асослари(сабаблари) кўрсатилиши тақиқланади.МК нинг 81- модда

2.Ишдан бўшатиш ходимнинг охириги иш кунида тегишли тартибда расмийлаштирилган меҳнат дафтарчаси ҳамда уни ишдан бўшатиш тўғрисидаги бўйруқнинг нусхаси бу ҳақда тилхат олинган ҳолда ходимга топширилади.

3.Ходимга тегишли тарзда расмийлаштирилмаган меҳнат дафтарчаси берилишининг кечиктирилиши туфайли ходим мажбуран бекор юрган вақти учун корхонадан ўртача иш ҳақи ўндирилишига сабаб бўлади.

Ишдан бўшатиш тўғрисидаги бўйруқ нусхасининг берилмаслиги эса ишга тиклаш ҳақида судга мурожат қилиш юзасидан белгиланган бир ойлик даъво муддатини тўхтатиб туришига сабаб бўлади.

4. Ишдан бўшаган ходим томонидан меҳнат дафтарчасини ўз вақтида талаб қилиб олинмаслига оқибатлари , меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида белгилаб қуйилган.

109-модда. Ишдан бўшатиш нафақаси

Мехнат шартномаси бекор қилинган қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

иш берувчининг ташаббуси билан, ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно;

тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, ушбу Кодекснинг 106-моддаси 1 ва 2-бандларида назарда тутилган ҳолатларга биноан. Мехнат шартномаси ушбу Кодекснинг 106-моддаси 4-бандига биноан бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар ходимнинг айби билан бузилган ҳоллар (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳоказо) бундан мустасно;

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг тўртинчи қисми).

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

1. Меҳнат шартномасининг қонун ҳужжатларида белгилаб қуйилган ҳолларда бекор қилиниши, ишдан бўшатилаётган ходимга ишдан бўшатиш нафақаси тўланишига сабаб бўлади.

Ишдан бўшатиш нафақаси тўланишидан мақсад ходим ўзига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар туфайли ишдан бўшатилганида бошқа иш топиш учун кетган вақти давомида уни моддий қўллаб қувватлашдан иборат.

2. Меҳнат шартномаси ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари (МК 97-моддаси 5-банди, 100- модда 2- қисми 3-4 бандлари, 106-модда 3, 5 бандлари шунингдек, ходимнинг айби билан ишга қабул қилиниши тартиби бузилганлиги сабабли ишдан бўшатилганда МК 106-моддаси 4-банди) туфайли бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси миқдори ходимнинг ўртача ойлик ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас. Корхона локал ҳужжатларида (жумладан, корхона жамоа шарномасида) ишдан бўшатиш нафақасининг белгилангандан кўпроқ миқдорда бўлиши мумкин.

4. Ишдан бўшатиш нафақаси ходимга тўланадиган компенсация тўловидан фарқланмоғи лозим. Фойдаланилмаган таътил вақти учун компенсация пули берилиши ишдан бўшатиш нафақаси берилишига тўсқинлик қилмайди.

5. Ишдан бўшатиш нафақаси корхонада тўлиқсиз шу куни режимида касаначилик асосида ўриндошлик бўйича ишлаётган ходимлар ишдан бўшатилаётганида ҳам тўланаши керак.

111-модда. Ишга тиклаш

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ҳолларда, у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозим.

Низони кўриш вақтида иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки ходимни бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бериш масъулияти юклатилади.

Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик

органи билан олдиндан келишиб олиш назарда тутилган бўлса, суд касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилиги олинган-олинмаганлигини аниқлайди.

1. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний бекор қилиш ходимлар меҳнат ҳуқуқлари поймол этилишининг энг қўпол шаклларида бири бўлиб саналади. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний бекор қилиш тушунчаси таърифи Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелидаги 12-сонли “Суд томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги қарорининг 49-бандида назарда тутилган бўлиб, унга кўра қонунни очикдан-очик бузган ҳолда, яъни МКда назарда тутилган асос билан ёки белгиланган тартибга ҳилоф равишда ишдан бўшатиш ғайриқонуний ишдан бўшатиш бўлиб саналади.

2. Ўзбекитон Республикаси Олий Суди Пленумининг юқорида қайд этилган 12-сонли қарорининг 51-моддасида қонунни очикдан-очик бузган ҳолда ғайриқонуний ишдан бўшатиш бўлиб ҳисобланадиган ҳолатларнинг тахминий рўйхати келтирилган ва бундай ҳоллар жумласига:

Ушбу қарорда қонунни очикдан-очик бузган ҳолда бошқа ишга ўтказиш деганда қуйидагилар назарда тутилиши кўрсатилган.

3. Ғайриқонуний бошқа ишга ўтказилган ёки ғайриқонуний ишдан бўшатишган ходим ўзининг аввалги вазифаси (лавозими) ва иш берувчининг бевосита ўзи томонидан (чиқарилган буйруқни бекор қилиш ҳақида бошқа буйруқ чиқариш йўли билан), юқори турувчи органнинг (бўйсунуш тартибида) бўшатиш (бошқа ишга ўтказиш ҳамда қуйи орган чиқарган буйруқнинг бекор қилиниши орқали ёки суднинг ҳал қилув қарори асосида амалга оширилиши мумкин.

4. Ғайриқонуний ишдан бўшатишган ёки бошқа ишга ўтказилган ходимни ўз ишига тиклаш ҳақидаги низо судда кўрилаётгани чоғида иш берувчи ўзининг ишдан бўшатиш ҳақида чиқарилган буйруғининг қонуний ва асосли эканлигини исботлаб бериш керак бўлади.

Шунингдек, ишдан ғайриқонуний бўшатишган ёки ғайриқонуний бошқа ишга ўтказилган деб ҳисоблаётган ходим ҳам бундай буйруқнинг ғайриқонунийлигини исботлаб бериш керак.

5. Корхонанинг жамоа шартномасида иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатишдан аввал корхона касаба уюшмаси

билан олдиндан келишиб олиш тартиби назарда тутилиши мумкин (МКнинг 101-моддаси шарҳига қаранг).

Бундай ҳолда ишга тиклаш тўғрисидаги низони кўраётган судлар иш берувчи ходимни ўз ташаббуси билан ишдан бўшатишдан аввал корхона касаба уюшмасидан ана шундай ёзма розилик олинган-олинмаганлигини аниқлайди. Касаба уюшмасидан олдиндан ёзма розилик олмасдан ишдан бўшатиш ғайриқонуний саналиб, ходим ўз вазифаси (лавозими)га қайта тикланади.

6. Ходимлар вакиллик органи аъзоси бўлган ходимни маҳаллий меҳнат идоралари (ишга жойлаштиришга кўмаклашиш марказлари)нинг олдиндан розилигини олмасдан ишдан бўшатиш ғайриқонуний саналади ва ходим ўз вазифаси (лавозими)га тикланади (МКнинг 25-моддаси шарҳига қаралсин). Бунда ходим меҳнат бўлими розилигисиз бошқа ишга ўтказилганида ҳам у ўз иши (лавозими)га қайта тикланади.

7. 18 ёшга тўлмаган ходим маҳаллий меҳнат органи (ишга жойлашишга кўмаклашиш маркази)нинг олдиндан розилиги олинмасдан иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатишган (бошқа ишга ўтказилган) ҳолларда бунда буйруқ ғайриқонуний саналади ва ходим ўз вазифасига қайта тикланди.

8. Ходимни ўз иши (лавозимига тиклаш ҳақидаги даъволар ваколатли шахслар томонидан (МКнинг 268-моддасига берилган шарҳларга қаранг) белгиланган даъво муддати давомида (МКнинг 270 моддасига берилган шахсларга қаранг) судга тақдим қилиниши мумкин. Бундай даъволар туманлараро фуқаролик ишлари судлари ёки бошқа фуқаролик ишлари судлари томонидан фуқаролик процессуал қонунчилик талабларига мувофиқ кўриб ҳал этилади.

9. Ходимни ўз вазифаси (лавозими)га тиклаш тўғрисидаги суд ҳал қилув қарорини ёки низони кўрган бошқа орган қарорини ўз вақтида ижро этмаслик, уни ижро этишдан бўйин товлаш оқибатлари қонун ҳужжатларида назарда тутилган назарда тутилган (МКнинг 273-моддасига берилган шарҳларга қаралсин).

**112-модда. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда
бекор қилганлик ёки ходимни ғайриқонуний равишда
бошқа ишга ўтказганлик учун иш берувчининг
жавобгарлиги**

**Ишга тикланганда иш берувчига ходимга етказилган
зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.**

Зарарни қоплаш:

мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (275-модда);

меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлар (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун кетган харажатлар ва бошқалар) учун компенсация тўлашдан;

маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатдир. Маънавий зарар учун тўланадиган компенсациянинг миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига унинг фойдасига (ушбу модданинг иккинчи қисмида назарда тутилгандан ташқари) камида уч ойлик иш ҳақи миқдорида қўшимча ҳақ ундириб бериши мумкин.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар учун ушбу Кодекснинг 274-моддасида назарда тутилган тартибда моддий жавобгар бўладилар.

1. Ғайриқонуний ишдан бўшатиш (бошқа ишга ўтказилган ходим ўз вазифаси лавозими)га қайта тиклангани тақдирда низони кўриб ҳал қилган орган ана шундай ғайриқонуний ҳаракат туфайли ходимга етказилган зарарни иш берувчи ҳисобидан ундириш масаласини ҳам ҳал этади.

2. Ғайриқонуний ишдан бўшатиш (бошқа ишга ўтказилганлиги) туфайли ўз вазифаси (лавозими)га тикланган ходимга иш берувчи томонидан тўланиши лозим бўлган зарар тушунчаси ўз таркибига бевосита етказилган зарарни ҳам, шунингдек маънавий зарар учун компенсация (товон) пули тўланишини ҳам назарда тутди.

3. Мажбурий прогул вақти учун ходимга ўртача иш вақти миқдорида бевосита зарар қопланиши лозим. Бунда ҳолларда ўртача иш ҳақини ҳисоблаш тартиби қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган (МКнинг 169-моддаси шарҳига қаралсин). Шунингдек,

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган “ўртача иш ҳақини ҳисоблаш тартиби”).

4. Ғайриқонуний ишдан бўшатиш (бошқа ишга ўтказишлар билан боғлиқ низони ҳал қилиш) юзасидан суд ёки бошқа органга мурожаат қилиш чоғида низонинг кўриб ҳал этилиши пайтида ходим томонидан қилинган ҳаракатлар (бевосита зарар), (булар жумласига, йўл, турар жой ижараси, мутахасисларни жалб қилиш билан боғлиқ ва бошқа ҳаракатлар киради) назарда тутилади. Тегишли ҳисоб-китоб ҳужжатлари билан тасдиқланган ҳолларда ушбу ҳаражатлар ҳам иш берувчи ҳисобидан ходимга ундириб берилади.

5. Иш берувчи томонидан ғайриқонуний ишдан бўшатиш (бошқа ишга ўтказиш) туфайли ходимнинг шаъни, қадр қиммати ва обрўйига етказилган маънавий зарар (жисмоний ва руҳий азобланиш, ҳақоратланиш) учун ходимга пул компенсацияси ундириб берилади.

Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелидаги 7-сонли “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги қарорида маънавий зарар ва унинг ўрнини қоплаш учун компенсация тўловлари ҳақида тушунтиришлар берилган. Ходим фойдасига ундириладиган маънавий зарар учун компенсация миқдори унинг бир ойлик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

6. Ишга тиклаш ҳақидаги низони кўраётган чоғида суд меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинганлигини аниқласа, ходимнинг илтимосига кўра уни ишга тиклаш ўрнига уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда қўшимча ҳақ ундириб бериш ҳақида қарор чиқариши мумкин. Бундай ҳолда ходимни ишдан бўшатиш ғайриқонуний эканлиги эътироф қилинади, аммо у ўз вазифаси лавозимига қайта тикланмайди. Ходимларнинг ғайриқонуний ишдан бўшатилиши (бошқа ишга ўтказиш)да айбдор бўлган мансабдор шахсларнинг корхона олдидаги моддий жавобгарлиги қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳал этилади.

8. Ишга тиклаш ҳақидаги низолар юзасидан судга мурожаат қилган ходимлар давлат божи ва суд ҳаражатларини қоплашдан тўла озод қилинадилар.

113-модда. Ишдан четлаштириш

Ходимни ишдан четлаштиришга, қонунда назарда тутилган ҳоллардан ташқари, йўл қўйилмайди.

Алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келган ходим шу куни (сменада) ишга қўйилмайди.

Ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган тақдирда, иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходим иш берувчининг айби билан ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилганда ходимга етказилган зарарни ушбу Кодексда назарда тутилган тартибда тўлаш мажбурияти иш берувчига юклатилади.

1. Ишдан четланиш қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ходимни ўз хизмат вазифаларидан, лавозимидан четлатиш, вақтинча ишга қўйилмасликдан иборат.

2. Ишдан четлатиш иш берувчининг буйруғи (фармойиши) билан ёки ваколатли органнинг қарори билан амалга оширилиши мумкин.

Ишдан четлатиш содир этилган ғайриқонуний хатти-ҳаракат учун ёки юз бериши эҳтимоли бўлган кўнгилсиз оқибатларнинг олдини олиш мақсадида қўлланиладиган мажбурлов чорасидан иборат.

3. Иш берувчи спиртли ичимликлардан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсирида маст ҳолатда ишга келган ёки иш жойида ушбу моддаларни истеъмол қилиши туфайли маст бўлган ходимни шу куни ишга қўймайди ва ушбу кун учун унга иш ҳақи тўланмайди.

Ходимнинг маст ҳолда ишга келганлиги тиббий гувоҳлантириш ёки бу ҳолда ҳолис шахслар иштирокида далолатнома тузилиши орқали аниқланиши мумкин.

4. Қонун ҳужжатларида назарда тутилаётган ҳолларда ишга қабул қилиш чоғида, шунингдек иш жараёнида ходимлар тиббий кўрикдан ўтказиладилар. Ходимлар тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар ва тиббий кўрикдан ўтишдан бош тортган ходим иш берувчи фармойиши билан ишдан четлаштирилади.

Тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ходимга у ишдан четлаштирилган вақт учун иш ҳақи тўланмайди.

5. Меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органларнинг қарори билан ҳам ходимлар ишдан четлаштирилишлари мумкин.

6. Жиноят содир қилишда гумон қилинаётган ёки айбланаётган ходимни суриштирув, дастлабки тергов, прокурор ва суд томонидан эҳтиёт чораси сифатида вақтинча ишдан четлатиш асослари, шартлари ва тартиблари Ўзбекистон Республикаси Жиноят процессуал қонунчилигида назарда тутилган.

VII БОБ. ИШ ВАҚТИ

114-модда. Иш вақти тушунчаси

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

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 114-моддасига биноан ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади. Иш вақтига, нафақат ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган иш вақти, балки қонун ва бошқа норматив ҳуқуқий актлар билан назарда тутилган даврлар ҳам киради. Амалдаги қонунчиликка кўра бу даврларга ходимнинг айбисиз бекор туриб қолинган вақт, ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда овқатланиш учун бериладиган танаффуслар (МКнинг 127-моддаси, 3-банди), иш куни (смена) мобайнида ҳақ тўланадиган танаффуслар (МК 159-моддасининг биринчи қисми), болани овқатлантириш учун бериладиган ҳақ тўланадиган танаффуслар (МК 236-моддасининг иккинчи қисми) ва бошқа даврлар. Масалан, “Ўзбекистон Республикасида автобусларда йўловчилар ташиш хавфсизлигини таъминлашга доир Талаблари” (Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 4 ноябрдаги 482-сонли қарорига 2-илова)нинг 24-бандига кўра шаҳарлараро, вилоятлараро ва халқаро йўналишларда, саёҳат-экскурсия йўналишларида автобуслар ҳаракати жадвалида автобусни ҳар 1,5 соат бошқаришдан кейин ҳайдовчининг камида 15 минут ёхуд 4,5 соат бошқаришдан кейин 45 минут дам олиши мажбурий тартибда белгиланган.

115-модда. Иш вақтининг нормал муддати

Ходим учун иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинган тақдирда ушбу Кодекснинг 123-моддасида назарда тутилган қоидалар қўлланилади.

Меҳнат кодексининг 115-моддаси биринчи қисмида иш вақтининг нормал муддати корхонада 40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмаслигининг белгилаб қўйилиши, иш ҳафтасининг энг кўп давомийлиги қирқ соатдан ошмаслигини қонун билан белгиланганлиги ва бу норма Ўзбекистон Республикасида мулкчиликнинг шаклидан қатъи назар барча корхоналарда ишлаётган, шунингдек ёлланма ходимлар меҳнатидан фойдаланаётган жисмоний шахсларга ҳам, муддатли ёки номуайян муддатга ишлаётганлигидан, беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ишлаётганлигидан қатъи назар барча ходимларга татбиқ қилинишини англатади.

Шу модданинг иккинчи қисмига мувофиқ, агар корхонада олти кунлик иш ҳафтаси жорий этилган бўлса, ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Ҳар кунги иш муддати ва иш ҳафтаси муддати чегарасининг қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган нормаларини инобатга олган ҳолда бошқа календарь даврларга, яъни ўн кунлик, ойлик, йилнинг чораги учун, йиллик ва ҳоказоларда иш вақти муддатининг чегараси нормалари белгилаб қўйилади. Масалан, икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси асосида фаолият юритаётган корхоналарда амалда кўпинча ҳар кунга саккиз соатлик иш нормаси белгиланади: $5 \times 8 = 40$ соат. Лекин, иш вақти муддати чегарасини иш кунлари бўйича тақсимлашнинг бошқача тартиби ҳам назарда тутилиши мумкин.

116-модда. Иш вақтининг қисқартирилган муддати

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга

тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қўйидагилар учун белгиланади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар (242-модда);

I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар (220-модданинг учинчи қисми);

ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар (117-модда);

алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар (118-модда);

уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар (228-1-модда) (ЎзР 14.04.1999 й. 760-1-сон Қонуни таҳриридаги хат боши).

Шарҳланаётган моддада айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланиши белгилаб қўйилган бўлиб, улар тоифасига қўйидагилар киритилган:

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар;

I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар;

ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар;

алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар;

уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар.

Ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг иш вақтининг муддати ҳафтасига умумий белгиланган иш вақтининг 40 соатлик нормал муддатида келиб чиқиб белгиланади. Ўқувчиларнинг иш вақти муддатини қонунчилик билан икки ҳолатдан, яъни уларнинг ёшлари ва ишлаш шaroитларидан келиб чиқиб белгиланади. Жумладан, Меҳнат кодексининг 242-моддасига мувофиқ ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга – ўттиз солти соатдан; ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган ходимларга (таътил даврида ишлаётган ўн тўртдан ўн

олти ёшгача бўлган ўқувчиларга) йигирма тўрт соатдан; ўқув йили давомида ўқишдан бўш вақтларида ишлаётган ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ўқувчиларга – ўн саккиз соатдан ва ўқув йили мобайнида ўқишдан бўш вақтларида ишлаётган ўн тўртдан ўн олти ёшгача бўлган ўқувчиларга – ўн икки соатдан ошиши мумкин эмас.

Вояга етмаган ходимларнинг кундалик ишининг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидалари, иш сменаси жадвали ёки бевосита меҳнат шартномасида белгилаб қўйилади. Лекин, ҳар қандай ҳолда ҳам иш ҳафтасининг умумий муддати қонун ҳужжатларида шу тоифадаги ходимлар учун белгиланган иш вақти нормасидан ошиб кетиши мумкин эмас.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ кундалик иш вақти тўлиқ бўлган чоғда тегишли тоифадаги ходимларга бериладиган миқдорда тўланади.

Корхоналарда ўқишдан бўш вақтида ишлаётган ўқувчиларнинг меҳнатига ишлаган вақтига мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб ҳақ тўланади.

Ўзбекистон Республикасининг “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонун (1991 йил 18 ноябрь, № 422-ХП)нинг 30-моддаси билан иш вақти амалдаги норматив ҳужжатларда кўзда тутилганидан кам бўлмаслиги ва бошқа ходимларга нисбатан ногиронларнинг аҳволини ёмонлаштирмаслиги ёки уларнинг ҳуқуқларини чекламаслиги кераклиги белгилаб қўйилган. I ва II гуруҳ ногирони ҳисобланган ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади (МКнинг 220-моддасининг учинчи қисми). ТМЭКнинг ходимга I ва II гуруҳ ногиронлигини белгилаш ҳақидаги ҳулосаси иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш учун асос бўлади.

Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар меҳнатига шарҳ МКнинг 117-моддаси шарҳида берилади;

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар меҳнатига шарҳ МКнинг 118-модда шарҳида берилади.

Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелдаги №

760-1 сонли “Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида”ги қонуни билан болаларни тарбиялаш учун шарт-шароит яратиш ҳамда хотин-қизларнинг меҳнатдан манфаатдорлигини ошириш мақсадида уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланди.

Бундан ташқари иш вақтининг қисқартирилган муддати чоғида ушбу тоифадаги аёллар меҳнатига ҳақ ҳар кунги тўлиқ иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган миқдорда тўланиши белгилаб қўйилган.

**117-модда. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда
банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг
қисқартирилган муддати**

Иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар улар тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган услубияти асосида белгиланади. Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Ноқулай меҳнат шароитларида ишлаётган ходимлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига кўра икки гуруҳга бўлинади. Биринчи гуруҳга ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитларида ишлаётган киритилса, меҳнат жараёнида соғлиғига ишлаб чиқаришнинг зарарли омиллари таъсир этадиган барча ходимлар иккинчи гуруҳга киритилади.

МКнинг 117-моддаси учинчи қисмига биноан меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитларида ишлаётган ходимлар учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 март куни қабул қилинган 133-сонли қарорига (8-илова) биноан иш вақтининг қуйида келтирилагаётган муддати белгиланиши назарда тутилган:

Рангли ва ноёб металл рудасини, шунингдек, олмос хом ашёсини ва плавик шпатини бойитиш, ниобит (лопарит) рудасидан ташқари:

1. Рентген аппаратида хизмат кўрсатувчи лаборант-рентген тузувчи 5 соат

Симоб ишлаб чиқариш

2. Конденсаторчи 4 соат

3. Симоб ажратувчи:

а) қўл билан 4 соат

б) механик усулда 4 соат

Сарик фосфор ишлаб чиқариш

4. Ишчилар ва муҳандис-техник ходимлар (МТХ), майдалаш-қуриштириш бўлими ишчилари ва муҳандис-техник ходимларидан ташқари 4 соат

Кальций карбиди ишлаб чиқариш

5. Эритиш аппаратчиси, шихта тайёрловчи, электродчи, карбид қуювчи, механизациялашмаган печлардаги бригадирлар ва смена МТХлари 5 соат

Никель карбонили ишлаб чиқариш

6. Ишчилар ва смена МТХлари 4 соат

Гранозан, меркуран, меркурбензол ишлаб чиқариш

7. Симобни қабул қилиб олиш, амальгамлар тайёрлаш, диэтилсимоб, этилмеркурхлорид, этилмеркурфосфат синтезлаш, аралаштириш, идишга жойлаш ва бутлаш кўмир регенерацияси оқава сувларини тозалаш бўлимларида бевосита банд бўлган ишчилар ва смена МТХлари 4 соат

8. Санитария кўригидан ўтказувчи дегазаторчи, чилангар-сантехник 4 соат

Этил суюқлиги ишлаб чиқариш (асосий ишлаб чиқариш)

9. Ишчилар ва смена МТХлари 4 соат

10. Қайтариладиган идишларга ишлов бериш бўлими ишчилари ва смена МТХлари 4 соат

11. Цехлардаги ишлаб чиқариш оқава сувлари ва газларини тозалаш ҳамда улардан фойдаланиш ишчилари ва смена МТХлари 4 соат

Овқат мақсадлари учун қайта ишланмайдиган балиқ, денгиз ҳайвонлари ва гўшти қайта ишлаш бўйича утилизация цехлари ва бўлимлари

12. Ўлаксалар ва конфискатларни зарарсизлантириш, қайта ишлаш билан шуғулланувчи ишчилар ва смена МТХлари 5 соат

Метрополитендан фойдаланиш

(туннелларда фақат тунги вақтларда доимий ишлаш)

Ишчилар:

13. Темир йўл транспорти корхоналари ва метрополитенлар бригадари (бевосита ишловчи) 5 соат

14. Эскалаторлар тутқичларини тузатишда банд бўлган резина буюмларнинг вулканизатори ва тузатувчиси 5 соат

15. Дренажчи 5 соат

16. Туннель иншоотлари асбоб-ускуналарига хизмат кўрсатадиган бўёқчи, сувоқчи, дурадгор, тузатувчи чилангар 5 соат

17. Зумпф агрегати машинисти 5 соат

18. Ювиш қурилмаси машинисти, компрессор қурилмалари машинисти, компрессор қурилмалари машинисти ёрдамчиси 5 соат

19. Мотовоз машинисти, дрезина ҳайдовчиси ва уларнинг ва хўжалик поездларида ишловчи ўринбосарлари 5 соат

20. Йўл монтёри, стрелкачи 5 соат

21. Мармар қопловчи, плита қопловчи, силлиқловчи 5 соат

22. Темир йўлларни ва сунъий иншоотларни кузатиб юрувчи, контакт рельсни кузатиб юрувчи 5 соат

23. Дефектоскоп араваси оператори, йўл ўлчаш оператори ва уларнинг ёрдамчилари 5 соат

24. Анжомларни тарқатувчи, омборчи 5 соат

25. Зумпф агрегати чилангари 5 соат

26. Туннель ишчиси 5 соат

27. Кабель тармоқлари бўйича электр монтажчи, иккиламчи занжирлар бўйича электр монтажчи, ёритиш ва ёритиш тармоқлари бўйича электр монтажчи, куч тармоқлари ва электр асбоб-ускуналари бўйича электр монтажчи 5 соат

28. Диспетчерлик асбоб-ускуналари ва телеавтоматика электр монтажчи, электр асбоб-ускуналарини тузатиш бўйича электр монтажчи, электр асбоб-ускуналарига хизмат кўрсатиш бўйича электр монтажчи 5 соат

29. Алоқа электр монтажчи, сигнализация, марказлаштириш ва блокировка (СМБ) электр монтажчи 5 соат

Муҳандис-техник ходимлар

30. Катта мастер, мастер, мастер ёрдамчиси 5 соат

31. Катта электр механик, электр механик 5 соат

32. Геодезия-маркшейдерлик ишларида банд бўлган катта техник, техник 5 соат

Биопрепаратлар ишлаб чиқариш

33. Ҳайвонлар ўлаксаларини зарарсизлантириш ва утилизация қилиш бўйича утилизация қурилмаларидаги ишларда доимий ва бевосита банд бўлган ходимлар 5 соат

Ветеринария

34. Утилизация қилиш корхоналарида ҳайвонлар ва конфискатлар ўлаксаларини зарарсизлантириш ва утилизация қилишда доимий ва бевосита банд бўлган ходимлар 5 соат

Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлашда банд бўлган ходимлар

35. Врач (шу жумладан, врач-бўлим, лаборатория раҳбари), ўрта ва кичик тиббий ходим, ишлаб чиқариш хоналари фарроши 5 соат

36. Илмий-тадқиқот институтларининг прозектор ва мурдахоналарда ишловчи ходимлари, шунингдек, мурдалар ва мурда материаллари билан доимий ишлаш чоғидаги нормал, патологик ва топографик анатомия, суд тиббиёти ва оператив жарроҳлик кафедралари ходимлари 5 соат

Суд-тиббий экспертиза бюроси

37. Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғидаги суд-тиббий эксперт (шу жумладан, бўлим, бўлинма раҳбари) 5 соат

38. Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғидаги ўрта ва кичик тиббий ходим 5 соат

**Соғлиқни сақлаш, ижтимоий таъминот ва таълим
муассасалари тиббий ходимларининг умумий касблари**

39. Лабораториялар, бўлинмалар ва бўлимларнинг мурда қонини ва мурда тўқималарини тайёрлаш ва консервациялашда банд бўлган ходимлари 5 соат

**Гамма-нурлантириш манбалари сифатида
радиоактив моддаларни қўллаш**

40. Гамма-терапияда ва экспериментал гамма-нурлантиришда бевосита банд бўлган ходимлар:

а) радиоактив препаратлар қўлланган беморларга хизмат кўрсатиш палаталарида 5 соат

б) гамма-қурилмалар билан ишловчилар 5 соат

в) радиоманипуляция кабинетларида ва лабораторияларида гамма-препаратлар билан ишловчилар 4 соат

Рентгенли нурланиш

41. Рентген спектрал, рентген тузилмали таҳлил, саноат рентгенографияси қурилмаларида ва рентген панжаралари растрларини назорат қилишда бевосита банд бўлган ходимлар 5 соат

42. Рентген диагностикасида, флюорографияда, визуал назоратли ротацион рентген терапияси қурилмасида бевосита банд бўлган ходимлар 5 соат

**Рентгенли нурланиш, ультрабинафша нурланиш,
электр магнит майдони**

43. Электрон ҳисоблаш машиналари (ЭҲМ)даги, видеотерминаллардаги ва электрон ҳисоблаш тизимларидаги ишларда бевосита банд бўлган ходимлар 5 соат

Бу рўйхатда меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш кунидаги иш вақтининг (ҳафталик эмас) чекланган муддати берилган бўлиб, бу ходимлар ишлаб чиқаришнинг қайси тармоғида меҳнат қилишларидан қатъи назар қўлланилади. Вазирлар Маҳкамасининг юқорида келтирилган қарори билан тасдиқланган Рўйхатда кўрсатилган меҳнат шароити ўта зарарли ва оғир ишларда банд бўлган ходимларнинг рўйхати жамоа шартномасида, жамоа шартномаси тузилмаган корхоналарда иш берувчининг ходимларнинг вакиллик органи билан келишилган ҳолда тасдиқланиши ва бу хил ишларни бажаришда банд бўладиган иш куни (сменаси)нинг аниқ муддати ҳам белгилаб қўйилиши лозим. Иш кунининг қисқартирилгани муддатини белгилашнинг бу тартиби

корхона қайси мулк шаклида ва халқ хўжалигининг қайси тармоғига тааллуқли эканлигидан қатъи назар барча ходимларга татбиқ этилади.

Корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар улар тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, меҳнат шaroитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан 1996 йил 17 февралда тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1996 йил 28 майда 247-сон билан рўйхатдан ўтказилган Меҳнат шaroитларидан келиб чиқиб меҳнат шaroитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациядан ўтказиш услубияти асосида белгиланади

Меҳнат шaroити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

118-модда. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати

Юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ, яъни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги айрим тоифадаги ходимлар учун (тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошқалар) иш вақтининг муддати ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади. Бундай ходимлар рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ муддати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар жумласига иши юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ ходимлар киради.

Меҳнат кодексида бундай ходимларнинг фақат иккита аниқ тоифаси, жумладан, тиббиёт ходимлари билан педагоглар кўрсатилган.

Шарҳланаётган модданинг мазмунидан алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар қаторига тиббиёт ходимлари ва педагоглардан ташқари бошқа ходимларни ҳам киритиш мумкинлиги кўриниб турибди. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги қисқартирилган иш

куни белгиланган ходимларнинг рўйхати ва иш кунининг қисқартирилган муддатининг чегараси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 март куни қабул қилинган 133-сонли қарори билан тасдиқланган.

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимларни меҳнат шaroити ўзига хос бўлган ишларда ишлаётган ходимлардан фарқлаш амалий аҳамиятга эгадир. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлардан фарқли меҳнат шaroити ўзига хос бўлган ишларда ишлаётган ходимларга иш вақтининг ҳам нормал, ҳам қисқартирилган муддати белгиланиши мумкин. Масалан, *шифокор терапевт* тиббиёт ходими тариқасида муайян имтиёзлардан фойдаланса, *ҳудудий шифокор терапевт* эса бундан ташқари қўшимча имтиёзлардан ҳам фойдаланади, чунки унинг меҳнати ўзига хос (специфик) шaroитларда амалга оширилади.

Ҳозирги вақтда меҳнат шартномаси шартларида ишлаётган ва белгиланган тартибда тегишли тиббиёт ёки педагогик фаолият билан шуғулланишига рухсат этилган барча тиббиёт ходимлари, педагогларга иш вақтининг муддати ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қилиб жориш этилиши лозим.

Иш вақтининг қисқартирилган муддатига бўлган ҳуқуқдан шарҳланаётган моддада кўрсатилган ходимлардан ташқари юқорида кўрсатилган Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 март куни қабул қилинган 133-сонли қарорига мувофиқ алоҳида тусга эга бўлган ишлардан бошқа баъзи ходимлар ҳам фойдаланадилар.

Мазкур Рўйхатга Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг юқорида келтирилган қарори билан тиббиёт ходимлари ва педагогларга иш вақтининг имтиёзлироқ, яъни 36 соатдан кароқ бўлган иш вақти белгиланган.

Тиббиёт ходимлари ва педагогларга иш вақтининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қисқартirilган муддати тиббиёт ва таълим муассасаларида ишлаётган бошқа ходимларга татбиқ этилмайди. Шу сабабли бундай тоифадаги ходимларни тиббиёт ходимлари ва педагоглардан фарқлай олиш муҳим амалий аҳамият касб этади. Тиббиёт ходимлари ва педагоглар жумласига меҳнат шартномаси асосида тиббиёт ёки педагогик фаолият билан шуғулланувчи ходимлар киради. Бунда уларнинг тегишли тиббиёт ва таълим муассасаларида ёхуд бундай муассасалардан ташқарида ишлаётганликларининг аҳамияти йўқ.

Тиббиёт ва таълим муассасаларининг маъмурий-хўжалик ва хизмат кўрсатиш соҳасида ходимларига юқоридаги иш вақтининг қисқартилган муддатини белгилаш қўлланилмайди. Бу тоифадаги ходимларга иш вақтининг қисқартирилган муддати, агар уларнинг меҳнати ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларни бажариш билан билан боғлиқ бўлса, умумий асосларда, иш жойларини аттестациялаш натижалари асосида белгиланиши мумкин. Мазкур тоифадаги ходимлар тиббий ёки педагогик ишни ўриндошлик асосида бажараётган бўлса, ўриндошлик асосидаги иш вақти муддати тегишли тоифадаги тиббиёт ходимлари ёки педагоглар учун жорий этилган иш вақтининг қисқартирилган муддати ҳисобидан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

119-модда. Тўлиқсиз иш вақти

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин.

Иш берувчи ушбу Кодексда (229-модда), шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақтини белгилаб қўйиши шарт.

Тўлиқсиз иш вақти шарти билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддати, меҳнат стажини ҳисоблашни ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирон бир тарзда чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

Шарҳланаётган модда ходимларга тўлиқсиз иш вақти ўрнатилиши тартибга солади. Тўлиқсиз иш вақти – нормал ёки қисқартирилган иш вақтининг (иш куни, иш ҳафтасининг) бир қисми бўлиб, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади. Тўлиқсиз иш вақти *тўлиқсиз иш куни* ёки *тўлиқсиз иш ҳафтасини* қамраб олади. Тўлиқсиз иш вақти ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Иш берувчи ишлаб чиқариш зарурати бўлган ҳолларда ҳам ходимнинг розилигисиз тўлиқсиз иш вақтини белгилаши мумкин эмас.

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаш ҳақидаги келишувни (тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси) тарафлар ишга қабул қилиш чоғида ҳам, меҳнат муносабатлари давом этаётган вақтда ҳам ўрнатишлари мумкин. Ходимнинг иш режими бир вақтнинг ўзида ҳам иш кунининг ва ҳафтадаги иш кунларининг қисқаришини назарда тутиши ҳам мумкин бўлиб, бу вақт тўлиқсиз иш вақти деб ҳисобланиши мумкин. Бу ҳолларда, табиийки, корхонада амалда бўлган ички тартиб қоидалари ёки график асосида белгиланган иш вақти давомийлиги нормалари ҳам камаяди.

Масалан, ходим иш вақтининг нормал муддати 8 соат ўрнига олти ёки беш соат, кундалик иш кунининг қисқартирилган иш вақти режимида ишлаётган ходимлар учун фақатгина тўрт ёки уч соат қилиб белгиланиши мумкин. Тўлиқсиз иш вақти аниқ бир иш вақтидангина келиб чиқиб тўлиқсиз иш вақти ёки ҳафтасини белгилашни белгилаб қўймайди.

Тўлиқсиз иш ҳафтаси ўрнатилишида ҳафтанинг иш кунлари камайтирилади. Масалан, олти кунлик иш ҳафтасида ходим тўрт кунлик иш кунида меҳнат қилиши мумкин. Тўлиқсиз иш ҳафтаси ва тўлиқсиз иш куни шартларида ишлаш ҳақида тарафлар меҳнат шартномасида ходим ҳафтанинг қайси кунларида, неча соатдан ишлаши лозимлиги белгиланиши шарт. Тўлиқсиз иш вақти ҳақидаги шарт ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқнинг мазмунига ҳам киритилиши лозим. Ходим тўлиқсиз иш вақти шарти билан ишга қабул қилинганлиги ҳақидаги маълумот меҳнат дафтарчасига ёзилмайди. Меҳнат дафтарчасининг «Иш тўғрисидаги маълумотлар» қисмида тегишли ёзув ходим меҳнат вазифаларини тўлиқ ёки тўлиқсиз иш вақтида бажариши ҳақидаги маълумот ёзилмайди (Қаралсин: Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида Йўриқнома ЎЗР АВ 29.01.1998 й. 402-сон билан рўйхатга олинган ЎЗР МВ 07.01.1998 й. 8/04-1-сон ва ЎЗР ИТВ 32/01-сон билан тасдиқланган).

Ходимга иш вақти жараёнида тўлиқсиз иш вақтини ўрнатиш ходим билан иш берувчи ўртасида ишга қабул қилиш чоғида келишилган шартларнинг ўзгариши деб баҳоланади. Бу ўринда меҳнат шартлари ўзгаришни ва расмийлаштиришни тартибга соладиган қоидаларга амал қилиниши лозим.

Корхоналарда жамоа келишувлари ёки жамоа шартномасида иш берувчи томонидан ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақти белгиланиши шарт бўлган муайян ҳолатлар (қонун ҳужжатларида

белгиланганларидан ташқари) назарда тутилиши мумкин. Бундай ҳолатлар иш берувчига ходим билан тузиладиган меҳнат шартномасининг қўшимча шарти сифатида киритилади. Қонунчилик иш берувчига тўлиқсиз иш вақтини шартномавий тартибда ўрнатиш назарда тутилган ҳолларда, ходим бу ҳақда илтимос қилган ҳолдагина белгилаш мажбуриятини юклайди.

Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлларга тўлиқсиз иш вақти белгиланади. Аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда тўлиқсиз иш вақти ёки ҳафтасини белгилаш онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.

Тўлиқсиз иш вақти ёки иш ҳафтаси, шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларга ҳам берилади (МКнинг 238-моддаси).

Тўлиқсиз иш вақти оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий ҳулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилашга мажбурдир (МКнинг 229-моддаси).

ТМЭКнинг ногиронларга тўлиқсиз иш вақти режими ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир (220-модда).

Қонунчиликка кўра фақат тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлайдиган ходимлар ҳам назарда тутилган. Жумладан, ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимлар ҳамда ўқишдан бўш вақтларида ўқув йили мобайнида ишлаётган ёши 14 дан 18 ёшгача бўлган ўқувчилар шулар жумласига киради.

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаётган ходимларга ҳам тўлиқ иш вақти шартларида ишлаётган ходимларга каби белгиланган муддатдаги йиллик (асосий ёки узайтирилган) таътилларнинг берилиши назарда тутилган (Қаралсин: Фукаротларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида ЎзР 03.09.1993 й. 938-ХII-сон Қонунининг 37-38-моддалари).

Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаётган ходимлар меҳнатига мансаб маоши ҳисобидан келиб чиқиб ишланган вақтига мутаносиб равишда, меҳнат ҳақи ишбай асосида тўланиши назарда тутилган ҳолда эса, ишлаб чиқарилган маҳсулотга қараб ҳақ тўланади (Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 март-даги 133-сон қарорига “Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш Тартиби” деб номланган 6-илоvasи).

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаётган ходимлар учун пул мукофотлари тайинлашда корхонадаги жамоа шартномаси ёки бошқа локал ҳужжатлар ёки бевосита меҳнат шартномасининг ўзида имтиёзлироқ шартлари белгиланганлиги ҳисобга олинган ҳолда, умумий тартибда белгиланади. Тўлиқсиз иш вақти шартларда ишлаётган ходимларга ҳам шахсий устамалар ва бошқа рағбатлантириш туридаги тўловларнинг тўланишини назарда тутилиши мумкин. Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаётган ходим иш берувчининг фармойишига ёки буйруғига кўра меҳнат шартномасида белгиланган иш вақтидан ташқари иш вақтида ишлаган вақти учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади. Байрам ёки дам олиш кунидаги иш ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш куни (отгул) бериш билан қопланиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда отгул берилиши ҳам мумкин.

Байрам ёки дам олиш кунидаги иш ёхуд иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади (МКнинг 157-моддасига қаралсин).

120-модда. Иш ҳафтасининг турлари. Иш вақти режими

Иш ҳафтасининг тури (икки кун дам олинadиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинadиган олти кунлик иш ҳафтаси) ва иш вақти режими (кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан

алмашилиши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби) корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса, - ходим билан иш берувчининг келишувига биноан белгиланади.

Ходимни сурункасига икки смена давомида ишга жалб этиш тақиқланади.

Шарҳланаётган моддада иш ҳафтасининг икки тури, яъни икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси ва бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси назарда тутилган. Беш кунлик иш ҳафтасида ҳам, олти кунлик иш ҳафтасида ҳам иш вақтининг муддати иш вақтининг нормал муддатидан, яъни қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Айрим тоифадаги ходимлар учун, жумладан ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар (242-модда); I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар (220-модданинг учинчи қисми); ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар (117-модда); алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар (118-модда); уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминландиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар учун (228-1-модда) иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Олти кунлик иш ҳафтасида календарь ҳафта давомида олти иш куни ва бир дам олиш куни назарда тутилиб, бунда ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса иш вақтининг ҳафталик нормаси беш кунга бўлинганлиги сабабли саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим (Қаралсин: МКнинг 115-моддаси).

Амалдаги Меҳнат кодексида иш ҳафтасининг қайси тури асосий эканлиги белгиланмаган бўлиб, иш ҳафтасининг корхона учун қўлай тури корхонада локал тартибда белгиланади. Иш ҳафтасининг тури ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаган тақдирда эса,- иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги келишувга кўра белгиланади. Корхонада локал ҳужжатларни қабул қилишнинг турли тартиблари белгиланган.

Ички меҳнат тартиби қоидалари иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишилган ҳолда тасдиқланади (МКнинг 174-моддаси). Жамоа шартномаси, башарти уни умумий йиғилишда (конференцияда) иштирок этаётганларнинг эллик фоизидан кўпроғи ёқлаб овоз берган бўлса, маъқулланган ҳисобланади.

Корхонада иш ҳафтасининг тури тегишли локал акт қабул қилинишига қўйилган талабаларга риоя этилган ҳолда белгиланади. Корхонада иш ҳафтасининг турини ўзгартириш зарурати тегишли локал акт тасдиқлангандан сўнг юзага келиб чиққан ҳолда, нафақат меҳнат шартларини ўзгартириш билан боғлиқ қоидалар, балки локал актларга ўзгартириш ва ва қўшимчалар киритириш билан боғлиқ қоидаларга ҳам риоя этилиши талаб қилинади.

Иш ҳафтасининг тури алоҳида бир бўлим ёки ходимлар учун жамоа шартномасида (унинг иловасида) ёки ички меҳнат тартиби қоидаларида ҳам белгиланиши мумкин.

Иш вақти режими деганда ходимлар учун белгиланган иш вақти муддатининг муайян календарь давр (кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашилиши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби) доирасидаги тақсимооти тушунилади.

Иш вақти режими корхонада локал норматив актлар билан, агар улар тузилмаган бўлса, - корхонанинг иш вақти режимини ҳисобга олган ҳолда тарафларнинг келишувига кўра белгиланади.

Сменали ишланадиган корхоналарнинг қоидаларида иш сменалари сони, ҳар сменадаги ишнинг (тушлик, танаффуснинг) бошланиши ва тугаши вақти белгиланади. Сменали ишланадиган корхоналар ходимларининг иш вақтига тааллуқли барча масалаларни ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутишнинг иложиси бўлмаган ҳолда, ходимларнинг иш вақти сменалар (ишлар) графика (жадвали) билан ҳам белгиланиши мумкин. Жадвал ходимларни сурункасига икки смена мобайнида ишга жалб этишни назарда тутмаслиги зарур. Ишнинг тугаши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас (МКнинг 128-моддаси).

121-модда. Байрам (ишланмайдиган)

кунлари арафасидаги ишнинг муддати

Байрам (ишланмайдиган) кунлари (131-модда) арафасида кундалик иш (смена) муддати барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади.

МКнинг шарҳланаётган 121-моддасига мувофиқ байрам (ишланмайдиган) кунлари (131-модда) арафасида кундалик иш (смена) муддати барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади. Қонуннинг бу талаби қонунчиликка мувофиқ фақатгина ишланмайдиган кунлар деб эълон қилинган байрам кунларига нисбатангина қўлланилади.

Бу қоида барча ходимларга, шу жумладан қонунчиликка биноан қисқартирилган иш вақти ўрнатилган ходимларга, жумладан вояга етмаган ходимларга; ногиронларга; ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда ёки алоҳида тусга эга бўлган ишларда банд бўлган ходимларга; уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджетдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга ҳам татбиқ этилади (МКнинг 117-моддаси).

Ушбу қоида байрам (ишланмайдиган) кунидан олдинги кун бевосита иш куни (сменаси) бўлган тақдирдагина амал қилади. Ушбу қоида байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасидаги нафақат иш кунини, балки ҳисоб давридаги иш вақтининг нормасини ҳам бир соатга қисқартиришни назарда тутди.

Байрам (ишланмайдиган) кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Байрам (ишланмайдиган) кундаги иш ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш куни (отгул) бериш билан қопланиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда отгул берилиши ҳам мумкин. Байрам (ишланмайдиган) куни бажарилган иш учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.

122-модда. Тунги вақтдаги ишнинг муддати

Соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади.

Агар ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш вақти муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади.

Ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан ишлаб чиқариш узлуксиз бўлган жойларда, шунингдек бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида смена бўлиб ишланаётган жойларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади.

Ходимларни тунги вақтдаги ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-моддаси бешинчи қисмида ва 228, 245-моддаларида белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

Меҳнат кодекси 122-моддаси биринчи қисмига биноан соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади. Агар ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш вақти муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади.

Ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан ишлаб чиқариш узлуксиз бўлган жойларда, шунингдек бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида смена бўлиб ишланаётган жойларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади.

Шарҳланаётган модда тунги иш вақти деб ҳисобланадиган вақтни соат 22 дан бошлаб то 6 гача белгилаб, иш вақтининг қисқартирилиши қоидаларини ва тунги ишларга алоҳида тоифадаги ходимларни жалб қилиш тартибини белгилаб беради.

Шарҳланаётган модданинг биринчи қисмида соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланиши белгилаб қўйилган. Тунги иш вақтида иш сменаси ва иш ҳафтаси муддати ёки бу тоифадаги ходимлар учун белгилаб қўйилган иш вақти муддатига нисбатан камида бир соатга қисқартирилади.

Агар ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш вақти муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади. Бу талаб барча ходимларга, шу жумладан иш вақтининг қисқартирилган муддати жорий этилган ходимларга (масалан, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар, I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар, ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар, алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар ва уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар)

ҳам татбиқ этилади. Бунда иш соатларининг барчаси тунги вақтга тўғри келмаган ва ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келган тақдирда ҳам иш (смена) муддати бир соатга қисқартирилиши лозим.

Жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида ёки якка тартибдаги меҳнат шартномасида қонун ҳужжатларига мувофиқ тунги вақт деб ҳисобланадиган иш вақти муддати ходимлар меҳнатини рағбатлантиришни кучайтириш мақсадида тунги пайтда иш вақтидан фойдаланишнинг ўзига хос хусусиятларини назарда тутиши мумкин.

Шарҳланаётган модданинг учинчи қисмига биноан ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, яъни ишлаб чиқариш узлуксиз бўлган жойларда ҳамда бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида смена бўлиб ишланаётган ҳолларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади. Бундай ишларнинг рўйхати иш берувчи билан ходимларнинг вакиллик органи ўртасидаги келишувга кўра тасдиқланган ички меҳнат тартиби қоидалари, иш сменаси жадвалларида белгиланади (МК 122-моддасининг учинчи қисми).

Корхонадаги ёрдамчи ишларни (вазифаларни) бажариш учун махсус барпо этилган иш жойларида тунги ишларни бажариш учун қабул қилинадиган ходимлар (тунги қоровул, сантехник, электрчи ва шу кабилар) учун тунги иш сменаси муддати қисқартирилмайди.

Ногиронлар тунги вақтдаги ишларга фақатгина уларнинг ўз розилиги ва улар учун бундай ишларни бажариши тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлсагина қўйилади (МКнинг 220-моддаси).

Ҳомиладор аёлларни ҳамда ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни тунги вақтдаги ишларга фақатгина уларнинг розилиги бўлган тақдирдагина жалб қилиш мумкин. Бундан ташқари бундай розилик бўлган тақдирда ҳам, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар тунги вақтдаги ишларга бундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина қўйилиши мумкин (МКнинг 228-моддаси).

Ногиронлар ва аёлларнинг тунги меҳнатидаги чеклашлар фақатгина тунги ишда тўлиқ сменада ишланиши ҳолатларидагина эмас, балки сменадаги иш вақтининг маълум бир қисми тунги иш вақтига тўғри келганда ҳам қўлланилади.

Меҳнат кодексининг 245-моддасига биноан ёши ўн саккизга тўлмаган шахсларни тунги ишларга жалб этиш тақиқланади. Ўсмирларнинг иш вақти режими, уларнинг ҳаттоки иш вақти муддатининг бир қисми ҳам тунги иш вақтига киритилиши тақиқланишидан келиб чиқиб тузилиши керак. Қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган тунги иш вақти корхонада локал тартибда узайтирилган ҳолларда, қонунчилик билан белгиланган ва локал ҳужжатлар билан узайтирилган тунги иш вақти орасидаги фарқга бу қоида татбиқ этилмайди.

Тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим барабар миқдорда ҳақ тўланади (МКнинг 158-моддаси ва унинг шарҳига қаралсин).

123-модда. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш

Ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин (115-118-моддалар). Бунда ҳисобга олинадиган давр бир йилдан, кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати эса ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўлланиш тартиби, шунингдек ҳисобга олинадиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш хусусида белгиланган чеклашларга (220-модданинг бешинчи қисми ва 228, 245-моддалар) риоя қилган ҳолда жорий этилади.

Иш вақти иш вақтининг кунбай ҳисобига асосланган ҳолда ва иш вақтини жамлаб ҳисобга олишга асосланган ҳолда ҳисобга олинади. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишнинг моҳияти шундаки, иш вақтининг қонун ҳужжатларида назарда тутилган нормаси кунма-кун эмас, балки ҳисобга олинадиган давр ой, йил чораги, мавсум, йил ва шу каби муҳлатларни қамраб олиши мумкин. Иш вақтини жамлаб

ҳисобга олинганда ҳисобга олинадиган даврнинг муддати бир йилдан ошиби кетмаслиги керак. Иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда кундалик иш вақтининг муддати ҳар қандай ҳолатларда ҳам ўн икки соатдан ортиб кетиши мумкин эмас.

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳисобга олинадиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштириб боришга қаратилган чора-тадбирлар назарда тутилиши лозим.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда иш вақтининг жадвал бўйича кундалик ёки ҳафталик муддати иш куни ёки иш ҳафтасидаги иш соатлари нормасидан маълум доирада четлашиши мумкин. Бунда қонунчилик билан белгиланган иш вақтидан кам ёки кўп ишлаб юбориш ҳоллари юзага келиб чиқиши мумкин. Бу ҳолларда иш вақти тўлиқ ишланмаган ёки кўпроқ ишлаб юборилганда, иш вақтини жамлаб ҳисоблаш доирасида жадвал (ички тартиб)га кўра иш вақтининг йиғиндиси ҳар бир ходим учун белгиланган иш вақти нормасига тенг-лаштирилиши лозим.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда корхона ишлаб чиқариш фаолиятининг ҳамда айрим тоифадаги ходимлар меҳнатининг ўзига хос жиҳатлари эътиборга олиниши лозим. Иш вақтини ҳисобга олиш қайси бўлинмаларда ёки қайси доирадаги шахслар учун жорий этилиши аниқланиши лозим. Смена бўлиб ишланадиган корхоналарда муддати ўн кун ёки икки ҳафтадан иборат бўлган давр иш вақти ҳамда дам олиш вақтини ҳисобга олиш учун энг мақбул давр деб қаралади. Аҳолига хизмат кўрсатиш мақсадида ҳар куни, шу жумладан дам олиш кунлари ҳам йўлга чиқадиган шахар транспорти ҳайдовчиларининг иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш учун кўп ҳолларда ҳисобга олинадиган давр бир ой қилиб белгиланади. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишнинг узоқроқ (квартал, ярим йиллик ва ҳатто бир йиллик) муддати бажариладиган вазифаларнинг ҳажми бир маромда бўлмайдиган корхоналарда, жумладан қурилиш-монтаж корхоналари, ўрмон хўжалиги, балиқчилик, қишлоқ хўжалик каби ва бошқа корхоналарда ўрнатилиши талаб қилинади. Корхона билан меҳнат муносабатида бўлган барча тоифадаги ходимлар учун белгиланган ҳисобга олиб бориладиган даврларнинг (ой, квартал, йил) иш вақти нормасини ҳисобга олиб бориш учун ишлаб чиқариш календари тузилади.

Ҳисобга олинадиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чоратadbирлар жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касабa уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда белгиланади.

Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этиш ҳақидаги қарор иш берувчининг бир ўзи томонидан қабул қилинишига йўл қўйилмайди. Бундай қарор фақат касабa уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда қабул қилинади. Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўллаш регламенти (чегараси тартиби) жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касабa уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда белгинади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун иш вақтини жамлаб ҳисоблаб боришнинг жорий этилишига (МКнинг 245-моддаси), ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёллар (МКнинг 228-моддаси), шунинг-дек ногиронлик гуруҳидан қатъи назар ногиронлар учун (МКнинг 220-моддаси) иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш уларнинг розилигисиз жорий этилишига йўл қўйилмайди. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш ногирон ходимга жорий этилишида нафақат унинг розилиги, балки унга бундай режимдаги иш тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлсагина йўл қўйилади.

124-модда. Иш вақтидан ташқари иш

Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин.

Иш сменасининг муддати ўн икки соатдан иборат бўлганда, шунингдек меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди.

Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-моддаси бешинчи қисмида ва 228, 245-моддаларида белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

Иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 157-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

Шарҳланаётган модданинг биринчи қисмига биноан ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ва иш вақтини ҳисобга олиш учун белгиланган нормал иш соатларидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақтини соатбай ҳисобга олишда иш кунига (сменага) белгиланган иш соатларидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари ишлаш деб ҳисобланса (масалан, 8 соатлик иш кунда 8 соатдан ташқари ишлаш), иш вақтини жамлаб ҳисоблашда график асосида сменага белгиланган иш вақтидан ташқари иш (масалан, график асосида сменанинг давомийлиги 10 соат қилиб белгиланган бўлса, 10 соатдан ортиқ бажарилган иш) иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Меҳнат шартномасини тузиш вақтида тарафлар шартлашиб оладиган шарҳлардан бири қонунчилик билан белгиланган нормал ёки қисқартирилган иш вақтинини тақсимлаш, жумладан унинг давомийлигини тақсимлашни келишиб оладилар. Кундалик ишнинг аниқ муддати қонун билан ёки белгиланган ҳолда ички меҳнат тартиби қоидалари ёхуд смена (иш) графиги билан белгиланади. Ишларнинг юқоридаги тартибда белгиланганидан ташқари бажарилиши иш вақтидан ташқари бажарилган иш деб ҳисобланиши лозим.

Шарҳланаётган модданинг иккинчи қисмига биноан иш вақтидан ташқари ишлар фақатгина ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин. Демак, жамоа келишувлари ва корхонанинг жамоа шартномаси ҳамда меҳнат шартномаси ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилиниши мумкин бўлган ҳолатларни назарда тутишлари мумкин эмас.

Ходим иш вақтидан ташқари ишларга барча ҳолларда унинг шахсан розилиги мавжуд бўлгандагина жалб қилинишини мумкин. Ходимлар иш вақтидан ташқари ишга иш берувчининг буйруғи (фармойиши) билангина жалб қилиниши мумкин. Агар мансабдор шахслардан бирининг топшириғи мавжуд бўлса, (масалан, мастернинг) ходим иш вақтидан ташқари ишга жалб қилинган деб ҳисобланиши лозим. Ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажарадими ёки иш берувчи томонидан топширилган бошқа

топшириқни бажарганлигидан қатъи назар иш вақтидан ташқари бажарилган деб ҳисобланади.

Иш сменасининг муддати ўн икки соатдан иборат бўлганда, шунингдек меҳнат шaroити ўта оғир ва ўта зарарли ишларда ўзлари розилик берган тақдирда ҳам иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилиш тақиқланади. Меҳнат шaroити ўта оғир ва ўта зарарли бўлган ходимларнинг рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 март куни қабул қилинган 133-сонли қарори (8-илова) билан тасдиқланган. Буларга масалан, симоб, сариқ фосфор, кальций кабиди, никель ишлаб чиқариш ва ҳ.к билан боғлиқ ишлардаги ходимлар киради.

Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-моддаси бешинчи қисмида ва 228, 245-моддаларида белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

Шарҳланаётган модданинг учинчи қисмига биноан қуйдиғаги тоифадаги ходимларни ҳатто ўзлари розилик берган тақдирда ҳам иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш тақиқланади:

Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг қўшимча чоралари сифатида I ва II гуруҳ ногиронларини МКнинг 220-моддасининг 5 қисмига кўра иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш тақиқланади (МКнинг 245-моддаси).

Ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишга йўл қўйилмайди (МКнинг 228-моддаси). Аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар, жумладан, иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишдаги кафолатлар онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.

Кўрсатилган кафолатлар шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларга ҳам берилади (МКнинг 238-моддаси).

Қонунчилик билан иш вақтидан ташқари бажариладиган ишларга розилик қайси шаклда олиниши назарда тутилмаган. Албатта, шуни таъкидлаш лозимки, иш вақтидан ташқари ишни бажариш ҳақидаги розилик ёзма шаклда бўлиши мақсадга мувофиқ бўлади.

Иш вақтидан ташқари ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Иш вақтидан ташқари иш учун ходимнинг илтимосига кўра бошқа дам олиш куни билан компенсация қилинадиган бўлса, камида бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Меҳнат кодекси иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун ҳақ тўлашнинг фақат энг кам миқдорини белгилаб қўйган бўлиб, корхонада локал тартибда ёки тарафларнинг келишуви билан меҳнат шартномасида иш вақтида бажарилган иш учун икки ҳиссадан ҳам кўпроқ миқдорда ҳақ тўланишини белгилаб қўйиш мумкин. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади. Иш вақтидан ташқари бажарилган ишни, ходимнинг хоҳишига кўра отгул бериш билан компенсация қилиш мумкин. Бунда ходим томонидан иш вақтидан ташқари бажарилган ишнинг муддатига мутаносиб равишда отгул берилади. Масалан, ходим бир ой ичида 16 соат иш вақтидан ташқари ишни бажарган. Демак, унга 16 соатга тенг иш вақти дам олиш куни сифатида берилиши мумкин. Ходимнинг иш вақтидан ташқари бажарилган ишни бошқа дам олиш куни (отгул) билан компенсациялаш ҳақидаги истагини қайси шаклда (ёзма ёки оғзаки) ифода этилиши қонунчилик билан бегиланмаган. Иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади (МКнинг 157-моддаси).

125-модда. Иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп муддати

Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда - бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

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

Меҳнат кодекси ходимларни уларнинг ўз розилиги билан иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш имконини бериш билан бир вақтда иш вақтидан ташқари ишлар муддатининг йўл қўйиладиган норма чегарасини ҳам белгилаб берган.

Умумий қоидага кўра иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим. Агар ходим биринчи куни иш вақтидан ташқари тўрт соат давомида иш вақтидан ташқари ишга жалб қилинган бўлса, эртаси куни ҳатто унинг розилиги бўлган тақдирда ҳам уни бундай ишларга жалб этишга йўл қўйилмайди.

Меҳнат шароити оғир ва ўта зарарли ишларни бажаришда умумий қоидадан фарқли равишда иш вақтидан ташқари ишларнинг чегараси нормаси икки баровар кам бўлади, яъни сурункаси ходим икки кун давомида фақатгина икки соат иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилиниши мумкин.

Масалан, агар ходим меҳнат шароити оғир ва ўта зарарли ишда биринчи куни иш вақтидан ташқари икки соат ишлаган бўлса, эртаси куни бу ходимни бундай ишларга жалб этишга йўл қўйилмайди.

Бундан ташқари МКнинг шарҳланаётган моддаси иш вақтидан ташқари ишнинг йиллик нормаси чегарасини ҳам белгилаб қўйган. Бундай ишнинг муддати барча ҳолларда йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим. Шарҳланаётган модданинг иккинчи қисми иш берувчи зиммасига ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориш мажбуриятини юклайди. Ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан ҳам каттиқроқ чегараларини корхоналарда локал тартибда белгиланиши мумкин.

VIII БОБ. ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

1-§. Танафуслар, дам олиш ва байрам кунлари

126-модда. Дам олиш вақти тушунчаси

Дам олиш вақти - ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан холи бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир.

Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясининг 24-моддасига кўра ҳар бир инсон дам олиш ва бўш вақт ҳуқуқига эгалиги, шу жумладан иш кунининг оқилона чекланиши ҳамда ҳақ тўланадиган даврий таътил олиши ҳуқуқига эгадир. Ҳар бир одам дам олиш ҳуқуқининг энг асосий кафолатларидан бири иш вақти муддатининг чекланганлигидир. Иш вақти муддати чегарасининг қонун ҳужжатларида қатъий белгилаб қўйилганлиги, бир тарафдан ҳар қандай ҳолатда ҳам иш муддати белгилаб қўйилган нормаларнинг юқори даражасидан ошиши мумкин эмаслигини англатади, иккинчидан корхоналарга ходимлар учун меҳнатга тўланадиган ҳақ миқдорини камайтирмаган ҳолда ўз маблағлари ҳисобидан иш вақтининг қисқартирилган муддатини жорий этиш имконини беради.

Дам олиш ҳуқуқининг энг муҳим кафолатларидан бири дам олиш вақти турларининг қонун ҳужжатлари асосида мустаҳкамлаб берилганлиги ҳамда аксариятининг энг кам муддати аниқлаб қўйилганлигидир. Чунончи кодексда асосий таътиллارнинг, узайтирилган асосий таътиллارнинг, қўшимча таътиллارнинг энг кам муддати қатъий белгилаб қўйилганлиги ходимларга тегишли муддатдаги таътил берилиши шарт эканлигини англатишдан ташқари бундай таътиллار муддатини корхона ўз маблағлари ҳисобидан узайтириш ҳуқуқига эга эканлигини ҳам билдиради.

Меҳнат оид муносабатларнинг кўп йиллик тажрибаси шуни кўрсатдики, ҳар қандай ишлаб чиқаришдаги барқарорлик ва изчиллик, юқори меҳнат унумдорлигининг энг муҳим омилларидан бири иш вақти билан дам олиш вақтини оқилона уйғунлаштиришга эришишдан иборатдир. Дам олиш вақтини ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан озод этиб қўйиладиган бошқа вақтлардан фарқловчи белги унинг ишдан холи бўлган вақтдан ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкинлигидир. Худди шу сабабли ходим ишдан озод

этиб қўйилган ва меҳнат вазифаларини бажариш билан банд бўлмаган (масалан, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, таълим олиш, малака ошириш ва шу кабилар билан боғлиқ ҳолда) бошқа даврлар дам олиш вақтига киритилмайди, чунки ходим бундай даврлардаги вақтини ўзи хоҳлаганидек тасарруф этиш ва ундан ўз ихтиёрига кўра фойдаланиш имкониятига эга эмас.

Ижтимоий таътиллار ҳам дам олиш вақтига киритилмайди, негаки, уларнинг ҳаммаси тамомила белгилаб қўйилган мақсадга эга бўлади. Ходимга бундай таътиллари дам олиш ҳамда иш қобилиятини тиклаш учун эмас, балки, масалан болани парваришlash учун, ўқиш учун, дарслик ёзиш билан боғлиқ иш учун номзодлик ёки докторлик диссертациясини ёқлаш ва шу каби мақсадлар учун берилади. Дам олиш вақтининг асосий турлари сирасига қуйидагиларни киритиш мумкин ҳисобланади:

1. иш куни давомидаги танаффуслар;
2. кундалик дам олиш;
3. дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш);
4. ҳар йилги байрам (ишламайдиган) кунлари;
5. ишдан озод этиб қўйиладиган қўшимча дам олиш кунлари;
6. йиллик меҳнат таътили.

127-модда. Иш куни (смена) давомидаги танаффуслар.

Ходимга иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига киритилмайди.

Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан иш куни (смена) давомида бошқа танаффуслар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.

Ишдаги танаффус - бу ички меҳнат тартиби қоидалари ёки бошқа локал норматив ҳужжатларда, агар улар бўлмаса, - ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан, муайян ҳолларда эса бевосита қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган иш куни мобайнидаги шундай даврки, унда ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан озод этиб қўйилади. Бу давр иш вақти муддатига киритилиши ёки киритилмаслиги мумкин.

Амалиётда белгиланган мақсади, шунингдек ҳуқуқий режим инобатга олинган ҳолда кўпроқ икки турдаги танаффуслар берилади: иш вақтига қўшилмайдиган, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффуслар ҳамда айрим тоифадаги ходимларга бериладиган, одатда иш вақтига қўшиладиган қўшимча танаффуслар шулар жумласидандир.

Шарҳланаётган модданинг тўртинчи қисмига биноан иш куни (смена) давомидаги танаффуслар меҳнат тўғрисидаги қонунлар билангина эмас, балки бошқа норматив ҳужжатлар билан ҳам белгилаб қўйилиши мумкин. Бундай танаффуслар меҳнат шартномаси шартларида ҳам назарда тутилиши мумкин.

Шундай қилиб, Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларида назарда тутилган ишдаги танаффуслардан ташқари корхоналар ходимлар бажараётган вазифаларнинг ўзига хос жиҳати ва хусусиятини инобатга олиб, ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан ёки бевосита меҳнат шартномасида ишдаги қўшимча танаффусларни белгилашлари мумкин, бундай танаффуслар бериш иш вақтидан самарали фойдаланишга, ходимлар соғлиғини сақлашга қаратилган иш куни давомидаги танаффуслардан бири дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффус бўлиб, у иш вақтига киритилмайди.

Дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффуснинг бошланиш ва тугаш вақти ички меҳнат тартиби қоидаларида, иш сменаси жадвалларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан бевосита меҳнат шартномасида белгилаб қўйилади.

Иш вақтининг нормал муддатида ишлаётган корхоналарда амалиётда бундай танаффусларга кўпинча иш куни бошланганидан кейин тўрт соат ўтгач чиқилиши белгиланган бўлади. Танаффус муддати кўпгина ҳолатларга боғлиқ, яъни бу танаффус нафақат овқатланиш учун, балки дам олиш учун ҳам мўлжалланганлигинини ҳисобга олган ҳолда, нормал овқатланиш учун керакли вақт ва дам

олиш учун етарли бўлган вақт тиббиёт ва санитария хизмати мутахассислари билан биргаликда амалга оширилгани мақсадга мувофиқдир.

Иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда айрим кунлари кундалик иш (смена) муддати, айтайлик, 10, 11 ёки 12 соатга борганда корхонада дам олиш ва овқатланиш учун ходимларга икки марта танаффус бериш назарда тутилмоғи мақсадга мувофиқдир. Аксинча, иш вақтининг қисқартирилган муддатида, тўлиқсиз иш куни ва шу кабиларда танаффусни умуман белгиламаслик ҳам мумкин.

Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, дам олиш ва овқатланиш учун корхонада белгилаб қўйилган танаффус вақти иш вақти таркибига киритилмайди. Шу сабабли ходимнинг тушлик танаффус вақтида иш жойидан бошқа ерда бўлиши ёки корхона ҳудудидан ташқарига чиқишини тақиқлаш хусусидаги иш берувчининг талаби ёки ички меҳнат тартиби қоидалари, корхонанинг бошқа локал норматив актларидаги шундай қоидалар ноқонуний деб ҳисобланиши лозим (ишлаб чиқариш шароитларига кўра бундай танаффуслар бериш имкони бўлмаган ҳоллар бундан мустасно).

Баъзи корхоналарда ишлаб чиқариш шароитлари кўпинча ишни тўхтатиб туришга имкон бермаслигини, бинобарин дам олиш ва овқатланиш учун ходимларга танаффус белгилашнинг иложи йуқ ҳолларда, ходимларга иш берувчи бевосита иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъмин этиши шарт.

Шу сабабли бундай ишлар мавжуд корхоналарда ички меҳнат тартиби қоидаларида уларнинг аниқ рўйхатини назарда тутиш ва айтиб бериш вақтда шундай ишларни бажарувчи ходимларнинг овқатланиб олиш тартиби ҳамда жойини белгилаб қўйиш лозим. Жумладан, болалар боғчаси тарбиячиларига овқатланиб олиш учун белгиланадиган вақт, масалан, улар тарбиясида бўлган болаларнинг овқатланиш вақтига тўғриланиши ёки бошқа вақт тайин этилиши (айтайлик, ясли группасидаги болалар овқатланиб бўлиб ухлаш учун ётган пайтда) мумкин.

Дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффуслардан фарқли равишда овқатланиб олиш имконияти бериладиган вақт иш кунининг (сменанинг) умумий муддатида киритилиши ва умумий асосларда ҳақ тўланишини ҳисобга олган ҳолда ходим томонидан фақат белгиланган мақсадда фойдаланилиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, юқорида айтиб ўтилганидек, бажарилаётган ишларнинг ўзига хос

жиҳати ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни инобатга олиб, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффуслардан ташқари қўшимча танаффуслар бериш ҳам назарда тутилиши мумкин. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари, болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда, танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Боласи бор аёлнинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (иш сменасининг) бошига ёки охирига кўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин.

Бу танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бериш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгилаб қўйилади.

Иш куни мобайнида қўшимча танаффуслар белгилаш учун меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган, оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги ишларни бажариш билан банд бўлган айрим ходимлар учун назарда тутилган санитария нормалари талаблари асос бўлади.

“Ўзбекистон Республикасида автобусларда йўловчилар ташиш хавфсизлигини таъминлашга доир Талаблари” (Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 4 нобрдаги 482-сонли қарорига 2-илова)нинг 24-бандига кўра шаҳарлараро-вилоятлараро ва халқаро йўналишларда, саёҳат-экскурсия йўналишларида автобуслар ҳаракати жадвалида автобусни ҳар 1,5 соат бошқаришдан кейин ҳайдовчининг камида 15 минут ёхуд 4,5 соат бошқаришдан кейин 45 минут дам олиши мажбурий тартибда белгиланган.

Компьютер ва ташкилий техника билан ишловчилар учун Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирининг ўринбосари, бош санитария врачлари томонидан 1996 йил 20 сентябрда тасдиқланган санитария қоидалари ва нормаларига биноан компьютерда ишлаганда

ҳар бир ярим - икки соатдан кейин муддати 10-15 минутлик қўшимча танаффуслар бўлиши, тушлик танаффус муддати камида 40 минут бўлиши белгилаб қўйилган.

Юқорида зикр этилган дам олиш учун бериладиган қўшимча танаффуслар иш вақтига киритилади.

Иш куни мобайнида белгиланган мақсадига кўра ҳар хил қўшимча танаффуслар бериш корхоналарда локал тартибда ёки меҳнат шартномасида тайин этилиши мумкин. Жумладан, кўриш қобилияти зўриқиши, юк ортиш-тушириш ва шу кабилар билан боғлиқ оғир ишларда ишлаб чиқариш гимнастикаси ўтказиш учун, руҳан енгил тортиш ёки қўшимча дам олиш учун қисқа муддатли танаффусларни корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутиш мумкин.

128-модда. Кундалик дам олиш вақтининг муддати

Ишнинг тугаши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

Кундалик дам олиш - бу бир иш куни (смена) тугаши билан кейинги кунги (сменадаги) иш бошланиши ўртасидаги вақтдир.

Кундалик дам олиш тушунчаси ва унинг энг кам муддати Меҳнат кодексида биринчи бор белгилаб берилди.

Қонун ҳужжатларига мувофиқ корхона иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш усулини мустақил равишда жорий этишга ва тегишли иш куни (смена) муддатини белгилашга ҳақли эканлигидан келиб чиқиб, корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилганда иш жадвалида иш сменасининг муддати тушлик танаффусни инобатга олмаган ҳолда ўн икки соат қилиб, яъни қонун ҳужжатларида йўл қўйиладиган доирада белгиланиши мумкин, бу шарт бажарилмаган ҳолда кейинги сменанинг муддати камроқ бўлиши керак.

Мазкур моддадаги талаб, яъни ишнинг тугаши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмаслиги хусусидаги талаб императив ва универсал хусусиятга эгадир. Қонун ҳужжатлари бу қоидадан ҳеч бир истиснони назарда тутмайди.

Бинобарин, ходимни белгиланган тартибда иш вақтидан ташқари ишлашга жалб этилган жойларда ҳам бу нормага риоя этилиши керак.

Меҳнат кодекси ходимнинг кундалик дам олиш вақти энг кам муддати белгилаб берар экан, иш берувчи зиммасига ҳам, ходим зиммасига ҳам барча ҳолларда, шу жумладан ходим белгиланган тартибда иш вақтидан ташқари ишлашга жалб этилган ҳолларда ҳам, бу нормага риоя этиш мажбуриятини юклайди. Бу масала корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида, бошқа локал норматив ҳужжатларида ёки ҳар бир муайян ҳолатда ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан тартибга солиниши мумкин.

129-модда. Дам олиш кунлари

Барча ходимларга дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш) берилади.

Беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса, бир дам олиш куни берилади.

Умумий дам олиш куни якшанбадир.

Ҳар ҳафталик дам олиш деганда ходимларга ҳар ҳафта учун кафолатланган ишдан холи дам олиш кунлари тушунилади. Ходимларга ҳар бир иш ҳафтасида дам олиш кунлари кафолатланган бўлиб, уларнинг сони (бир ёки икки дам олиш куни) корхонада жорий этилган иш ҳафтаси турига боғлиқ бўлади.

Амалдаги қонун ҳужжатлари ҳар ҳафталик дам олишдан ташқари айрим тоифадаги ходимлар учун ишдан холи этиб қўйиладиган қўшимча кунларни ҳам назарда тутди.

Қонун ҳар бир ходимга дам олиш кунлари бериш билан ҳар ҳафталик узлуксиз дам олишни кафолатлайди. Бундай дам олишнинг аниқ муддати иш ҳафтасининг турига боғлиқдир. Масалан, беш кунлик ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти иш кунлик ҳафтасида эса бир дам олиш куни берилиши керак.

Умумий қоидага кўра, ходимларга ҳар ҳафтада дам олиш кунлари ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш сменаси (иш) жадвалида белгилаб қўйилган кунларда берилади.

Шарҳланаётган модданинг учинчи қисмига биноан умумий дам олиш куни якшанбадир. Бу талаб қонун билан белгиланган бўлиб, уни ҳар бир корхонада иш вақти ҳамда дам олиш вақти режимини

белгилашдаа инобатга олиними керак. Албатта, ишлаб чиқариш шaroитларига кўра унга риоя этишнинг имкони бўлмаган корхоналар бундан мустасно.

Ҳар ҳафталик дам олишни хизмат сафарида бўлган ходимларга, шунингдек вахта усулида ишлаётган ходимларга ва бошқа ҳолларда бериш тартиби бошқа жиҳатларни ҳам назарда тутиши мумкин. Ишлаб чиқариш-техникавий шaroитларига кўра ёки аҳолига мунтазам узлуксиз хизмат кўрсатиш лозимлиги натижасида ишни тўхтатиш мумкин бўлмаган корхона-ларда, шунингдек узлуксиз ишлаб чиқаришга асосланган корхоналарда дам олиш кунлари сони корхонада жорий этилган иш ҳафтаси турига қараб кодекснинг тегишли равишда олти кунлик ёки беш кунлик иш ҳафтасида ишлайдиган ходимларга белгиланган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

Узлуксиз ишлаб чиқаришга асосланган корхоналар ходимларининг дам олиш кунлари календардаги дам олиш кунларига тўғри келмаслиги мумкин ва улар белгиланган тартибда корхонада тасдиқланган иш сменаси жадвалларига биноан ходимларнинг ҳар бир гуруҳига ҳафтанинг турли кунларида навбати билан бериб борилиши мумкин. Шу сабабли, агар бундай корхоналарда жадвал бўйича иш сменаси якшанба кунига тўғри келиб қолса бундай пайтда якшанба куни оддий иш куни саналади, демак меҳнат кодексида белгилаб қўйилган дам олиш кунларида ишга жалб этишга доир чекланишлар унга татбиқ этилмайди.

Узлуксиз ишлаб чиқаришга асосланган корхоналар ходимларининг ҳар ҳафталик дам олиш кунларидан фойдаланишнинг бошқача ҳолатлари ҳам бўлиши мумкин.

Икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси режимида ишлаётган кўпгина корхоналарда ишлаб чиқаришни ҳафтасига бир марта, айтайлик, якшанба кунлари тўхтатиш назарда тутилади. Амалиётда бундай ҳолларда ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, қоида тариқасида шанба кунги ишга жалб этилмайдиган ходимларга шанба ва якшанбада, шанба куни ишлаган ходимларга эса дам олишнинг биринчи куни якшанбада, иккинчиси эса душанбада ёки жадвал бўйича келгуси ҳафтанинг бошқа куни берилади. Аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати муносабати билан иш якшанба куни ҳам тўхтатилмайдиган, лекин ишни ҳафтанинг бошқа куни тўхтатиш мумкин бўлган корхоналарда (булар сирасига, жумладан, савдо корхоналари, музейлар, стадионлар, парклар, театрлар ва шу кабилар ки-ради) ходимларга ҳар ҳафталик дам олиш ҳар календарь ҳафтада

ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгилаб қўйилган бошқа кунларда берилади. Бундай ҳолларда якшанба куни оддий иш куни ҳисобланади, бинобарин дам олиш кунларидаги ишга жалб этиш юзасидан меҳнат кодексида белгилаб қўйилган чеклашлар унга татбиқ этилмайди. Бундай чеклашлар ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан дам олиш кунлари деб ҳисобланадиган кунларгагина татбиқ этилади. Вахта усулида ишлашнинг ўзига хос хусусияти шуни тақозо этадики, вахта усулида ишлаш даврига тўғри келадиган ҳар ҳафталик дам олиш кунларини олти кунлик иш ҳафтасида бир ва беш кунлик иш ҳафтасида икки дам олиш куни ҳисобидан келиб чиқиб жамлаб борилади ва вахталараро дам олиш даврида берилади. Меҳнат вазифаларини бажаришни жадвал бўйича мунтазам равишдаги навбатчиликларда амалга оширадиган ходимларнинг ҳар ҳафталик дам олиш вақти сменалараро навбатчиликдан холи кунларнинг умумий сонига қўшилади. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги билан Меҳнат вазирлиги томонидан 1993 йил 9 апрелда тасдиқланган Мустакил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатлари доирасидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқномага биноан хизмат сафаридаги ходимлар қайси корхонага сафарга юборилган бўлса, ўша корхонада жорий этилган режим бўйича ишлайдилар ва дам олиш кунларидан фойдаланадилар. Шу сабабли ходим хизмат сафаридан қайтганидан кейин унга дам олиш кунлари ўрнига бошқа дам олиш кунлари бериш амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилмайди.

Юқорида айтиб ўтилган ҳолларда, мазкур моддага биноан икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланиши ёки ходимнинг истагига кўра фойдаланилмаган дам олиш куни бошқа дам олиш куни бериш билан компенсация қилиниши лозим.

Умумий қоидага кўра, дам олиш кунлари хизмат сафари бошланишидан олдинги ёки ундан кейинги кунга тўғри келиб қолган тақдирда, ходим улардан ўз хоҳишига биноан, шу жумладан қаерга юборилган бўлса, ўша жойда ўз хоҳишига кўра фойдаланишга ҳақлидир. Лекин бундай ҳолларда ходим дам олиш куни ишлаган ҳисобланмайди. Хизмат сафарига борган ходимга юборилган жойга бориш-келиш учун йўл кира тўланади ҳамда хизмат сафари билан боғлиқ бошқа харажатлар қилинади. Ходим хизмат сафарига юборилган жойда ўтказишга қарор қилган дам олиш кунлари учун кундалик харажатлар ва турар-жойдан фойдаланиш харажатлари қопланмайди, чунки бу кунлар хизмат сафари муддатига кирмайди.

130-модда. Дам олиш кунларида ишга жалб этишнинг чекланиши

Дам олиш кунларида ишлатиш тақиқланади. Иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Ходимларни улар дам оладиган кунлари ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-моддаси бешинчи қисмида ва 228, 245-моддаларида белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

Дам олиш кунларида бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 157-моддасига биноан амалга оширилади.

Календарга кўра баъзи ҳолларда шундай бўладикки, байрам (ишланмайдиган) кунлари умум учун белгиланган якшанбадаги дам олиш кунидан бир-икки куни фарқи билан ё олдин, ёки кейин келади. Бу эса ходимларнинг узлуксиз дам олишдан фойдаланиши учун ҳам, ишлаб чиқариш бир маромда бориши учун ҳам қатор қийинчиликлар келтириб чиқаради. Айни шу сабабли амалиётда иш берувчининг дам олиш кунини якшанбадан ҳафтанинг бошқа кунига уни байрам кунига бевосита уланиб кетадиган тарзда кўчириш тўғрисидаги фармойиш қанчалик қонуний бўлади деган савол келиб чиқади. Бундай саволга жавоб топиш учун қуйидаги ҳолатларга эътиборни қаратиш жуда муҳимдир:

- Меҳнат кодексининг 4-моддаси шартномавий ҳужжатларда қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилганига нисбатан ходимнинг ҳолатларини яхшилаш имкониятини назарда тутаяди;

- якшанбадаги дам олиш кунини бошқа кунга кўчириш иш вақти режимини ўзгартириш сифатида қаралиши керак. Меҳнат кодексининг 120-моддасига биноан иш ҳафтаси турини ва иш вақти режимини, шу жумладан иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашилишини корхона мустақил равишда ички меҳнат тартиби қоидаларида, бошқа локал норматив ҳужжатларда, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса ходим билан иш берувчининг келишувига биноан мустақил равишда белгилайди. Шу маънода иш берувчи

билан ходимларнинг вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан якшанба кунги дам олиш бевосита байрам кунидан олдин ёки ундан кейин уланиб кетадиган тарзда кўчирилиши мумкинлигини ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутувчи корхоналарнинг тажрибаси эътиборга лойиқдир;

- якшанба кунги дам олишнинг кўчирилиши корхонадаги ишнинг нормал маромига ва жамоат манфаатларига путур етказмаслиги лозим.

Шуни таъкидлаш жоизки, юқорида айтиб ўтилган ҳолларда ходимлар қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган ҳар ҳафталик дам олиш ҳуқуқидан маҳрум бўлмайдилар, аксинча ундан шу ҳафтанинг бошқа куни фойдаланадилар, холос. Шу сабабли календардаги якшанба куни бажарилган иш учун оддий миқдорда ҳақ тўланади. Дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишда айрим тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган чеклашлар бундай ҳоллар учун татбиқ этилмайди.

Олдинги саволга берилган жавобда тушунтириб ўтилганидек, ҳар ҳафталик дам олишни бошқа вақтга кўчиришни иш берувчининг корхонада жорий этилган дам олиш кунини бекор қилиб, уни иш куни деб эълон қилиш ҳақидаги фармойишидан фарқлай билиш керак. Бундай бекор қилиш якшанба кунги дам олишни бошқа вақтга кўчиришдан фарқли равишда ходимларнинг ҳар ҳафталик дам олишининг қонун билан кафолатланган ҳуқуқини бузиш бўлиб, уларни дам олиш кунидаги ишга жалб этиш сифатида таснифланади. Амалдаги қонун ҳужжатлари бундай ишларни ўтказишга истисно сифатида қарайди ва ходимларни дам олиш кунларидаги ишга жалб этишни чеклашга қаратилган бир қанча қоидаларни мустаҳкамлаб беради.

Мазкур моддага биноан дам олиш кунидаги ишга корхонанинг ҳамма ходимларини эмас, балки айрим ходимларининг ўзини жалб этишга йўл қўйишни шундай чеклашлардан биридир. Бинобарин, иш берувчининг ҳар ҳафталик дам олишни корхонанинг барча ходимлари учун бир пайтнинг ўзида иш куни деб эълон қилиш ҳақидаги буйруғи (фармойиши) ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини қўпол тарзда бузувчи, ноқонуний ҳужжатдир. Бундан ташқари илгари тушунтириб ўтилганидек, айрим ходимларни дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш жамоа шартномасида белгиланган, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб тайин этиладиган тартибда ва ҳолларда мумкин бўлади.

131-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари

Қуйидаги кунлар байрам (ишланмайдиган) кунларидир:

1 январь - Янги йил;

8 март - Хотин-қизлар куни;

21 март - Наврўз байрами;

9 май - Хотира ва қадрлаш куни; (ЎзР 15.04.1999 й. 772-1-сон Қонуни таҳриридаги хат боши)

1 сентябрь - Мустақиллик куни;

1 октябрь - Ўқитувчи ва мураббийлар куни; (ЎзР 27.12.1996 й. 367-І-сон Қонуни таҳриридаги хат боши)

ЎзР 27.12.1996 й. 367-І-сон Қонунига мувофиқ

еттинчи, саккизинчи ва тўққизинчи хат бошилар

саккизинчи, тўққизинчи ва ўнинчи деб ҳисоблансин

8 декабрь - Конституция куни;

Рўза ҳайит (Ийд ал-Фитр) диний байрамининг биринчи куни;

Қурбон ҳайит (Ийд ал-Адҳа) диний байрамининг биринчи куни.

Байрам куни - бу мамлакат ҳаёти учун, унинг тарихи учун ёки халқи учун муҳим аҳамиятга молик воқеа-ҳодисага бағишлаб белгиланган тартибда эълон қилинган календарь санадир.

Қўшимча байрам кунларининг белгиланиши ходимларнинг аҳволини қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан яхшилайдиган шароит тариқасида таснифланади, демак бу нарсa тармоқ жамоа келишувларида ёки корхонанинг жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин. Айни бир вақтда бу кун корхона (тармоқ) ходимлари учун ишланмайдиган кун деб эълон қилиниши ёки уларга шу куни иш вақтининг муддати (меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги миқдори)ни сақлаб қолган ёки сақламаган ҳолда) белгиланиши мумкин.

132-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари ишга жалб этишнинг чекланиши

Байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлаш ман этилади. Ходимларни шу кунлари иш берувчининг фармойиши билан ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина ушбу Кодекснинг 130-

моддасида назарда тутилган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Ишлаб чиқариш-техника шароитлари ва бошқа шароитларга (узлуксиз ишлайдиган корхоналар, объектларни қўриқлаш, уларнинг хавфсизлигини таъминлаш кабиларга) кўра ишни тўхтатиб туриш мумкин бўлмаган жойларда, аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати бўлган ишларда, шунингдек кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ва юк ортиш-тушириш ишларида байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлашга йўл қўйилади.

Байрам (ишланмайдиган) кунлари бажарилган ишлар учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 157-моддасига мувофиқ амалга оширилади.

Қонун билан белгилаб қўйилган байрам (ишланмайдиган) кунларини иш берувчи иш куни деб эълон қилишга ёки уларни бошқа бир кунга қўчиришга ҳақли эмас. Бу ҳол байрам кунлари санаси ва рўйхатини белгилайдиган ҳам, айти шу кунлар ишланмайдиган кунлар бўлишини назарда тутадиган ҳам қонун эканлиги билан изоҳланади.

Қонун айрим ишларни байрам (ишланмайдиган) кунлари бажариш имкониятига йўл қўяди ҳамда уларнинг аниқ рўйхатини белгилаб беради. Чунончи, шарҳланаётган модданинг учинчи қисмига биноан ишлаб чиқариш-техника шароитлари ва бошқа шароитларга (узлуксиз ишлайдиган корхоналар, объектларни қўриқлаш, уларнинг хавфсизлигини таъминлаш кабиларга) кўра ишни тўхтатиб туриш мумкин бўлмаган жойларда, аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати бўлган ишларда, шунинг-дек кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ишларида байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлашга йўл қўйилади.

Байрам (ишланмайдиган) кунларида иш берувчи фақат алоҳида ҳоллардагина айрим ходимларни жамоа шартномасида белгилаб қўйилган, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тайин этиладиган асослар ва тартибда жалб этишга ҳақлидир.

Ҳар қандай ҳолда ҳам байрам (ишланмайдиган) кунларидаги иш учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади (МКнинг 157-моддасининг шарҳига қаралсин).

2-§. ТАЪТИЛЛАР

133-модда. Йиллик меҳнат таътиллари

Барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади.

Меҳнат таътили – вақтнинг шундай муайян бир даврики, унинг муддати қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилганидан кам бўлмайди ва ҳар бир ходимга узлуксиз дам олиш ҳамда меҳнат қобилиятини тиклаш учун иш жойи ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади. Меҳнат таътилини ижтимоий таътиллار ҳамда иш ҳақи сақланган ҳолда бериладиган таътиллاردан фарқлай билиш керак. Меҳнат таътилларини белгиланишига қараб турлар бўйича ва белгиланиш таркиби бўйича таснифлаш мумкин. Барча меҳнат таътилларини белгиланиши таркибига қараб қуйидаги гуруҳларга ажратиш мумкин:

- қонун ҳужжатларида назарда тутилган таътиллар;
- жамоа келишувида, шунингдек жамоа шартномаси ёки корхонанинг бошқа локал норматив ҳужжатларида назарда тутилган таътиллар;
- меҳнат шартномасида назарда тутилган таътиллар.

Таътилни белгилаш тартибининг аниқ тайин этилиши унинг муддатини тўғри ҳисоблаш, таътил учун ҳақ қайси маблағлардан тўланишини аниқлаш, таътил беришга сарфланадиган пул маблағларидан солиқ олиш масалаларига ойдинлик киритиш, бир қанча бошқа масалаларни тўғри ҳал этиш имконини беради. Барча ходимларга иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади.

Иш жойи сақланиши деган тушунча меҳнат таътилида бўлган вақтида ходимни унинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш мумкин эмаслигини, шунингдек у билан тузилган меҳнат шартномаси ана шу муҳлат мобайнида иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин эмаслигини англатади, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мутасно. Шу билан бирга ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ходим меҳнат таътилида бўлган даврида сира бекор қилиш мумкин эмас экан-да деб ўймаслик керак.

Ходим таътилда, шу жумладан меҳнат таътилида бўлган даврида белгиланган тартибда ариза беришга ва ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини таътил тугагунга қадар бекор қилишга ҳақдидир. Башарти муддатли меҳнат шартномасининг тугаш муддати таътил даврига тўғри келиб қолган, тарафлар эса унинг амал қилиш муддатини узайтириш хусусида келишувга эришмаган бўлсалар, бундай меҳнат шартномаси таътил вақтида бекор қилиниши мумкин.

Меҳнат шартномаси тузган ҳамда иш берувчи билан меҳнатга оид муносабатларни йўлга қўйган ҳар бир ходим муддати қонун ҳужжатларида белгиланган йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқига эга.

Ходимларнинг йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқи иш жойига, бажарадиган меҳнат вазифасига, корхонада амалга оширилаётган ҳўжалик фаолияти асосланган мулк шаклига, меҳнат шартномаси муддатига, иш вақти режимига ва шу кабиларга боғлиқ эмас.

Йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқидан ўриндошлик асосида ишлаётганлар ҳам асосий, ҳам ўриндошлик иши бўйича, касаначилик қилаётган ходимлар, айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган шахслар, маҳаллий меҳнат органлари томонидан корхоналарга жамоат ишларини бажариш учун белгилаб қўйилган минимал иш жойлари миқдори ҳисобидан юборилган ходимлар ҳамда меҳнат шартномаси асосида ишлаётган бошқа шахслар, шунингдек ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилинган шахслар умумий асосларда фойдаланадилар.

Шуни ёдда тутиш жоизки, меҳнат шартномаси бўйича ходим ҳар йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқидан фойдаланмаслик шarti билан ишга қабул қилиниши ва меҳнат вазифаларини бажариши тўғрисидаги шартлари Меҳнат кодексининг 5-моддаси талабларига биноан ҳақиқий эмас. Бундай норма Халқаро Меҳнат Ташкилотининг «Ҳақ тўланадиган йиллик таътилар тўғрисида»ги 52-Конвенцияси талабларига тўла жавоб беради, негаки Конвенциянинг 4-моддасида ҳақ тўланадиган йиллик таътилга бўлган ҳуқуқни истисно этувчи ёки бундай таътил олиш ҳуқуқини бермайдиган ҳар қандай келишув ҳақиқий эмас деб ҳисобланиши назарда тутилган.

Айтилганлардан хулоса шуки, ходимга ҳар қандай ҳолда ҳам иш берувчи ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини бериши шарт, бундай таътилнинг энг кам муддати у ёки бу тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатларида белгиланган ва кафолатлангандир.

Ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилинган шахслар корхонанинг бошқа барча ходимлари қатори йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга. Таътил олиш ва ундан фойдаланиш ҳуқуқи корхонанинг локал норматив ҳужжатлари ёки меҳнат шартномаси билан чекланиши мумкин эмас.

Юқорида тушунтириб ўтилганидек, меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча шахслар йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга. Биринчи меҳнат таътили олиш ҳуқуқи ишга кирган кундан эътиборан юзага келади. Қонун ҳужжатлари ходимга меҳнат таътили ҳар йили берилишини кафолатлаганлиги боис иккинчи, учинчи ва шундан кейинги йиллар учун таътил олиш ҳуқуқи тегишли иш йили кириши билан юзага келади. Бунда шунга эътибор бериш керакки, таътиллار календарь йил учун эмас, балки меҳнат шартномаси бўйича иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланадиган иш йили учун берилади.

Таътилга бўлган ҳуқуқни таътилдан фойдаланиш ҳуқуқидан фарқлай билиш керак. Чунончи, биринчи иш йили учун таътилдан фойдаланиш ҳуқуқи, умумий қоидага кўра, ишга кирилган кундан эътиборан олти ой ўтганидан кейин юзага келади. Ана шунча муддат ишламаган ходим, агар қонун ҳужжатларида ёки корхонанинг бошқа локал норматив ҳужжатларида ўзгача қоида назарда тутилган бўлмаса, таътил олиш ҳуқуқи бўлганлигига қарамай, ўзига таътил берилишини талаб қила олмайди. Шу боис меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда бундай ходимга фойдаланилмаган таътил учун ишлаган вақтига мутаносиб равишда компенсация тўланиши керак.

Иккинчи, учинчи ва шундан кейинги йиллар учун ходимда, агар у меҳнат таътилини ёзги ёки ўзи учун қулай бўлган бошқа вақтда фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган тоифадаги шахслар гуруҳига кирмаса, меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ҳар бир иш йилида таътиллار жадвали билан белгиланадиган муддатда юзага келади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида йиллик меҳнат таътилларининг иккита тури, яъни асосий ва қўшимча таътиллار белгиланган. Асосий таътил ўз навбатида минимал асосий таътил ҳамда узайтирилган асосий таътилга бўлинади.

Минимал асосий таътил қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган. Кодекснинг 134-моддасига биноан унинг муддати ҳар бир иш йилида ўн беш кундан кам бўлмаслиги керак. Узайтирилган асосий таътил муддати эса беш иш кунидан кўпроқ бўлган таътилдир.

Йиллик қўшимча таътил - айрим тоифадаги ходимларга асосий таътил, шу жумладан узайтирилган асосий таътилдан ташқари бериладиган таътилдир.

Йиллик меҳнат таътилларининг аниқ муддати корхоналарда локал тартибда, шунингдек ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномасида минимал асосий таътил, айрим тоифадаги ходимлар учун эса узайтирилган асосий таътил муддатини, шунингдек қонун ҳужжатларида белгиланган кўпгина қўшимча таътилларни инобатга олган ҳолда белгиланади.

Маълумки, илгари ходимларга бериладиган меҳнат таътиллари барча турларининг (минимал асосий, узайтирилган асосий ва қўшимча таътиллар) аниқ муддати марказлаштирилган тартибда белгилаб қўйиларди, шу сабабли у ёки бу тоифадаги ходимларга қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилганига нисбатан иш берувчи камроқ ёки кўпроқ муддатли меҳнат таътили беришга ҳақли эмасди. Бу қоидага риоя этмаслик эса меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузиш сифатида тафсифланар эди.

Корхоналарда заруратга қараб ва маблағ етарли бўлса, қонун ҳужжатларида қафолатланган минимал муддатдан ортиқроқ муддатли меҳнат таътиллари (узайтирилган асосий ва қўшимча таътиллар) берилиши мумкин. Бундан ташқари таътилларнинг аниқ муддатини белгилашда амалдаги қонун ҳужжатлари ҳеч қандай чеклашларни назарда тутмайди.

У ёки бу тоифадаги ходимлар учун айтиб ўтилган меҳнат таътиллари белгилаб қўйилган ўша муддатдан кам қилиб тайинланиши мумкин эмас. Чунончи, кодексининг 134-моддасида йиллик асосий таътилни минимал муддати белгиланган бўлиб, унга биноан умумий қоидага кўра йиллик меҳнат таътили ўн беш иш кунидан кам бўлмаслиги керак.

Айрим тоифадаги ходимларнинг соғлиғини сақлаш мақсадида уларнинг ёши ва соғлиғи ҳолатини, шунингдек меҳнат вазифаларининг ўзига хос жихатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, асосий узайтирилган таътиллар назарда тутилган, бундай таътилларнинг энг кам муддати ҳам қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилгандир. 18 ёшга тўлмаган ходимлар, ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронлари ва бошқаларни шундай ходимлар жумласига киритиш мумкин. Заруратга қараб ва маблағи бўлган тақдирда корхона кодексга асосланган ҳолда қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан кўпроқ муддатли узайтирилган

асосий таътил тайинлай олади. Бундан ташқари эндиликда муддати ўн беш иш кунидан ортиқроқ узайтирилган асосий таътиллار корхонанинг бошқа ходимларига ҳам белгиланиши мумкин. Қўшимча таътилларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибда солишда ҳам анчагина ўзгаришлар бўлди.

Қонун ҳужжатларида кафолатланганидан кам бўлмаган муддатли йиллик меҳнат таътили бериш меҳнат шартларидан биридир. Бундай таътилнинг аниқ муддати ҳар бир ходим билан меҳнат шартномасини тузиш чоғида шартлашиб олинади. Корхона раҳбари билан меҳнат шартномасини мазкур корхона мол-мулки эгаси тузадиган бўлганлиги учун корхона раҳбарига меҳнат таътилини белгилашда ва раҳбарнинг таътилдан фойдаланишида бошқа барча ходимлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган талабларга ва кафолатларга риоя этиш мажбурияти айтилиши шу мулкдор зиммасига юкланади.

134-модда. Йиллик асосий таътил

Ходимларга ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил берилади.

Муддати ўн беш иш кунидан иборат йиллик асосий таътил меҳнат тўғрисидаги қонунлар, бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ ёки меҳнат шартномаси шартларига кўра бундан тузилганлигидан қатъи назар муддатли меҳнат шартномаси асосида ишлаётган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

Йиллик асосий таътил муддатини узайтиришга амалдаги қонун ҳужжатларида йўл қўйилади. Лекин бундай ҳолларда минимал асосий таътил ўз маъносини йўқотади ва йиллик узайтирилган асосий таътилга айланади.

Ходим қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга бўлган ҳолларда ҳам таътилнинг умумий муддати узаяди, чунки қўшимча таътил асосий таътил муддатига қўшилади.

135-модда. Йиллик узайтирилган асосий таътиллار

Қуйидагиларга уларнинг ёши ва соғлиғи ҳолатини ҳисобга олиб, йиллик узайтирилган асосий таътил берилади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга - ўттиз календарь кун;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига - ўттиз календарь кун.

Айрим тоифадаги ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, қонун ҳужжатларига мувофиқ узайтирилган таътиллار белгиланади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганидан ташқари, меҳнат шартномасининг шартларида ҳам узайтирилган йиллик таътиллари бериш назарда тутилиши мумкин.

Айрим тоифадаги ходимлар учун узайтирилган асосий таътилнинг энг кам муддати бевосита қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади. Қонун ҳужжатлари умуман узайтирилган таътилни эмас, балки унинг энг кам муддатини белгилайди. Бу эса бундай ходимларга муддати қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилганидан кам бўлмаган йиллик узайтирилган таътил белгиланиши муқаррар эканлигини англатади. Корхоналарнинг маблағи бўлган тақдирда эса уларга муддати янада кўпроқ бўлган узайтирилган таътил белгиланиши мумкин.

Бундан ташқари, агар корхонанинг молиявий имкониятлари кўтарса, корхонанинг бошқа ходимларига ҳам узайтирилган асосий таътил жорий этилиши мумкин.

Шундай қилиб, корхонада назарда тутилган узайтирилган таътиллари аниқ муддати, шунингдек бундай таътиллари бериш тартиби жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномасида белгиланади. Шарҳланаётган модданинг биринчи қисмига биноан ёши ва соғлиғи ҳолатини ҳисобга олган ҳолда муддати камида ўттиз календарь кундан иборат бўлган йиллик узайтирилган асосий таътил 18 ёшга тўлмаган шахсларга ҳамда ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига берилади.

Меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини, шунингдек бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, амалдаги қонун ҳужжатлари бошқа кўпгина тоифадаги ходимларга ҳам йиллик узайтирилган асосий таътил белгиланиши назарда тутади.

Чунончи, янги таҳрирдаги "Судлар тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 75-моддасига биноан мамлакатимизнинг амалдаги суд тизимига мансуб барча судьяларга муддати 36 иш

кунидан иборат ҳақ тўланадиган йиллик таътил берилиши назарда тутилган.

Қонун ҳужжатларида худди шундай муддатли узайтирилган асосий таътил Ўзбекистон Республикаси Конституциявий судининг судьялари учун ҳам назарда тутилгандир.

“Прокуратура тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси қонуни 52-моддасининг учинчи қисмига биноан прокурор-тергов ходимларининг узайтирилган асосий таътили муддати ўттиз суткани ташкил этади. Бу ходимлар иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқига ҳам эгадир.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида”ги 162-1-сонли қарорининг 6-бандига биноан, давлат органлари хизматчилари учун илгари белгиланган таътил муддати тегишли қонун қабул қилунгунга қадар сақланиб қолади.

Қонун ҳужжатларида меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, бошқа тоифадаги ходимларга ҳам узайтирилган асосий таътиллار назарда тутилган. Узайтирилган асосий таътил хусусан, қўйидагиларга:

- олий ўқув юртлари, малака ошириш институтларининг ўқитувчиларига муддати 48 иш кунидан иборат бўлган таътил берилади. Бунда шуни эътиборга олиш жоизки, бундай билим даргоҳларининг маъмурият ва ўқув-илмий бўлимлари ходимларига (ректорлар, директорлар), уларнинг илмий ва ўқув ишлари бўйича ўринбосарлари, илмий котиблар, бўлинмалар мудирлари, илмий бўлимлар бошлиқлари, илмий-тадқиқот бўлимлари мудирлари, аспирантура, талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиёти раҳбарлари, услубиятчилар, катта илмий ходимлар, илмий ходимлар, лаборантларга) муддати 24 иш кунидан иборат йиллик узайтирилган таътил берилади. Бироқ юқорида айтиб ўтилган ўқув юртларининг ректорлари (директорлари), уларнинг ўқув ва илмий ишлар бўйича ўринборсарлари, факультетларнинг деканлари, бўлинмалар мудирлари, илмий бўлимлар бошлиқлари, аспирантура ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиёти раҳбарлари, шунингдек илмий котиблар ўзларининг асосий ишлари билан бир қаторда шу ўқув юртида йиллик норманинг камида учдан бир миқдорида дарс берадиган (иш бажарадиган) бўлсалар, уларнинг йиллик таътили муддати 48 иш кунига қадар узайтирилади;

- мактаблар ва педагогика билим юртларининг директорлари (мудирлари), илмий бўлимлар мудирлари, ўқитувчилар (муаллимлар), ҳарбий раҳбарлар ва мактаби инспекторлари, куни узайтирилган мактаблар ҳамда мактаблардаги куни узайтирилган гуруҳлар тарбиячилари, мактаб-интернат тарбиячиларига муддати 48 иш кунидан иборат; лаборантларга муддати 24 иш кунидан иборат; алоҳида режимдаги мактабларнинг тарбиячиларига муддати 48 иш кунидан иборат таътил берилади;

- болалар боғчаларининг мудирлари, тарбиячиларига, тўғарак раҳбарларига, мусиқа ходимларига муддати 36 иш кундан иборат таътил берилади;

- болалар уйлари ҳамда алоҳида режимдаги болалар боғчалари ходимларига, директорлари (мудирлари), уларнинг ўқув тарбия ишлари бўйича ўринбосарлари, ўқитувчилари, тарбиячилари, тўғарак раҳбарлари, мусиқа ходимлари, меҳнат таълим йўриқчилари, эшитиш кабинетларининг йўриқчиларига 48 иш кунидан иборат: бўлинмалар, устахоналар мудирлари, врачлар, фельдшерлар, тиббиёт ҳамширалари, эвакуаторлар, энага ҳамда кийим-кечак, ётоқ анжомларини берувчи ходимларга 24 иш кунидан иборат таътил берилади;

- педагогика ва мактабгача тарбия услубият кабинетларининг мудирлари, услубиятчилари ва йўриқчиларига 36 иш кунидан иборат таътил берилади;

- мактабдан ташқари болалар муассасалари директорларига 24 иш кунидан, шу муассасалардаги тўғараклар раҳбарларига эса 36 иш кунидан иборат таътил берилади;

- оммавий маданий-маърифий муассасаларнинг айрим ходимларига (директорлар, мудирлар, воизлар, экскурсия етакчилари, маслаҳатчилар, йўриқчилари, бадий ҳаваскорлик раҳбарлари, тўғараклар ва секциялар раҳбарлари, оммавий тадбирлар уюштирувчиларига) 24 иш кунидан иборат таътил берилади. Айни шундай муддатли таътил музей, лекция, экскурсия ва клуб ишлари йўналишидаги услубият кабинетлари мудирлари ва директорларига ҳамда услубиятчиларига ҳам белгиланган;

- мактабгача тарбия болалар муассасалари ва болалар уйларида уч ёшга тўлмаган болалар тарбияси билан машғул тиббиёт ҳамширалари ҳамда ясли гуруҳлари тарбиячиларига 36 иш кунидан иборат таътил берилади;

- ўқитувчилар малакасини ошириши институтларининг директорлари, уларнинг ўқув ишлари бўйича ўринбосарлари (илмий мудир-

лар), кабинет мудирлари ва услубиятчиларга 36 иш кунидан иборат таътил берилади;

- даволаш-профилактика муассасаларининг педагог ходимлари: тарбиячи-услубиятчиларга, меҳнат инспекторларига, руҳий касалликлар, руҳий-неврологик касалликлар, сил касалликлари, силга қарши кураш, юқумлик касалликлар муассасаларидаги, эшитиш ва гапиришда нуқсони бўлган болалар, марказий асаб тизими шикастланган ва ақли заиф болалар муассасаларидаги мусиқа раҳбарларига 48 иш кунидан иборат, бошқа муассасалар ёки уларнинг бўлинмаларидаги шундай мутахассисларга 36 иш кунидан (меҳнат йўриқчиларига 24 иш кунидан) иборат таътил; шундай муассасаларнинг педагогика (ўқув) ишлари мудирлари, шунингдек мактабгача ёшдаги болалар даволаш-профилактика муассасаларидаги педагогика (ўқув ишлари) мудирларига 48 иш кунидан, мактабгача ёшдаги болалар даволаш-профилактика муассасаларида эса 36 иш кунидан; логопедлар, сурдопедагоглар, ўқитувчиларга 48 иш кунидан, вилоят, ўлка ва республика шифохоналарининг ташқилий-услубий бўлимларидаги услубиятчиларга 36 иш кунидан; мотоаравача ҳайдашни ўргатиш йўриқчиларига 24 иш кунидан иборат таътил берилади;

- болалар, ўсмирлар спорт мактабларининг штатли тренер-ўқитувчиларига 36 иш кунидан иборат таътил берилади;

- Ўзбекистан Республикаси Фанлар академиясининг илмий-тадқиқот, илмий-музей, илмий-бадий ва илмий-кутубхоначилик муассасаларининг айрим ходимларига, шунингдек рўйхати Ўзбекистан Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгилаб қўйиладиган бошқа илмий муассасаларнинг айрим ходимларига; директорларга, уларнинг илмий ишлар бўйича ўринбосарларига, бўлинмалар, бўлимлар, шўъбалар ва лабораториялар мудирларига, мустақил илмий иш олиб бораётган илмий котибларга, бош, етакчи ва катта илмий ходимларга, бош ва катта кутубхоначиларга, бош ва катта библиографларга, катта муҳаррирларга, башарти уларда фан доктори илмий даражаси бўлса, муддати 48 иш кунидан иборат ҳамда фан номзоди илмий даражаси бўлса 36 иш кунидан иборат йиллик таътил берилади. Агар мазкур шахсларда илмий даража бўлмаса, уларнинг йиллик таътили муддати 24 иш кунидан иборат бўлади.

Бошқа илмий-тадқиқот, илмий-музей ва илмий-бадий муассасаларда директорлар, уларнинг илмий ишлар бўйича ўринбосарлари, бўлинмалар, бўлимлар, шўъбалар ва лабораториялар

мудирлари, илмий котиблар, тугалланган олий ёки ўрта махсус билимга эга бўлган илмий ходимлар, таъмирчилар ва лаборантларга муддати 24 иш кунидан иборат йиллик таътил берилади;

- кутубхоналар (республика, вилоят кутубхоналари, илмий-тадқиқот, илмий-музей ва илмий-бадний муассасалар қошидаги барча турдаги ўқув юртларидаги кутубхоналар, илмий, илмий-техникавий, тармоқ, оммавий кутубхоналар) директорлари, уларнинг илмий ишлар бўйича ўринбосарлари, филиаллар, бўлимлар, бўлинмалар, шўъбалар, кабинетлар ва ўқув заллари мудирлари, илмий котиблар, бош ва катта библиографлар ҳамда кутубхоначилар, таржимон кутубхоначилар, кутубхоначи ва библиографлар, муҳаррир библиографлар, кутубхоналардаги иш билан машғул катта муҳаррир, мутахассис муҳаррир ва муҳаррирларга муддати 24 иш кунидан иборат йиллик асосий таътил берилади. Бошқа оммавий кутубхоналарда, хусусан шаҳар, туман кутубхоналари ва бошқаларда ҳамда уларнинг бўлинмаларида фақат мудирлар ва кутубхоначиларгина муддати 24 иш кунидан иборат узайтирилган асосий таътил олиш ҳуқуқига эга.

Қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган асослардан ташқари корхона ўз маблағлари ҳисобидан бошқа ҳолларда ҳам узайтирилган асосий таътиллار белгилашни назарда тутиши мумкин. Шу боис ҳар бир корхонада бундай таътиллارни бериш имконияти, уларни қайси ходимларга жорий этиш кераклиги ҳамда таътилларнинг аниқ муддатини мустақил равишда аниқланади. Бунда, биринчидан, корхонанинг молиявий имкониятларидан келиб чиқиб иш тутиш, иккинчидан, бундай таътиллارни белгилаш ходимларни қанчалик рағбатлантиришини инобатга олиш зарур, қолаверса, корхонада имтиёзлар ва кафолатлар белгилашнинг умумий тартибига риоя этиш, мазкур корхонанинг бошқа ходимларига нисбатан камситиш ҳолларига йўл қўймаслик керак. Кўриб чиқиладиган узайтирилган асосий таътил жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки корхонанинг алоҳида локал норматив ҳужжатларида (таътиллار тўғрисидаги низомда) назарда тутилиши мумкин.

Эгаллаган лавозимидан (бажараётган ишидан) қатъи назар, барча ходимларга бир хил муддатда таътил белгиланиши ёки мазкур корхонадаги иш стажига қараб ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, таътил жорий этилиши (агар қонун ҳужжатларига мувофиқ уларга янада узунроқ муддатли таътил белгиланмаган бўлса, масалан,

таътилни 18 ёки 21, 24 ва шу каби иш кунларидан иборат қилиб белгилаш) мумкин.

Ходимларга белгиланган таътилнинг муддати турли хил ҳолатлар билан, масалан, мазкур корхона ёки мазкур тармоқдаги иш стажи муддатига боғлиқ бўлиши ҳам мумкин. Айтайлик, мазкур корхонада (мазкур тармоқда) 3-5 йил ишлаганларга 18 иш кунидан иборат, 5-10 йил ишлаганларга 21 иш кунидан иборат, 15 йил ва ундан кўпроқ ишлаганларга 30 иш кунидан иборат таътил белгилаш мумкин.

Шарҳланаётган модданинг учинчи қисмига биноан йиллик узайтирилган асосий таътиллари бериш меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида белгиланганидан ёки бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганидан ташқари меҳнат шартномаси шартларида ҳам назарда тутилиши мумкин. Бу эса иш берувчи билан ходим якка тартибдаги шартномавий асосда меҳнат шартномасини тузиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам ходимга узайтирилган таътил бериш тўғрисидаги шартни шартлашиб олишлари мумкин эканлигини англатади. Тарафлар меҳнат таътилини иш ёки календарь кунларининг исталган муддатида бериш тўғрисида келишиб олишлари мумкин.

Агар муайян корхона жамоа шартномаси тегишли ихтисосдаги ходимлар учун муддати 24 иш кунидан иборат йиллик узайтирилган таътилни назарда тутган бўлса, тарафлар меҳнат шартномасида ходимга, айтайлик, 21 иш кунидан иборат узайтирилган таътил бериш тўғрисида шарт киритишга ҳақли эмас.

Бундай шартларнинг ҳаттоки ходимнинг розилиги билан ҳам киритилиши ходимнинг аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганига нисбатан ёмонлаштиради ва айтиш мумкин, улар ҳақиқий эмас деб топилади.

Меҳнат шартномаси ходимга узайтирилган таътил бериш тўғрисидаги шартларнинг турли вариантларини назарда тутиши мумкин.

Тарафларнинг келишувига биноан меҳнат шартномасида йиллик узайтирилган асосий таътилни беришнинг бошқа вариантлари ҳам назарда тутилиши мумкин.

136-модда. Йиллик қўшимча таътиллار

Қўшимча таътиллار:

меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимларга (137-модда); (ЎзР 20.08.1999 й. 832-1-сон Қонуни таҳриридаги хат боши)

оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга (138-модда);

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда берилади.

Қўшимча таътил - бу айрим ходимларга ўзларига белгиланган асосий (минимал ёки узайтирилган) таътидан ташқари (қўшимча равишда) бериладиган меҳнат таътилининг туридир. Қўшимча таътиллارнинг муддати ва уларни бериш тартиби меҳнат тўғрисидаги қонунлар, бошқа норматив ҳужжатлар ёки меҳнат шартномаси шартлари билан белгиланади.

Ҳозирги пайтда Меҳнат кодекси меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун бериладиган қўшимча таътиллارнинг бир қанча турларини назарда тутди. Шуниси ҳам борки, бу қўшимча таътиллارнинг энг кам муддати айрим ходимлар учун бевосита Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади, ходимларнинг аксарияти учун эса - у Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан ишлаб чиқилган услубиёт асосида жамоа келишувиди ёки жамоа шартномасида белгиланади. Ходимларнинг айрим тоифалари учун қўшимча таътиллار махсус қонун ҳужжатларида назарда тутилган.

Қолган барча қўшимча таътиллار, уларнинг аниқ муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи тасдиқлайдиган бошқа локал ҳужжатлар ёхуд меҳнат шартномасида белгилаб қўйилади.

Меҳнат қонунчилиги у ёки бу меҳнат шароити ноқулай ёхуд ўзига хос бўлган ишлар учунгина бевосита қўшимча таътилларни беришни назарда тутди ва қонун ҳужжатларида ҳам қўшимча таътилларни беришнинг бошқа ҳоллари назарда тутилиши мумкин-

лигини белгилаб беради. Қўшимча таътиллار қўйидаги ходимларга белгиланиши керак:

- 1) меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга;
- 2) ўзига хос бўлган, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга;
- 3) қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Меҳнат кодексининг 232-моддаси ўн икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили ижтимоий қўшимча таътил берилишини назарда тутди.

Қонун ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилган ҳоллардан ташқари, қўшимча таътиллار жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бўлиши мумкин. Агар қўшимча таътиллар кўрсатилган тартибда назарда тутилган бўлса, уларнинг ходимларга берилиши қонун ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилган қўшимча таътиллари бериш сингари мажбурийдир.

Меҳнат шароити ноқулай ишларда ишловчилар деб ҳисобланадиган ходимларнинг тоифалари аттестациялаш орқали аниқланади. Бу Ходимларни аттестациядан ўтказиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан 1996 йил 17 февралда тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1996 йил 28 майда 247-сон билан рўйхатдан ўтказилган Меҳнат шароитларидан келиб чиқиб меҳнат шароитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациядан ўтказиш услубияти асосида ўтказилади.

Аттестациялаш пайтида ишлаб чиқариш муҳитининг физикавий, кимёвий, биологик омиллари у ёки бу иш жойидаги меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тиғизлиги бир-бирига уйғун ҳолда асбоблар ёрдамида текширувдан ўтказилади. Текширишларнинг натижалари махсус хариталарга ёзиб борилади ва умумлаштирилади, меҳнатнинг зарарлилиги ва хавфлилиги классификацияси ҳамда даражаси аниқланади. Меҳнат шароитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациялаш услубиётида махсус жадвал бўлиб, у ерда зарарлилик даражаси натижаларига мувофиқ равишда мазкур иш жойида меҳнат вазифаларини бажарувчи ходимлар учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати кўрсатилган.

Шу тартибда аниқланган иш жойлари рўйхати ва қўшимча таътиллار муддати услубиётга мувофиқ ана шу маълумотларни жамоа келишувига ёки жамоа шартномасига (агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишувга биноан иш берувчи томонидан тасдиқланган алоҳида локал ҳужжатга) киритиш учун асос бўлади ва қонун ҳужжатларида белгиланган таътиллار ҳисобланиб, уларнинг харажатлари таннархга киритилиши керак. Демак, улар солиқ солинадиган базага қўшилмайди. Худди шу сабабли иш берувчи уларнинг муддатини ҳатто ходимнинг розилиги билан ҳам қисқартиришга ҳақли эмас. Бундай таътиллارни қисқартириш ёки уларни кўрсатиб ўтилган иш жойларида иш бажарадиган ходимларга бермаслик уларнинг меҳнат ҳуқуқларини бузиш деб баҳоланади. Айни чоғда жамоа келишувлари, корхонанинг жамоа шартномаси ёки ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси корхона оладиган фойда ҳисобига бундай таътилнинг муддати узайтирилишини назарда тутиши мумкин.

Бундан ташқари, Меҳнат кодекси 137-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, жамоа келишувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмайдиган бўлса, - касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан) ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун йиллик қўшимча таътилларни бериш тартиби ва шартлари тартибга солинган бўлиши керак. Иш жойларини аттестациялаш натижаларига доир маълумотлар меҳнат шароити ноқулай ишлар учун қўшимча таътилларнинг муддатини белгилашга асос бўлади. Бунда аттестациялаш натижаларининг кўрсаткичлари меҳнат шароитларини баҳолаш услубиётининг махсус жадвалидаги гигиеник мезонларга мос бўлиши керак.

Жадвалнинг тегишли устунида кўрсатилган қўшимча таътил муддати қонун ҳужжатларида белгиланган деб топилади ва шу иш жойларида ишлаётган ходимларга иш берувчи бериши шарт бўлган энг кам муддат ҳисоблади. Меҳнат кодекси қонун ҳужжатларида назарда тутилган таътилларни 48 иш кунигача доирада жамлашга йўл қўйишини ҳисобга олганда ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида ишлаганлик учун қўшимча таътил услубиётга мувофиқ 33 иш кунигача белгиланиши мумкин.

**137-модда. Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига
хос бўлган ишлар учун бериладиган йиллик қўшимча таътил**

Меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимларга ноқулай меҳнат шароитида ишлаганликлари учун йиллик қўшимча таътил берилади.

Корхоналарда қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътиллارнинг муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари тармоқ келишувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмайдиган бўлса, - касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги тасдиқлайдиган меҳнат шароитларини баҳолаш услубиёти асосида белгиланади.

Меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун, шунингдек ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароити учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати, бундай таътилни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Хукумати томонидан белгиланади.

Шарҳланаётган модданинг биринчи қисмига мувофиқ, тармоқларда ёки бевосита корхоналарда тармоқ келишувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмайдиган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан) ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун қўшимча таътилнинг муддатигина эмас, балки уни бериш тартиби (шартлари)нинг ўзи ҳам мустақил равишда аниқланади.

Бу қўшимча таътиллارни бериш шартлари ва тартиби жамоа келишувининг, жамоа шартномасининг махсус бўлимида, уларнинг иловасида ёки касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан тасдиқланган алоҳида Низом тариқасида мустаҳкамлаб қўйилиши мумкин. Жамоа шартномаси тузилмаган ва жамоа келишуви татбиқ этилмайдиган корхоналарда қўшимча таътиллارни бериш шартлари ва тартиби худди шундай Низом билан аниқланиши мумкин.

Корхонанинг кўрсатиб ўтилган локал норматив ҳужжатларида биринчи навбатда ходим кўшимча таътил олиши ҳуқуқини юзага келтирадиган шарт-шароитларни акс эттириш мақсадга мувофиқ. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан 1996 йил 17 февралда тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1996 йил 28 майда 247-сон билан рўйхатдан ўтказилган Меҳнат шароитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациядан ўтказиш услубиётининг 3.1-бандига кўра, тўлиқ иш куни деганда иш вақтининг камида 80 фоизи давомида меҳнат шароити ноқулай иш жойида иш бажариш тушунилади.

Низомни ишлаб чиқишда қонун ҳужжатларининг ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун бериладиган кўшимча таътиллари пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди. Фойдалананилмаган кўшимча таътил учун пуллик компенсация меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирдагина тўланиши мумкин.

Бундан ташқари, шарҳланаётган таътилни кейинги иш йилига кўчиришга йўл қўйилмайди. Корхонада жорий этилган кўшимча таътилни бериш шартлари ва тартиби баён қилинган кўргазмали воситалар тайёрлаб кўзга кўринарли жойларга осиб қўйилиши, манфаатдор ходимларни улар билан таништириб, имзо қўйдириб олиш мақсадга мувофиқдир.

Ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида ишловчи ходимлар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдага 133-сонли қарори билан тасдиқланган. Шу қарорнинг ўзи меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган шахслар учун иш вақтининг энг кўп муддатини ва кўшимча таътилни энг кам муддатини назарда тутди. Ана шу ходимлар кўшимча таътилининг муддати ўн икки иш кунидан кам бўлиши мумкин эмас. Бироқ, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида ишлаётганлар кўшимча таътилининг энг кам муддати 12 иш кунидан ортиқ бўлиши ҳам мумкин. Гап шундаки, бу ходимлар учун кўшимча таътилни энг кам муддати ҳам Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Соғлиқни сақлаш вазирликлари томонидан тасдиқланган услубиёт асосида ўтказиладиган иш жойларини меҳнат шароитларига кўра аттестациялаш натижаларига қараб аниқланади. Шу боисдан, агар аттестация натижаларига кўра мазкур ходим 12 эмас, балки, масалан, 24 иш куни давом этадиган

қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эгалиги аниқланса, бу ходимга худди шунча муддатли қўшимча таътил берилади. 24 иш куни қилиб белгиланган таътил ходимга берилиши лозим бўлган таътилнинг энг кам муддати деб ҳисобланиб, унинг муддати қитсқартилиши мумкин бўлмаган ҳолда, унинг муддати корхонанинг фойдаси ҳисобидан узайтирилиши мумкин. Бу таътиллارни узайтириш қоидалари жамоа келишувида, жамоа шартномасида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин.

138-модда. Оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътил

Табиий-иқлим шароити оғир ва ноқулай жойлар рўйхати ҳамда йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйилади.

Тармоқ келишувлари, жамоа шартномаларида табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бошқа жойларда ҳам ходимларга йиллик қўшимча таътил бериш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати ва уни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйилади.

Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларда иш бажараётган ходимларга бериладиган қўшимча таътиллارнинг энг кам муддатини ва шундай жойлар (туманлар) рўйхатини белгилаб қўяди.

139-модда. Йиллик таътиллارнинг муддатини ҳисоблаш

Таътиллارнинг муддати олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календарь бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқарилади.

Таътил даврига тўғри келиб қолган ва ушбу Кодекснинг 131-моддасига мувофиқ ишланмайдиган кунлар деб ҳисобланадиган байрам кунлари таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайди.

Йиллик таътиллارнинг муддати олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календарь бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқарилади.

Таътил даврига тўғри келиб қолган байрам (ишланмайдиган) кунлари таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайди. Бундай тартиб ҳам беш кунлик, ҳам олти кунлик иш ҳафтаси режимида таътиллارнинг бир хил муддатли бўлишини таъминлайди.

Масалан, ходимга унинг илтимосига биноан таътилнинг олти иш кунидан иборат қисми душанбадан эътиборан берилган. Ҳам беш кунлик, ҳам олти кунлик иш ҳафтасида кўрсатилган муддатдаги меҳнат таътили шанбада тўғайди ва ходим, агар шу ҳафтага байрам (ишланмайдиган) кунлари тўғри келмаса, кейинги душанбада ишни бошлаши лозим. Юқорида қайд этиб ўтилганидек, байрам кунлари ходим меҳнат таътилида бўладиган муддатга қўшилмайди. Яъни, агар юқорида келтирилган мисолда ҳафтанинг исталган иш кунига (масалан, пайшанбага) байрам (ишланмайдиган) кунлари тўғри келиб қолса, ҳам олти кунлик, ҳам беш кунлик иш ҳафтасида ходим ишни фақат сешанба куни бошлаши лозим.

Ходим таътилда бўладиган муддатни ҳисоблаб чиқаришнинг юқорида келтирилган тартиби умумийдир. Корхонанинг локал ҳужжатларида ёки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ходимнинг меҳнат таътилида бўлиши муддатини белгилашда қўшимча имтиёзлар ўрнатилган ҳоллардан ташқари барча ҳолларда ушбу тартиб қўлланилади.

Ходим таътилда бўладиган муддатни олти кунлик иш ҳафтаси календари бўйича иш кунларида ҳисоблаб чиқаришнинг умумий қоидасидан баъзи истиснолар мавжуд. Яъни, қонун ҳужжатлари ходимнинг таътилда бўлиши муддатини иш кунлари эмас, календарь кунларида ҳисоблаб чиқаришни ҳам назарда тутди. Бу ҳолда таътил муддатига календарь бўйича барча кунлар, шу жумладан байрам (ишланмайдиган) ва дам олиш кунлари қўшилади. Шу сабабли, бундай тартибда ҳисоблаб чиқарилган таътилга қанча байрам ва дам олиш кунлари тўғри келмасин, у узайтирилмайди.

Меҳнат кодексининг 135-моддасига биноан ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, шунингдек ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига йиллик узайтирилган меҳнат таътили муддати календарь кунларда ҳисоблаб чиқарилади.

Чернобиль ҳалокати оқибатида жабрланган ходимларнинг айрим тоифаларига бериладиган йиллик қўшимча таътил муддати ҳам шу тартибда ҳисоблаб чиқарилади. Прокурорлар ва прокуратура органларининг тергов ходимларига «Прокуратура тўғрисида»ги

Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ қўшимча таътил муддати суткаларда ҳисоблаб чиқарилади.

Корхонада амал килувчи қоидалар меҳнат таътилининг умумий муддатини жамлашнинг (қўпи билан 48 иш куни) умумий тартибидан фарқ килувчи тартибини ҳам назарда тутиш мумкин. Бундай тартиб, масалан, корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган қўшимча таътиллار ёки қон топширганлик учун, дам олиш ва байрам кунлари ҳамда иш вақтидан ташқари ишлаганлик ва ҳоказо учун ходимларнинг илтимосига биноан бериладиган дам олиш кунлари меҳнат таътилига қўшиладиган ҳолларга нисбатан татбиқ этилади.

140-модда. Йиллик асосий ва қўшимча таътилларни жамлаш тартиби

Йиллик таътилнинг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътиллار йиллик асосий таътилга (шу жумладан узайтирилган таътилга ҳам) қўшиб жамланади.

Барча ҳолларда қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътилларни жамлашда уларнинг умумий муддати қирқ саккиз иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас.

Йиллик меҳнат таътилининг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда ходимга белгиланган барча қўшимча таътиллари унинг йиллик асосий минимал ёки асосий узайтирилган таътилига қўшиб жамланади.

Ходим муддати олти иш кунидан иборат қўшимча таътил олиш ҳуқуқидан фойдаланади. Бу ҳолда унинг йиллик меҳнат таътили умумий муддати 21 иш кунини ташкил этади.

Агар шундай муддатли қўшимча таътил асосий узайтирилган таътил (масалан, 36 иш куни) олиш ҳуқуқидан фойдаланувчи ходимга белгиланган бўлса, бу ҳолда унинг меҳнат таътилининг умумий муддати 42 иш кунини (36,6) ташкил этади.

Агарда ходим бир қанча турдаги қўшимча таътиллари олиш ҳуқуқидан фойдаланса, улар ўнта белгиланган асосий минимал ёки асосий узайтирилган таътил билан ҳам қўшиб жамланмоғи лозим. Бироқ бунда мазкур модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган қоида унутмаслик керак бўлиб, унга кўра, қонун ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат таътилларининг барча турларини қўшиб

жамлаганда уларнинг умумий муддати барча ҳолларда 48 иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас.

Корхонада меҳнат таътили муддатини ҳисоблаб чиқаришнинг имтиёзли тартиби жорий этилиши билан боғлиқ қўшимча харажатлар корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан қилиниши ва солиқ солинадиган базага қўшилиши лозим.

Модомики, мазкур модданинг иккинчи қисмида назарда тутилган, меҳнат таътиллари умумий муддатини 48 иш куни билан чеклаш тўғрисидаги талаб ходимларга локал ёки якка тартибдаги шартномавий тарзда белгиланган меҳнат таътиллариининг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда мажбурий тусга эга эмас экан, уларни қўшиб жамлаш тартиби бундай чеклашларни назарда тутмаслиги ҳам мумкин. Бу шуни билдирадики, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ва корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган йиллик меҳнат таътиллариини жамлашда уларнинг умумий муддати 48 иш кунидан кўпроқ бўлиши ҳам мумкин.

Ходимларга йиллик меҳнат таътилининг умумий муддатини белгилашда дастлаб у ёки бу ходим қонун ҳужжатларига мувофиқ олиш ҳуқуқига эга бўлган таътиллار жамланади. Модданинг иккинчи қисмига кўра уларнинг умумий муддати 48 иш кунидан ошмаслиги керак. Бу миқдордан ортиқ таътил кунлари чиқариб ташланади. Сўнгра бу миқдорга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан мазкур ходимга белгиланган барча қолган таътиллар қўшилади. Уларни жамлашда амалдаги қонун ҳужжатлари умумий муддатни бирон-бир тарзда чеклашни назарда тутмайди.

Шу тарзда меҳнат таътилининг умумий муддатини қонун ҳужжатларида назарда тутилган, шунингдек корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан бериладиган таътиллар ташкил этади, меҳнат таътиллариининг умумий муддатини (кўпи билан 48 иш куни) чеклаш тўғрисидаги қоида фақат қонун ҳужжатларида назарда тутилган таътилларга нибатан татбиқ этилади. Демак, мазкур ҳолда меҳнат таътилининг умумий муддати 48 иш кунидан ҳам ортиқ бўлиши мумкин.

141-модда. Таътиллар муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш тартиби

Таътиллар муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда уларнинг муддати ҳар бир тўлиқ таътил

миқдорини ўн иккига бўлиб, сўнг тўлиқ ишланган ойлар сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Бунда ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календарь кундан ками эса чиқариб ташланади.

Меҳнат таътили муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш деганда мазкур ходимга белгиланган йиллик меҳнат таътилининг ушбу иш йилида ишланган давр учун унга берилиши лозим бўлган қисмини аниқлаш тушунилади.

Амалиётда йиллик меҳнат таътилининг муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш зарурати турли хил ҳолатларда пайдо бўлиши мумкин.

Йиллик меҳнат таътили муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш зарурати ходимнинг розилиги билан меҳнат таътили белгиланган тартибда қисмларга бўлинган ҳолларда пайдо бўлиши мумкин. Худди шундай зарурият олти ойдан кам ишлаган ўриндошларга, таълим муассасалари ўқитувчиларига биринчи иш йили учун таътилга тўланадиган ҳақ миқдорини аниқлашда ҳам пайдо бўлади. Маълумки, кўрсатилган ҳолларда ўриндошларга ҳам, ўқитувчиларга ҳам таътил учун ҳақ тўлаш, ишланган вақтга мутаносиб равишда амалга оширилади.

Аммо таътил муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш кўпинча меҳнат шартномаси бекор қилинганда юзага келади. Бу ҳолда таътил муддатини мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш ё фойдаланилмаган таътил учун ходимга тўланиши лозим бўлган пул товони миқдорини аниқлаш учун, ё ходим томонидан илгари фойдаланилган, лекин меҳнат шартномаси бекор қилинган пайтга қадар ишлаб берилмаган таътил кунларига тўланган суммани қоплаш учун талаб қилинади.

Амалиётда кўпинча меҳнат таътили муддатини ходим ишлаган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш зарурияти пайдо бўлади. Уни ҳисоблаб чиқариш тартиби мазкур модда билан тартибга солинади. Унга кўра, меҳнат таътили муддати ишланган вақтга мутаносиб равишда таътилнинг ҳар бир тури (шу даврга келиб ходим олиш ҳуқуқига эга бўлган) тўлиқ миқдорини ўн иккига бўлиш ва тўлиқ иш ойлари сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

Юқорида кўрсатиб ўтилган қоидага таяниб, умумий муддатни таътилнинг ҳар бир тури бўйича алоҳида-алоҳида ҳисоблаб чиқариш зарур бўлади.

Таътилни ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда Меҳнат кодексининг 140-моддаси иккинчи қисмининг таътиллари жамлашда уларнинг умумий муддатини чегаралаш тўғрисидаги талабини унутмаслик лозим. Шу сабабли, агар қонун ҳужжатларида ўрнатилган таътиллarning умумий муддати 48 иш кунидан ортиқ бўлса, таътилни ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш унинг энг кўп муддати ҳисобидангина амалга оширилади.

Таътилни ишланган вақтга мутаносиб равишда тўғри ҳисоблаб чиқариш учун шуни эсда тутиш керакки, ишланган вақт муддатини аниқлашда ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календарь кунидан камми эса чиқариб ташланади.

Агарда ҳисоблаб чиқариш ана шу календарь санага мос келмайдиган давр учун амалга оширилса, мазкур моддада кўзда тутилган қоида қўлланилади. Яъни унга кўра, ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календарь кунидан камми эса чиқариб ташланади.

Шунга эътибор қаратиш муҳимки, амалдаги қонун ҳужжатлари тўлиқ ишланган ойни иш кунларида эмас, балки айнан календарь кунларида ҳисоблаб чиқаришни талаб қилади. Иш кунларини ҳисоблаш хатога йўл қўйилишини истисно этмаслигини эсда тутиш керак. Негаки бунда, қоида тариқасида, дам олиш, байрам кунлари, сменалар оралиғидаги дам олиш даври инобатга олинмайди ва ҳоказо.

142-модда. Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қуйидагилар киради:

иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин унинг иш жойи (лавозими) сақланган вақт, бундан болани парваришlash учун қисман ҳақ тўланадиган таътил ва иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътиллари мустасно;

меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга

ўтказилганлиги натижасида қилинган ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти, башарти ходим кейинчалик аввалги ишига тикланган бўлса;

тармоқ келишувлари, жамоа шартномалари ва корхонанинг ўзга локал ҳужжатлари, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа даврлар.

Жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида, меҳнат шартномасида хусусан иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътил вақтини ҳам йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўшиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда йиллик қўшимча таътилларни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари назарда тутилиши мумкин.

Қонун ҳужжатларида ва амалиётда «иш стаж» ёки «меҳнат стаж» атамаси анча тез-тез қўлланилади. Бу атама, масалан, ходимнинг умумий асосларда ёшга доир (умумий меҳнат стаж) ёки имтиёзли шартлардаги (махсус меҳнат стаж, мутахассислик бўйича иш стаж) пенсия олиш ҳуқуқини аниқлашга, йиллик иш якунларига кўра (узлуксиз стаж) мукофот миқдорини аниқлашда қўлланилади ва ҳоказо. Стажнинг кўрсатилган ҳар бир турини ҳисоблаб чиқариш алоҳида қоидаларга кўра амалга оширилади.

Таътидан фойдаланиш ҳуқуқининг юзага келиши ҳам, қоида тариқасида, муайян иш стаж мавжуд бўлиши билан боғлиқ бўлиб, унинг муддатини тўғри ҳисоблаб чиқариш муҳим амалий аҳамиятга эга.

Қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш, мазкур модданинг учинчи қисмига мувофиқ, эндиликда алоҳида қоидаларга кўра амалга оширилиши мумкин. Айтилганлардан шундай хулоса келиб чиқадики, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг фақат қонун ҳужжатларида белгиланган тартибига тааллуқлидир. Бу тартиб, биринчидан, ҳар бир иш йилида асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стаж ҳисоблаб чиқарилиши лозим бўлган аниқ муддатни аниқлашни, иккинчидан эса, кўрсатилган иш стажига қўшилиши керак бўлган даврларнинг аниқ рўйхатини белгилашни ўз ичига олади.

Ходимларнинг айрим тоифалари учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган асосий узайтирилган таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи ҳисоблаб чиқарилади.

Шу тариқа, қонун ҳужжатларида белгиланган асосий меҳнат таътилини (асосий минимал, асосий узайтирилган таътилни) олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ходим ишга кирган кундан эътиборан ҳисоблаб чиқариш зарур. Жамлаш чоғида модданинг биринчи қисмида кўрсатиб ўтилган даврларни, шунингдек бошқа даврларни, агар улар кўрсатилган рўйхатга қўшимча равишда тармоқ келишувларида, жамоа ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, ҳисобга олиш керак бўлади.

Агарда корхона (тармоқ) ходимларига корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан қонун ҳужжатларида назарда тутилганига қўшимча равишда меҳнат таътиллари (асосий, узайтирилган, қўшимча) берилса, уларни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш мазкур корхонада ўрнатилган алоҳида қоидалар бўйича амалга оширилади.

Меҳнат кодекси йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига кўрсатиб ўтилганларига қўшимча равишда тармоқ келишувларида, жамоа шартномасида ёки корхонанинг локал ҳужжатларида, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилиши мумкин бўлган бошқа даврлар ҳам қўшилиши мумкинлигига йўл қўяди. Ходим ҳақиқатда ишлаган вақт - бу синов, хизмат сафарлари муддатларини қўшган ҳолда, ходим ўз зиммасига юкланган меҳнат вазифаларини бевосита бажаришда банд бўлган даврдаги вақтдир. Ҳақиқатда ишланган вақт қоида тариқасида, йиллик таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажининг асоси ҳисобланади.

Шунингдек, ходим иш берувчининг фармойишига биноан меҳнат шартномасида шартлашилмаган ишни бажарган вақт ҳам ҳақиқатда ишланган вақт ҳисобланади.

Ҳар бир иш кунида ходим қанча вақт меҳнат вазифаларини бажаришда банд бўлганидан қатъи назар, барча иш кунлари ҳақиқатда ишланган вақтга қўшилади. Шу сабабли, қисқартирилган муддатли ёки тўлиқ бўлмаган иш куни (иш ҳафтаси) шароитида иш бажараётган ходимларга таътил учун стажни ҳисоблаб чиқариш ҳар куни тўлиқ иш куни ишловчиларники сингари умумий қоида бўйича амалга оширилмоғи лозим.

Ҳақиқатда ишланган вақтга иш (смена) жадвалида назарда тутилган дам олиш давлари ҳам қўшилади.

Юқорида қайд этиб ўтилганидек, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига ҳақиқатда ишланган вақт билан бир қаторда, муайян ҳолатларда, ходим ишламаган айрим даврлар ҳам қўшилади. Булар жумласига қонун ҳужжатлари ходимга иш жойининг (лавозимининг) сақланишини кафолатлайдиган даврлар киради. Агар қонунда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, бунда иш ҳақи сақланиб қолиш-қолмаслиги ёки бу давр учун нафақа тўланиш-тўланмаслигининг аҳамияти йўқ.

Меҳнат кодексининг 165-моддасига мувофиқ, ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, суриштирув органига, терговчи, прокурор ҳузурига чақирилиш, шунинг-дек суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этиш ва ҳоказо) иш берувчи унинг иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда уни ишидан озод қилиши шарт. Мувофиқ равишда ана шу даврларнинг ҳаммаси йиллик асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилиши лозим.

Худди шундай мажбурият иш жойини (лавозимини) сақлаш, бинобарин, тегишли вақтни асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшиш ходим жамият манфаатларига дахлдор ҳаракатлар қилган (авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш ва ҳоказо) ҳолларда ҳам иш берувчи зиммасига юклатилган. Жумладан, амалиётда дала ишлари қизғин паллада корхоналарнинг ходимлари баъзан ҳосилни йиғиштириб олишда ёрдам кўрсатиш ёки бошқа қишлоқ хўжалик ишларини бажариш учун жалб этиладилар. Бундай ишларга жалб этилишни ҳам жамият манфаатларига доир ҳаракатлар деб ҳисоблаш керак бўлади. Шундай ишлар бажарилган даврларни йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшиш зарур.

Ана шу стажга ходим иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига дахлдор вазифаларни бажарган (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини тайёрлаш ва жорий этиш ишида қатнашиш, ходимлар вакиллик органининг асосий ишдан озод

қилинмаган аъзоси сифатида ваколатларни бажариш ва ҳоказо) даврлар ҳам қўшилади.

Ходимнинг иш жойи сақлаб қолинади, демак, юқорида кўрсатилган иш стажига ҳақ тўланадиган барча турдаги ўқув таътиллари даврлари вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврлари, ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари кабилар киритилади.

Агар қонуний асослар бўлмагани ҳолда ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда ходим билан тузилган меҳнат шартномаси тўхтатилган бўлса-ю кейинчалик ғайриқонуний буйруқ бекор қилинган бўлса, ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти ҳам таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилади.

Айтилганлардан шундай хулоса келиб чиқадики, қонун ҳужжатларига мувофиқ, ходимнинг иш жойи сақланиб қоладиган барча даврлар асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилиши лозим. Болани парваришlash учун бериладиган қисман ҳақ тўланадиган таътил ва муддати икки ҳафтадан кўп бўлган иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил даврларида ходимнинг иш жойи саланиб қолишига қарамай, бу даврлар юқоридаги қоидадан истисно этилади. Бунда шунга эътибор қаратиш керакки, Меҳнат кодекси, агар корхонада лозим деб топилса, шу даврларни ҳам йиллик асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшишга йўл қўяди.

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш учун тармоқ келишувлари, жамоа шартномалари ва корхоналарнинг бошқа локал ҳужжатлари, меҳнат шартномаси шартларида бошқа даврлар ҳам назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда ёки меҳнат шартномаси шартларига кўра у ёки бу даврни таътилни олиш ҳуқуқини берадиган стажга қўшиш назарда тутилмаган ҳолларда иш йилининг тугаши тегишли даврга узайтирилади.

Асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилиши лозим бўлган даврларнинг рўйхати тармоқ келишувлари, шунингдек жамоа шартномалари, корхонанинг бошқа локал ҳужжатлари ва меҳнат шартномаси шартлари билан кенгайтирилиши мумкин. Бинобарин, барча қолган даврлар таътил учун стажни ҳисоблаб чиқаришда инобатга олинмаслиги лозим. Бироқ амалиётда кўп ҳолларда таътил учун стажни ҳисоблашда Кодекста тўғридан-тўғри кўрсатиб ўтилган даврларгина, яъни: болани парваришlash учун бериладиган таътил даври, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган

муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътил даври истисно этилади ва ҳоказо. Бунда кўпинча таътил олиш ҳуқуқини берадиган стажни ҳисоблаб чиқаришда баъзи бошқа даврларни ҳам чиқариб ташлаш кераклигини унутиб қўядилар. Масалан, узрли сабабсиз прогул қилинган давр, ходим белгиланган тартибда ишдан четлаштирилган давр, маъмурий тартибдаги қамоқ вақти ва ҳоказо.

Юқорида эслатиб ўтилганидек, мазкур модданинг биринчи қисмига мувофиқ, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги натижасидаги ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти, башарти ходим кейинчалик аввалги ишга тикланган бўлса, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киради.

Бунда ҳақ тўланадиган мажбурий прогул давригина стажга кўшилишига эътибор қаратиш муҳимдир. Меҳнат кодекси 275-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Демак, агар мажбурий прогул муддати, масалан, бир ярим йилни ташкил этса, асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун иш стажига фақат бир йилга тенг давр киритилади.

Ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги суд қарори бажарилишини орқага суриши ҳолларида суд томонидан тегишли қарор қабул қилинган кундан эътиборан то ходим аввалги ишига амалда тиклангунга қадар (суд қарори бажарилгунча) мажбурий прогул даври, ҳатто агар унинг муддати бир йилдан ортиқни ташкил этса ҳам, асосий таътилни ҳисоблаб чиқиш учун қўшилади. Негаки Меҳнат кодекси 275-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, бу мажбурий прогул даври учун бирон-бир муддат билан чегараланмасдан ҳақ тўланиши лозим.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида қўлланиладиган «иш йили»ни календарь йилидан фарқлаш зарур.

Таътил учун стажни ҳисоблашда иш йили муддати календарь йили сингари ўн икки ойни ташкил этади. Бироқ календарь йилидан

фарқли равишда иш йили муддатига барча эмас, балки таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшиладиган муайян даврларгина киради.

Умумий қоидага кўра, иш йилини ҳисоблаб чиқариш ходим ишга кирган кундан эътиборан бошланади. Шу сабабли ҳар бир ходимда айнан шу сана иш йилини ҳисоблаб чиқаришнинг бошланиши бўлиши лозим.

Иш йилининг тугаш санаси барча эмас, балки фақат таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига ҳисобланадиган муайян даврларнигина ўз ичига оладиган ўн икки ой ўтганидан кейин аниқланади. Айни шу санага кўра ҳар йили жорий иш йилининг тугаши ва кейинги иш йилининг бошланиши ҳисоблаб чиқарилади.

Агар ходимнинг мазкур иш йили мобайнида таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилмайдиган даврлари бўлса, бу иш йилининг тугаш санаси тегишлича даврга сурилади.

Шу тариқа, таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига ҳисоблаб чиқариладиган иш йили, бу ходим ишга кирган кундан эътиборан ҳисобланадиган ва меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилувчи даврларни ўз ичига оладиган умумий муддати ўн икки ойлик ҳисобга олинадиган даврдир.

Қонун ҳужжатлари, меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатлар ёки меҳнат шартномаси шартларига кўра бирон-бир давр таътил олиш ҳуқуқини берадиган стажга қўшилмаса, иш йили тугаш санасининг сурилиши содир бўлади.

Айтайлик, ходимга белгиланган таътилни ҳисоблаб чиқариш учун унинг иш йили 5 апрелда тугайди. Бироқ шу йил мобайнида ходим ишламаган ва таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилмайдиган барча даврларнинг умумий муддати 30 календарь кунни (масалан, 10 кун маъмурий қамоқ, 20 кун - иш ҳақи сақланмайдиган таътил) ташкил этган. Шу муносабат билан мазкур ходимга таътилни ҳисоблаб чиқариш учун иш йилининг тугаш санаси тегишинча бошқа муддатга қўчирилмоғи лозим. Бинобарин, бундан буён иш йилининг ҳисобланиши ҳар бир кейинги йилнинг 5 апрелида эмас, балки 5 майида бошланади ва тугайди. Буни тегишлича расмийлаштириб қўйиш зарур.

Болани парваришlash таътилида бўлган аёллар иш йилининг тугаши ҳам шу тартибда сурилади.

Аёллар меҳнати кўп қўлланиладиган корхоналарда кўпинча бола туғилиши ва болани парваришlash муносабати билан таътилда бўлган

аёлларнинг иш йили даврларини ҳисобга олиш ва иш йилини ҳисоблаб чиқариш тартиби билан боғлиқ масалалар пайдо бўлади.

Барча кўрсатилган даврлар махсус ҳисобга олиш журналида қайд этилиши лозим. Бундай журналлар кўпгина корхоналарнинг кадрлар билан ишлаш хизматлари томонидан юритилади.

Тушунтириш бериб ўтилганидек ходимларнинг айрим тоифаларига қонун ҳужжатлари қўшимча таътиллار берилишини кафолатлайди ва уларнинг энг кам муддатини белгилайди (меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос ишларда банд бўлган ходимларга; оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга; ўн икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ боласи бор аёлларга; прокурор-тергов ходимларига; Чернобиль АЭС ҳалокатида жабрланган ходимларнинг айрим тоифаларига ва ҳоказо).

Бундан ташқари, ходимларга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан қўшимча ва бошқа турдаги таътиллار белгиланиши мумкин.

Бунда шуни эслатиб ўтиш муҳимки, таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг Меҳнат кодексида назарда тутилган тартиби фақат асосий (шу жумладан, узайтирилган) таътилга тааллуқлидир ва қўшимча таътиллarga, шу жумладан берилиши қонун ҳужжатларида кафолатланганларига тааллуқли эмас. Кодекснинг учинчи қисмида фақат шу нарса мустаҳкамлаб қўйилганки, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда йиллик қўшимча таътиллarnи олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат кодексида назарда тутилган бир қатор нормаларни таҳлил қилишдан ва ходимларга қўшимча таътиллар беришни тартибга солувчи бошқа қонун ҳужжатларининг қоидаларидан келиб чиқади. Бундай таҳлил қилиш шундай хулоса чиқариш имконини берадики, қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш корхонада (тармоқда) белгиланган тартибда тасдиқланган қоидаларга кўра амалга оширилади. Қоидаларни ишлаб чиқишда ходимларга бериладиган умумий кафолатлар, шунингдек ходимларга қўшимча таътиллар беришни тартибга солувчи қонунларда назарда тутилган ҳоллардаги ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинмоғи лозим.

Ходимларига қўшимча таътиллار бериладиган корхоналарда таътиллар тўғрисидаги низомда уларни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш қоидалари белгилаб қўйилиши зарур.

Бундай қоидаларни белгилаб қўйиш кўрсатилган низомда қўйидагиларни назарда тутиш кераклигини англатади:

биринчидан, у ёки бу турдаги қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига ҳисоблаб чиқарилиши лозим бўлган муддатни;

иккинчидан, шу иш стажига қўшилиши лозим бўлган муайян даврларни.

Бу талабларга риоя этиш қонун ҳужжатларида назарда тутилган қўшимча таътилларга нисбатан ҳам, ходимларга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан бериладиган қўшимча таътилларга нисбатан ҳам тааллуқлидир. Бироқ кейингисидан фарқли равишда, қонун ҳужжатларида назарда тутилган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшиладиган даврларни аниқлаш тартиби ўзига хос хусусиятларга эга.

Йиллик қўшимча таътилларни, шу жумладан ходимларга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан бериладиган таътилни олиш ҳуқуқи берилган иш стажини ҳисоблаб чиқарилиши лозим бўлган муддатни қоидаларда белгилаб қўйиш зарурияти шундан келиб чиққанки, уларнинг бошланиши бундай муддатни йиллик асосий таътил учун ҳисоблаб чиқаришнинг бошланишига тўғри келмаслиги мумкин. Қўшимча таътил олиш ҳуқуқи эса ходимда иш жараёнида, яъни ишга қабул қилинганидан кейин пайдо бўлиши мумкин. Демак, қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш муддатининг бошланишини айтиш меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ ходимда у ёки бу таътилни олиш ҳуқуқи пайдо бўлган кундан эътиборан аниқлаш зарур. Масалан, бир боласи бор бўлган ва корхонада бир неча йил ишлаган аёлда ҳақ тўланадиган уч кунлик қўшимча таътил олиш ҳуқуқи фақат иккинчи боласи туғилган кундан эътиборан пайдо бўлади. Таътилни белгилаш учун болалар туғилганлиги тўғрисидаги гувоҳнома асос бўлади.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришда ҳисобга олиниши лозим бўлган даврларни қоидаларда белгилаш тартибига алоҳида эътибор қаратиш керак.

Айрим даврларда (масалан, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳарбий йиғинларга чақирилиш, иш берувчининг ёки меҳнат

жамоасининг манфаатларини кўзлаб вазифаларни бажариш даврларида ва ходим ўзига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра зиммасига юклатилган меҳнат вазифаларини бажара олмаган бошқа даврларда) амалдаги қонун ҳужжатлари ходимнинг иш жойи, ўртача иш ҳақи, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқи ва у кўрсатилган ҳолатлар юзага келгунга қадар фойдаланган бошқа имтиёзлар, шу жумладан қонунда назарда тутилган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқи сақланиб қолинишини кафолатлайди. Ана шундай кафолатларни ҳисобга олиб, бундай ҳолатлар мавжуд бўлгандаги даврлар, ҳақиқатда ишланган вақт сингари, қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилишини, гарчи қонун ҳужжатларида бу ҳақда тўғридан-тўғри кўрсатма бўлмаса ҳам, тегишли қоидаларда назарда тутиш зарур. Бошқача айтганда, қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришда унга йиллик асосий таътил учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган айни ўша даврлар қўшилиши керак.

Бундан ташқари, юқорида тушунтириш берилганидек, ходимларга у ёки бу қўшимча таътилни бериш тартибини белгиловчи айрим қонун ҳужжатларида таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблашнинг ўзига хос хусусиятлари назарда тутилган бўлиши мумкин, буни ҳам кўрсатилган иш стажини ҳисоблаб чиқариш тартибини белгилаш пайтида ҳисобга олиш зарур.

Чунончи, Меҳнат шароитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациялаш услубиётига мувофиқ (ноқулай меҳнат шароитида ишланганлик учун қўшимча таътиллارнинг муддати шу услубиёт асосида аниқланади), қўшимча таътил олиш ҳуқуқи тегишли меҳнат шароитида ишлаётган ва бундай ишларни бажаришда ҳар бир иш кунида вақтнинг камида саксон фоизи мобайнида банд бўлган ходимлардагина пайдо бўлади. Бу шуни билдирадики, қўшимча таътилнинг ана шу турини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига ходим томонидан ҳақиқатда ишланган бутун давр эмас, балки унинг фақат юқорида кўрсатилган шароитларда ходим ишларни бажаришда банд бўлган қисмигина (яъни, ҳар бир иш мобайнида вақтнинг камида саксон фоизи) қўшилади.

Иш стажини ҳисоблаб чиқариш қоидаларининг аниқ мазмуни бевосита жамоа келишувида, жамоа шартномасида ёки унинг иловаси тариқасида ёхуд алоҳида локал ҳужжатда белгиланиши мумкин.

Қўшимча таътил фақат аниқ бир ходимга берилган ҳолларда (яъни, корхонанинг локал ҳужжатлари бу масалани тартибга

солмаса), ана шу таътилни бериш шартларини (шу жумладан, таътилни олиш учун зарур бўлган стажни ҳисоблаб чиқаришнинг ўзига хос хусусиятларини ҳам) бевосита меҳнат шартномасида кўрсатиб ўтиш керак бўлади.

Шуни эсда тутиш керакки, йиллик асосий таътил ҳисоблаб чиқариладиган иш йилининг тугаши айтиш учун шу ходимга бериладиган қўшимча таътил ҳисоблаб чиқариладиган иш йилининг тугашига тўғри келмаслиги мумкин. Бундай тўғри келмаслик бир қанча ҳолларда бўлиши мумкин. Чунончи, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажни ҳисоблаб чиқарилиши лозим бўлган муддатнинг бошланиши, мазкур корхона ёки тармоқ ходимларига белгиланган барча ёки фақат айрим қўшимча таътиллари учун шундай муддатнинг тугаши бошланиши билан мос келмаслиги мумкин.

У ёки бу меҳнат таътили бериладиган иш йили тугашининг турлича вақтга тўғри келиши асосий (шу жумладан узайтирилган) таътил олиш ҳуқуқини берадиган стажни ҳисоблаб чиқариш учун, масалан, қонун ҳужжатларида назарда тутилган даврлар, қўшимча таътил учун эса корхонанинг махсус қоидаларида назарда тутилган даврлар ҳисобга олинган ҳолда бўлиши ҳам мумкин.

143-модда. Таътиллари бериш тартиби

Йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлангандан кейин берилади.

Иш йили меҳнат шартномасига биноан иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланади.

Таътил қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин берилади:

аёлларга - ҳомиладорлик ва туғиш таътили олтидан ёки ундан кейин;

I ва II гуруҳ ногиронларига;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

муддатли ҳарбий хизматдан захирага бўшатиш ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

ўриндошлик асосида ишлаётганларга - асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда, ўриндошлик асосида ишлаган вақтига муносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда;

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумий таълим мактабларида, ҳунар-техника билим юртиларида, олий ва ўрта

махсус ўқув юртларида, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларида ўқиётганларга, агар улар ўзларининг йиллик таътилларини имтиҳонлар, синовлар (зачетлар) топшириш, диплом, курс, лаборатория ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласалар;

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусияти ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ходимларга (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди).

Мактаблар, ҳунар-техника билим юртлари, олий ва ўрта махсус ўқув юртлари, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларининг муаллимлар таркибига биринчи иш йилида йиллик таътил уларнинг мазкур ўқув юртига ишга кирган вақтидан қатъи назар ҳақиқий ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда ёзги таътил даврида тўлиқ берилади.

Таътил ҳар йили, шу таътил берилаётган иш йили тугагунга қадар берилиши лозим.

Ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга кўра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда, ходимнинг розилиги билан таътилнинг ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин, шу йили ундан албатта фойдаланилмоғи лозим.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга йиллик таътилни, шунингдек ушбу Кодекснинг 137-моддасида кўрсатилган йиллик қўшимча таътилларни бермаслик тақиқланади.

Йиллик асосий таътил иккинчи ва ундан кейинги иш йиллари учун таътиллар жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида берилади.

Мазкур моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган умумий қоидага кўра, биринчи иш йили учун меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда меҳнат шартномасига биноан иш бошланган кундан эътиборан олти ой ўтганидан кейин пайдо бўлади. Бунда шуни таъкидлаш керакки, мазкур ҳолда шунчаки ўтган календарь давр эмас, балки олти ойлик иш стажи инобатга олинади.

Яъни, агар ана шу олти ой ичида меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган стажга қўшилмайдиган даврлар бўлса, ходимнинг биринчи йил учун меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи шу давр муддатига монанд вақтга кўчирилади.

Шунга эътибор қаратиш керакки, Меҳнат кодекси биринчи иш йили учун ишнинг олти ойи ўтгач таътилдан фойдаланиш ҳуқуқи пайдо бўлиши ҳақидаги умумий қондани мустаҳкамлаб қўяр экан, бу қондадан истисноларни ҳам назарда тутган, биринчи иш йили учун меҳнат таътили илтимосига биноан олти ой ўтмасдан олдин ҳам берилиши лозим бўлган ходимлар тоифаларини белгилаб қўйган.

Ходимларига корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган таътиллари бериш шартлари ва тартиби алоҳида қоидаларни назарда тутиши, демак биринчи иш йили учун улардан фойдаланиш ҳуқуқини берадиган иш стажининг бошқача муддатини белгилаб қўйиши ҳам мумкин.

Модданинг учинчи қисмига биноан таътил қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан берилади:

1) аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш таътили олдидан ёки ундан кейин;

2) I ва II гуруҳ ногиронларига;

3) ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

4) муддатли ҳарбий хизматдан захирага бўшатиш ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

5) ўриндошлик асосида ишлаётганларга асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда, ўриндошлик асосида ишлаган вақтига муносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда;

6) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумий таълим мактабларида, ҳунар-техника билим юртларида, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларида ўқиётганларга, агар улар ўзларининг йиллик таътиллари имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, диплом, курс, лаборатория ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласалар;

7) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусияти ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ходимларга;

Мактаблар, ҳунар-техника билим юртлари, олий ва ўрта махсус ўқув юртлари, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларининг муаллимлар таркибига биринчи иш йилида ёзги таътил даврида берилади.

Жамоа келишуви, жамоа шартномаси ёки бевосита меҳнат шартномаси билан биринчи иш йили учун таътилдан муддатидан олдин фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган ходимлар рўйхати тўлдирилиши мумкин. Жумладан, баъзи корхоналарнинг жамоа шартномалари биринчи иш йили учун ишнинг олти ойи ўтмасдан меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқига, масалан иш берувчининг таклифига биноан ишга кирган ходимлар эга бўлишларини назарда тутди ва ҳоказо.

Кўрсатилган ҳолларда иш берувчи ходимнинг унга ишга кирган кунидан бошлаб олти ой ўтмасдан тўлиқ муддатли ҳақ тўланадиган таътилни бериш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантириши шарт.

Аввалги иш жойидаги меҳнат шартномаси ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусияти ўзгариши ёхуд корхонанинг тутатилиши муносабати билан Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича бекор қилинган ходим мазкур моддасининг учинчи қисмига мувофиқ биринчи иш йили учун меҳнат таътилидан муддатидан олдин фойдаланиш ҳуқуқига эга. Бинобарин, биринчи иш йили учун меҳнат таътили бу ходимга унинг хоҳишига кўра исталган вақтда, шу жумладан мазкур корхонадаги ишнинг олти ойи ўтмасдан олдин ҳам берилиши мумкин.

Амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ, меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши асослари кўрсатилмаслигини ҳисобга олиб, ходим муддатидан олдин таътил олиш учун тасдиқловчи ҳужжат сифатида унга аввалги иш жойидан берилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини иш берувчига такдим этиши мумкин. Маълумки, унда меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси қонун ҳужжаларига аниқ мувофиқ ҳолда кўрсатилган бўлади.

Меҳнат кодекси ҳар бир ходимга кўрсатилган асос бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан эътиборан мазкур корхона билан янги меҳнат шартномаси тузилгунга қадар ўтган давр муддатидан қатъи назар, шунингдек шу корхонанинг мулк шаклидан, ходим эгаллаб турган лавозимдан (бажараётган ишдан), тузилган меҳнат шартномаси муддатидан ва бошқа ҳолатлардан қатъи назар,

ишга кирган кундан бошлаб олти ой ўтмасдан биринчи иш йили учун меҳнат таътили олиш ҳуқуқини мустаҳкамлаб қўйган.

Таътил мазкур тоифадаги ходимлар учун белгиланганидан кам бўлмаган муддатга берилиши ва тўлиқ миқдорда ҳақ тўланиши лозим.

144-модда. Таътиллари бериш вақти ва навбати

Йиллик таътиллари бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

Таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

Қуйидаги ходимларга таътил уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак:

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

I ва II гуруҳ ногиронларига;

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

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга (250-модда);

жамоа шартномаси, келишувида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишлаётган эркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

Таътилдан фойдаланишнинг жадвалда белгиланган вақти ходим билан иш берувчининг келишувига биноан ўзгартирилиши мумкин.

Мазкур моддага мувофиқ, йиллик меҳнат таътиллари бериш навбати ҳар бир календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи касба

уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

Бинобарин, таътилар жадвали бевосита Меҳнат кодексида назарда тутилган локал норматив ҳужжатлардан бири ҳисобланади ва у ҳар бир корхонада мажбурий тартибда қабул қилиниши шарт.

Таътиларни бериш навбати жадвалда шундай мўлжал билан белгиланиши керакки, токи улардан фойдаланиш нормал ишлаб чиқариш жараёнини бузмасин.

Бундан ташқари, жадвални тузишда ходимларнинг айрим тоифалари учун меҳнат таътилларида фойдаланиш билан боғлиқ қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган кафолатларга риоя этиш, корхонанинг бошқа ходимлари манфаатларини ҳисобга олиш зарур. Яъни, ходимларга меҳнат таътили агар бу ишлаб чиқариш жараёнига ва корхонанинг нормал ишлаб туришига ҳалал бермаса, йилнинг улар учун қулай вақтида берилиши керак. Бироқ буни ҳар бир корхонада таъминлаш ҳамиша ҳам мумкин бўлавермайди. Шу сабабли айрим ходимларга таътилни бошқа вақтда бериш ҳам назарда тутилиши мумкин.

Айтилганлардан шу нарса келиб чиқадики, йиллик меҳнат таътилини бериш навбати кўп жиҳатдан корхона бажараётган вазифаларнинг ўзига хос хусусиятларига ва талай бошқа ҳолатларга боғлиқ бўлади. Худди шу боис ҳар бир корхона ва унинг ходимларининг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда меҳнат таътиллари навбатини белгиловчи бирон-бир ягона вариантни таклиф этиш амалда мумкин эмас. Демак, корхоналарнинг таътилар жадваллари турлича вариантларда тузилиши мумкин.

Чунончи, баъзи бир корхоналарнинг шарт-шароити ва улар бажарадиган вазифаларнинг хусусияти меҳнат таътилини бир вақтнинг ўзида барча ёки кўпчилик ходимларига бериш имкониятини яратади.

Бошқа бир корхоналарнинг шарт-шароити ва улар бажарадиган вазифалар хусусияти меҳнат таътили даврида ходимларнинг фақат унча кўп бўлмаган гуруҳни ишлаб чиқариш жараёнидан озод қилиш имконини беради. Модомики, меҳнат таътили даврида ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан озод қилинар экан, жадвални тузиб чиқишда таътидан фойдаланиш вақтини аниқ белгилаш муҳимдир.

Таътидан фойдаланишнинг жадвалда белгилаб қўйилган вақти фақат ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан,

шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ва тартибда ўзгартирилиши мумкин.

Юқорида эслатиб ўтилганидек, ходимларга меҳнат таътиллари бериш вақти жадвалда шундай мўлжал билан белгиланиши керакки, токи улардан фойдаланиш нормал ишлаб чиқариш жараёнига халақит бермасин. Бироқ ҳатто ана шу ҳолат ҳам айрим ходимларга меҳнат таътилини йилнинг улар учун қулай вазиятида беришни рад этишга асос бўла олмайди. Бундай ходимлар рўйхати Меҳнат кодексининг мазкур моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган бўлиб, унга биноан таътил ходимнинг хоҳишига кўра унинг учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак:

1) ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаklar, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

2) I ва II гуруҳ ногиронларига;

3) 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

4) таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга.

Ишлаётган эркаklarга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади. Бундан ташқари, Меҳнат кодекси жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида юқорида кўрсатилганидан бошқа тоифадаги ходимларни ҳам назарда тутишга йўл қўяди. Таътилдаи ёзги ёки бошқа қулай вақтда фойдаланиш ҳуқуқини юқорида кўрсатилган тартибда кўп болали оналарга, корхонада узоқ вақт ишлаганларга ёки мазкур корхонада меҳнат қобилятини қисман йўқотганларга ва бошқа шу кабиларга нисбатан жорий этган корхоналар амалиёти эътиборга моликдир.

Яна шуни эсда тутиш керакки, меҳнат таътиллари навбатманавбатлигининг Меҳнат кодексида белгилаб қўйилган тартиби муайян ҳолатлар мавжуд бўлганида иш берувчи зиммасига ходимларнинг шундай илтимосини бошқа ҳолларда ҳам қаноатлантириш мажбуриятини юклайди.

Амалиётда меҳнат таътиллари навбатини жадвалларда белгилаб қўйишда кўпинча у ёки бу ходимга меҳнат таътилини бериш

режалаштирилаётган календарь ойигина кўрсатилади. Бу тартибда тузилган жадвал афзалликларга ҳам камчиликларга ҳам эга.

Уни тузишда айнан аниқлаштириб қўйиш талаб қилинмаслигини унинг афзалликлари жумласига киритиш мумкин. Бундай жадвалга кўра, меҳнат таътили ходимга шарт-шароитга қараб ойнинг исталган куни берилиши мумкин. Яъни, меҳнат таътили ходимга ойнинг бошида, ўртасида ёки охирида берилишидан қатъи назар, жадвал бузилган деб ҳисобланмайди. Таътилнинг бошланиш санаси шу ой доирасида ўзгартирилиши ходимнинг қўшимча розилигини олишни талаб қилмайди.

Бундай жадвал ходимларга таътилни бериш учун мустақил асос бўла олмаслигини унинг камчиликлари жумласига киритиш мумкин. Бу шуни билдирадики, жадвалда навбат белгилаб қўйилганига қарамай, ходимдан таътилни бериш тўғрисида унинг аниқ санаси кўрсатилган ҳолда ариза олиш, тегишли буйруқ чиқариш, у билан манфаатдор ходимни таътил бошланишидан камида ўн беш календарь кун олдин таништириш зарур бўлади.

Таътиллار жадвалида нафақат ой, балки меҳнат таътили бошланадиган аниқ кун олдиндан белгилаб қўйиладиган корхоналарда меҳнат таътили ходимларга мутлақо бошқача тарзда берилади. Бундай тартибда тузилган жадвал иш берувчини ва ходимни таътилни бериш билан боғлиқ кўпгина масалаларни ҳал этишга қайтиш заруриятидан озод қилади. Чунончи, бу ҳолда меҳнат таътили бошланадиган санани аниқлаштириш, таътил бериладиган вақт ҳақида ходимни янгидан хабардор қилиш, таътилни беришни сўраб иш берувчига ариза топшириш зарурияти йўқ ва ҳоказо. Бундан ташқари, бундай жадвал моддий жавобгар шахсга ўз ҳисобида турган моддий бойликларни ўз вақтида топшириш, унинг бевосита бошлиғига эса ходим таътилда бўладиган давр учун унинг ўрнида ишлаб турадиган одамни топиб қўйиш имконини беради. Ходимнинг ўзи эса бундай вариантда ўз таътили бошланишига олдиндан тайёрланиши ва у билан боғлиқ бошқа тадбирларни режалаштириш имкониятига эга бўлади.

Шу билан бирга, шунга эътибор қаратиш керакки, меҳнат таътили бошланадиган аниқ сана олдиндан белгиланган жадвал юқорида кўрсатиб ўтилган вариантдан фарқли равишда иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат таътилини унга ўша ойда, лекин жадвалда белгилаб қўйилган кундан олдинроқ ёки кейинроқ берган тадирда ҳам бузилган деб ҳисобланади.

Тарафлар ходимнинг хоҳишига биноан меҳнат таътилини қисмларга бўлиш тўғрисида олдиндан келишувга эришганлари тақдирда, жадвалда таътил бошланадиган иккита (ёки ундан кўпроқ) сана кўрсатилиши мумкин.

Мазкур модданинг биринчи қисмига биноан, йиллик меҳнат таътиллари бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

Бунинг учун жадвал касаба уюшмасининг раиси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи раҳбари) томонидан имзоланишининг ўзи кифоя қилади деб амалиётда баъзан нотўғри ўйлайдилар.

Шуни эсда тутиш керакки, таътиллار жадвалини келишиб олиш ходимларнинг вакиллик органи томонидан ҳимоялаш вазифаларини амалга оширишнинг муҳим босқичларидан бири бўлиб, бунда ҳар бир ходим учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган йиллик меҳнат таътилини олиш кафолатларига риоя этилиши текширилади.

Таътиллار жадвалини келишиб олиш - уни тасдиқлаш учун ходимларнинг вакиллик органи розилигини олишни билдиради. Шу боис, бундай розиликни беришдан олдин, ходимларнинг вакиллик органи:

- корхонанинг меҳнат таътилини олиш ҳуқуқига эга бўлган барча ходимлари таътиллار жадвалига киритилган-киритилмаганлигини;

- ҳар бир ходимга белгиланган меҳнат таътили муддати тўғри аниқланган-аниқланмаганлигини;

- меҳнат таътилларидан фойдаланиш тартибини ва таътиллари бериш навбатини белгилашда ходимларнинг айрим тоифаларига бериладиган кафолатларни назарда тутувчи қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларнинг талабларига риоя этилган-этилмаганлигини текшириши зарур.

Ходимларнинг вакиллик органи томонидан бундай назорат турлича вариантларда амалга оширилиши мумкин.

Масалан, барча кўрсатилган масалаларни текшириш тўғрисида вакиллик органининг бир ёки бир нечта аъзосига топшириқ берилиб, вакиллик органи томонидан жадвални тасдиқлаш учун розилик бериш ҳақида қарор қабул қилинишидан олдин улар тегишли мажлисда ўз текширишлари натижалари тўғрисида органга маълумот берадилар.

Текшириш натижаларига қараб ходимларнинг вакиллик органи ё жадвални тасдиқлаш учун ўз розилигини беради, ё иш берувчига буни рад этади ва жадвал лойиҳасини такомилга етказиш ва аниқланган камчиликларни бартараф этиш учун қайтаради.

Шунингдек, мазкур текшириш меҳнат таътилларини бериш навбатини белгилаш билан бир вақтда ўтказиладиган корхоналар амалиёти эътиборга лойиқ.

Масалан, дастлаб ходимларга улар жорий йилда аниқ қайси даврда таътилдан фойдаланганликларини ва келгуси йилда ундан қачон фойдаланиш истагида эканликларини маълум қилиш таклиф этилади. Сўнгра олинган маълумотлар асосида ҳар бир ходимнинг хоҳишини қаноатлантириш имконияти таҳлил қилинади. Агар ишлаб чиқариш хусусиятидаги сабабларга кўра бунинг иложи бўлмаса, жадвал лойиҳасида аввал қонун ҳужжатларига мувофиқ иш берувчи таътилни қулай вақтда бериши шарт бўлган ходимларнинг хоҳишларини ҳисобга олган ҳолда таътилдан фойдаланиш вақтини аниқлаш зарур бўлади.

Кейинги босқичда имкониятга қараб ва ходимларнинг хоҳишларини ҳисобга олиб, жорий йилда таътилни қулай вақтда бериш имконияти бўлмай қолган ходимларга уни бериш навбати белгиланади.

Барча қолган ходимларга таътилни бериш навбати шундай мўлжал билан белгиланадики, токи муайян миқдордаги ходимларнинг таътилдан бир вақтда фойдаланиши нормал ишлаб чиқариш жараёнини бузмасин.

Жадвал лойиҳаси касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) билан келишишдан олдин ҳамма кўрадиган жойга эълон билан бир вақтда осиб қўйилади. Эълонда вакиллик органининг жадвални тасдиқлаш учун розилик бериш тўғрисидаги масала ҳал этиладиган мажлиси ўтказиладиган вақт ва жой кўрсатилади. Бундай эълон таътиллари бериш навбати бузилган деб ўйлаган ҳар бир ходим тегишли ариза билан касаба уюшмаси қўмитасига (ходимларнинг бошқа вакиллик органига) ўз вақтида мурожаат этиш имкониятига эга бўлиши учун осиб қўйилади.

Касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) ходимлардан тушган аризаларнинг асослилигини текширади ва ўз таклифларини иш берувчига киритади. Бу таклифларни иш берувчи кўриб чиқиши ва ўз қарорини касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) мажлиси бошланишидан

олдин ходимларнинг вакиллик органи эътиборига етказиши шарт. Таътиллер жадвалини тасдиқлаш учун розилик бериш тўғрисидаги қарор касаба уюшмаси кўмитаси (бошқа вакиллик органи) аъзоларининг мажлисида ҳозир бўлганларнинг кўпчилик овози билан қабул қилинади.

Иш берувчи томонидан тасдиқланган ва ходимларнинг вакиллик органи билан келишилган таътиллер жадвали ижро этиш учун мажбурийдир.

Агар ходим у ёки бу сабабга кўра жадвал бўйича ўзига таътил бериладиган муддатга рози бўлмаса ва унинг бошланиш вақтини ўзгартиришни хоҳласа, аниқ сабабини кўрсатган ҳолда тегишли ариза билан иш берувчига мурожаат этиши лозим. Ўз навбатида, иш берувчи аризани текшириши ва кўрсатилган сабаб асосли бўлса таътиллер жадвалига белгиланган тартибда тегишли ўзгартиришлар киритиши шарт.

Иш берувчининг таътилни бериш муддатини ўзгартиришни рад этиши ходимга уни бир томонлама, ҳатто илтимоси узрли сабаблар билан асосланган бўлса ҳам, ўзгартириш ҳуқуқини бермайди. Агар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ ходим таътиллдан ўзи учун қулай вақтда фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлса, у ўз ҳуқуқлари ҳимоя қилинишини сўраб касаба уюшмаси кўмитасига (ходимларнинг бошқа вакиллик органига) ёки бевосита меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органларга мурожаат этиши мумкин.

Амалиётда шундай ҳоллар учрайдики, ходим жадвалда белгиланган муддатда таътилни олишни бошқа сабаблар (масалан, таътил ўрнига пуллик компенсация олишга интилиши ўзининг ҳисобида турган моддий бойликлар ёки транспорт воситасини бошқа ходимга) ўтказишни хоҳламаслик, таътилни ёзги вақтга ўтказиш истаги ва ҳоказо)га кўра рад этади. Яъни, жадвалга ва таътил берилиши тўғрисидаги буйруққа қарамай, ходим меҳнат вазифаларини бажарилиши давом эттиради.

Бу ҳолда ходимга унинг ҳаракатлари ғайриқонунийлигини тушунтириш керак бўлади. Бундан ташқари, иш берувчи бу даврда мазкур ходимни ишга қўймаслик чораларини кўришга ҳақлидир.

145-модда. Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш

Ходимлар куйидаги ҳолларда таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эгадирлар:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

ҳомиладорлик ва туғиш таътили муддати бошланганда;

йиллик таътил ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;

давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда, башарти қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда бундай вазифаларни бажариш учун ходимни ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса.

Агар таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар таътил бошлангунга қадар келиб чиққан бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан таътилдан фойдаланишнинг янги муддати белгиланади. Бундай сабаблар таътил даврида келиб чиққан ҳолларда таътил тегишли кунлар сонига узайтирилади ёки ходим билан иш берувчининг келишувига биноан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми бошқа муддатга кўчирилади.

Ходим таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар тўғрисида иш берувчини хабардор қилиши шарт.

Агар ходим белгиланган муддатда таътилнинг бошланиш вақти тўғрисида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бошлангунга қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса, таътил ходимнинг аризасига мувофиқ бошқа вақтга кўчирилади.

Меҳнат кодексида ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда меҳнат таътилини «узайтириш», уни бошқа муддатга «кўчириш» ва қисмларга «бўлиш» атамалари қўлланилган. Ана шу атамаларнинг мазмунини ойдинлаштириб олиш муҳим амалий аҳамиятга эга бўлиб, бу ана шу атамалар қўлланилган ҳуқуқий нормаларни тўғри тушуниш ва қўллаш учун зарурдир.

Таътилни узайтириш деганда, ходим қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган объектив сабабларга кўра дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун фойдалана олмаган, узилиб қолган таътилнинг фойдаланилмай қолган қисмини кейинроқ муддатга суриш тушунилади. Бир қатор шундай объектив сабаблар Кодексда бевосита кўрсатиб ўтилган.

Таътилни узайтиришнинг уни бошқа муддатга кўчиришдан фарқловчи ўзига хос белгиси шундаки, ходим таътидан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи объектив сабаблар йўқолганидан кейин ўз меҳнат вазифаларини бажаришга киришмайди, балки меҳнат таътили тугашини билдирувчи сана келганига қарамай, таътилда бўлишни давом эттираверади.

Масалан, 1 мартдан 31 мартга қадар меҳнат таътили берилган ходим шу даврда 10 кун касал бўлган. Ходим иш жойига такдим этган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси меҳнат таътилини унда кўрсатилган касаллик кунлари сонига узайтириш учун асос бўлади. Кўрсатилган мисолда иш берувчи меҳнат таътилини 10 апрелга қадар узайтириши керак.

Меҳнат таътили даврида юзага келган, қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган объектив сабаблар мавжуд бўлгани тақдирда, таътил узайтирилиши шарт. Бунда Меҳнат кодекси мазкур моддасининг учинчи қисми таътидан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаб юзага келса, бу тўғрида иш берувчини олдиндан хабардор қилиш мажбуриятини ходим зиммасига юклайди ва бу таътилни тегишли кунлар сонига узайтириш ҳақида буйруқ чиқариш учун асос бўлади.

Агар ходим иш берувчини хабардор қилмаган, балки ўзбошимчалик билан таътилни узайтирган бўлса, унинг қилмиши, ҳатто узрли сабаблар бўлса ҳам, меҳнат вазифаларини бузиш деб баҳоланиши (чунки хабардор қилиш мажбурияти қонун билан унинг зиммасига юклатилган) ва уни тўла асосли равишда интизомий жавобгарликка тортишга сабаб бўлиши мумкин.

Таътилни кўчириш деганда, ходимга меҳнат таътилини ёки унинг фақат айрим қисмини таътилар жадвалида белгиланганидан фарқ қилувчи муддатда бериш тушунилади.

Шуниси ҳам борки, таътилни бошқа муддатга «кўчириш» тушунчасини қонун ҳужжатлари икки хил маънода талқин қилади, яъни: таътилни у қайси иш йили учун берилаётган бўлса шу йил доирасида кўчириш ва таътилни кейинги иш йилига кўчириш. Ана шу маънолардан ҳар бири ўз хусусиятларига эга.

Таътилни қайси иш йили учун берилаётган бўлса, шу иш йили доирасида ва унинг доирасидан ташқарига кўчириш алоҳида-алоҳида тушунтирилади.

Яна шуни эсда тутиш керакки, меҳнат кодекси таътилни кейинги иш йилига кўчиришга нисбатан бир қатор чеклашларни назарда тутди.

Таътилни бўлиш - бу ундан иш йили мобайнида қисмлар бўйича фойдаланиш имконияти бўлиб, қисмлардан бири қонун ҳужжатларида белгиланган муддатдан кам бўлмаслиги лозим.

Мазкур моддага мувофиқ, ходимлар қўйидаги ҳолларда таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эгадирлар:

- вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;
- ҳомиладорлик ва туғиш таътили муддати бошланганда;
- йиллик таътил ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;
- давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда, башарти қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларда бундай вазифаларни бажариш учун ходимни ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса.

Модданинг тўртинчи қисмига мувофиқ, ходим белгиланган муддатда таътилни бошланиш вақти тўғрисида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бошлангунга қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимнинг аризасига биноан меҳнат таътилини бошқа вақтга кўчириши шарт.

Иш берувчи, шунингдек қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ таътилдан ўзлари учун қулай вақтда фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган ходимларнинг ҳам таътилни бошқа муддатга кўчириш ҳақидаги илтимосини қаноатлантириши шарт.

Жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ёки меҳнат шартномаси билан ходимлар таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга бўладиган бошқа ҳоллар ҳам назарда тутилиши мумкин. Масалан, ишлаб чиқариш юмушлари энг кам бўлган даврда ходимнинг, икки ёки ундан ортиқ боласи бор аёлнинг ёхуд ўн беш йил ва бундан ортиқ иш стажига эга бўлган ходимнинг илтимосига биноан ва ҳоказо.

Юқорида қайд этиб ўтилганидек, моддага мувофиқ, ходим таътил даврида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик юзага келса, таътилни кўчириш ёки узайтириш ҳуқуқига эга. Мазкур ҳолда ходимга касаллик бошланган кундан эътиборан соғайиб кетгунча ёки ногиронлик белгилангунча вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади, таътил эса вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик кунлари сонига монанд узайтирилиши керак.

Эслатиб ўтамир, Меҳнат кодекси 285-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси нафақат ходимнинг ўзи касал бўлганда, балки баъзи бошқа ҳолларда ҳам, чунончи оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилганда ҳам тўланади.

Бироқ илгари амал қилган Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақаларни тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомнинг 17-банди бешинчи қисмига кўра, оила аъзоси ходимнинг меҳнат таътили даврида касал бўлиб қолган бўлса, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси берилмаган, меҳнат таътили эса узайтирилмаган.

Кўрсатиб ўтилган низомнинг Конституцияга мувофиқлигини текшириш тўғрисидаги масала ўзбекистон Республикаси Конституциявий суди томонидан кўриб чиқилган. Конституциявий суднинг 1998 йил 26 февралда ушбу масала юзасидан қабул қилинган қарорида шунга эътибор қаратилганки, агар оила аъзоси ходимнинг меҳнат таътили даврида касал бўлиб қолса, ходим таътилдан белгиланган мақсадида фойдалана олмайди; чунки дам олиш ва иш қобилиятини тиклашга эмас, балки касални парваришлашга мажбур бўлади.

Агар ходим меҳнат таътили даврида оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилган бўлса ва бу вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси билан тасдиқланган бўлса, унга нафақа тўланади, таътил эса оиланинг бетоб аъзоси парвариш қилинган кунлар сонига монанд узайтирилиши керак.

Яна шунини таъкидлаш керакки, мазкур масала Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 9 апрелда рўйхатга олинган янги Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақаларни тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомда айтилган шундай ҳал этилган.

Меҳнат кодексининг мазкур моддасида ходимнинг илтимосига биноан узайтирилиши ёки бошқа муддатга кўчирилиши лозим бўлган меҳнат таътилининг муайян тури аниқ кўрсатилмаганлига сабабли, унинг талаблари ходимга белгиланган барча турдаги меҳнат таътилларига (асосий минимал, асосий узайтирилган ва қўшимча таътилларга) нисбатан, шу жумладан унга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган таътилларга нисбатан ҳам татбиқ этилади. Бунда гап фақат меҳнат таътиллари ҳақида бораётганлигига эътибор қаратиш керак. Бинобарин, модданинг талаблари ижтимоий

таътилларга ва иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътилларга нисбатан татбиқ этилмайди.

Ходимларга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган барча турдаги таътилларни бериш тартиби ва шартларини назарда тутувчи алоҳида қоидаларни ишлаб чиқишда юқорида айтилганларни ҳисобга олиш зарур бўлади.

Умумий қоидага кўра, меҳнат таътилини ходим билан иш берувчининг келишувига биноан бошқа муддатга кўчириш мумкин. Бу қоида меҳнат таътилидан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар ундан фойдаланиш даврида юзага келган ҳолларга нисбатан ҳам татбиқ этилади.

Барча ҳолларда, таътилнинг жадвал бўйича бошланишига ёки бошланган таътилнинг фойдаланилишига тўсқинлик қилувчи объектив сабаблар юзага келгани тақдирда, ходим меҳнат кодекси мазкур моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ, тегишли ариза билан иш берувчига мурожаат этиши ва аниқ сабабни, шунингдек меҳнат таътилини ёки унинг фойдаланилмаган қисмини ўзи олишни хоҳлаган янги муддатини кўрсатиши керак. Мазкур масала юзасидан ходим ва иш берувчи ўртасида эришилган келишув буйруқ билан расмийлаштирилиб, унда шунингдек меҳнат таътилини бериш вақтини ўзгартириш сабаби ва таътил тўла ёки унинг фойдаланилмай қолган қисми бериладиган янги муддат кўрсатилади.

Меҳнат кодекси 143-моддасининг бешинчи қисмига мувофиқ, меҳнат таътили ҳар йили, таътил қайси иш йили учун берилаётган бўлса, шу иш йили тугагунга қадар берилиш лозим. Бунда шунга эътибор қаратиш керакки, ушбу модданинг талаби таътилни беришда йўл қўйиладиган муддатни календарь (кўпинча амалиётда янглишиб шундай деб ҳисоблайдилар) эмас, балки айнан иш йили тугагунга қадар этиб белгилайди.

Меҳнат кодекси 143-моддасининг олтинчи қисмига мувофиқ, меҳнат таътилининг ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин. Шуниси ҳам борки, бундай кўчиришга ҳам фақат ходимнинг розилиги билан ва фақат ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга кўра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда йўл қўйилади. Бундан ташқари, жамоа келишувлари билан, шунингдек локал ёки якка тартибдаги шартномавий тарзда ходимлар учун улар меҳнат таътилларидан фойдаланиши билан боғлиқ оширилган кафолатлар назарда тутилиши мумкиш. Масалан, йиллик меҳнат таътили асли

ҳолида ўн беш (ўн саккиз ва ҳоказо) иш кунидан кам бўлмаган ҳолда берилиши белгилаб қўйилган.

Яна шуни эсда тутиш керакки, Меҳнат кодекси 143-моддасининг еттинчи қисмига мувофиқ, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга йиллик таътилни, шунингдек меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда, оғир ва ноқулай табиий шарт-шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга йиллик қўшимча таътиллари бермаслик тақиқланади.

Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчирилишининг қонун ҳужжатларида белгиланган тартиби кўрсатилган таътилни давом эттиришга тўсқинлик қилувчи, мазкур моддада назарда тутилган ҳолатлар меҳнат шартномаси бекор қилинганда ундан асли ҳолида фойдаланиш вақтида юзага келган ҳоллар учун (Меҳнат кодекси 152-моддаси) татбиқ этилмайди. Чунки бундай ҳолларда тегишли ҳолатлар ходим билан меҳнат муносабатлари бекор қилинганидан кейин юзага келган деб ҳисобланади.

Агар кўрсатилган ҳолатлар ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда унга асли ҳолида бериладиган меҳнат таътили бошлангунга қадар юзага келган бўлса, уни бошқа муддатга кўчириш мазкур моддада назарда тутилган умумий қоидалар бўйича амалга оширилмоғи лозим.

146-модда. Таътилни қисмларга бўлиш

Ходимнинг хоҳишига кўра унинг ёзма аризаси асосида таътилни қисмларга бўлишга йўл қўйилади. Бунда таътилнинг бир қисми ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги лозим.

Ходимнинг хоҳишига кўра ва унинг ёзма аризаси асосида таътилни қисмларга бўлишга йўл қўяди. Бунда таътилнинг қисмларидан бири ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги керак.

Ходимнинг илтимосига биноан таътилдан қисмларга бўлиб фойдаланиш бевосита таътиллار жадвалида назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолда жадвалда ҳар бир қисмнинг аниқ муддати ва уларни бериш вақти кўрсатилади.

Амалиётда қонун ҳужжатлари таътилни қисмларга бўлиш мажбуриятини иш берувчи зиммасига юкламайди, балки бунга йўл қўяди холос. Бу шуни билдирадики, масалан, объектив сабаблар мавжуд бўлгани тақдирда, таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга

кўчиришга то ҳужжатлари назарда тутгани сингари ходим таътилни қисмларга бўлишни талаб қилишга ҳақли эмас.

147-модда. Таътилдан чақириб олиш

Таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Шу муносабат билан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки ушбу Кодекснинг 143-моддаси бешинчи, олтинчи ва еттинчи қисмларида назарда тутилган талабларга риоя қилган ҳолда кейинги иш йилининг таътилига қўшиб қўйилиши керак.

Меҳнат кодекси ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиш тартибига тааллуқли нормани ўз ичига олмаган эди. Ваҳоланки, амалиётда бундай чақириб олиш анча тез-тез қўлланилар эди. Ҳозир амалда бўлган меҳнат кодексида ходимни меҳнат таътилидан чақириб олишни тартибга солувчи махсус норма мустаҳкамлаб қўйилган.

Мазкур моддага мувофиқ таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Ходимни таътилдан чақириб олиш зарурияти баъзи бир ҳолларда иш берувчининг манфаатларидан, бошқа бир ҳолларда ходимнинг манфаатларидан келиб чиқиши мумкин. Шу сабабли иш берувчи ҳам, ходим ҳам таътилдан чақириб олиш ташаббускори бўлишлари мумкин. Шунга қарамай, ҳар қандай ҳолда ҳам таътилдан чақириб олиш тегишли тарзда буйруқ билан расмийлаштирилмоғи лозим. Бундай буйруқнинг асоси таътилдан чақириб олиш кимнинг (ходимнинг ёки иш берувчининг) ташаббуси билан амалга оширилаётганига боғлиқ бўлади. Агар ташаббус ходимдан чиққан бўлса ходимнинг ўзини таътилдан чақириб олиш ва унинг фойдаланилмаган қисмини бошқа муддатда кўчириш сўралган ёзма аризаси буйруқ чиқариш учун асос бўлади.

Агарда ташаббус иш берувчидан чиқса, унинг фармойиши ва ходимнинг розилиги буйруқ чиқариш учун асос бўлади. Ходимнинг розилиги «таътилдан чақириб олинишга ва унинг фойдаланилмаган қисми бошқа муддатга кўчирилишига эътирозим йўқ» деган мазмундаги ёзма ариза билан тасдиқданган бўлиши мақсадга мувофиқдир.

Агар тарафлар таътилнинг фойдаланилмаган қисми жорий йилда берилишига келишиб олган бўлсалар, буйруқда у бериладиган ой ва аниқ календарь давр кўрсатилмоғи даркор.

Агарда тарафлар чақириб олиш ва таътилнинг фойдаланилмаган қисмини кейинги иш йилига кўчириш ҳақида келишувга келсалар, унда буйруқда фойдаланилмаган кунлар кўчирилишини ва улар жадвалга мувофиқ кейинги йил учун навбатдаги таътил билан бир вақтда берилишини кўрсатиш кифоя.

Фойдаланилмаган таътил кунларига тўғри келувчи пул суммалари ходим таътилдан чақириб олингандан кейинги иш вақти учун жорий иш ҳақи ҳисобига қўшилади.

Таътилдан чақириб унинг фойдаланилмаган қисмини пуллик компенсация билан алмаштириш масаласи таътилни пуллик компенсация билан алмаштиришни назарда тутувчи умумий қоидалар бўйича ҳал этилиши мумкин.

Мурожаат этилган пайтга қадар ходим асосий таътилнинг қонун ҳужжатларида белгиланган мажбурий қисмидан (15 иш куни) ёки Меҳнат кодекси 151-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин бўлмаган қўшимча таътиллardan фойдаланмаган ҳолларда таътилдан чақириб олишда унинг фойдаланилмаган қисмини пуллик компенсация билан алмаштириш масаласи бошқача ҳал этилади.

Масалан, жорий йилда ходимга 27 иш кунидан иборат меҳнат таътили берилган (21 иш куни - асосий узайтирилган ва 6 иш куни - ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун унга иш жойини аттестациялаш натижаларига кўра белгиланган қўшимча таътил).

Таътилда 10 кун бўлганидан кейин ходим ўзининг таътилдан чақириб олинишини, таътилнинг фойдаланилмаган қисмини пуллик компенсация билан алмаштиришни сўраб мурожаат этган.

Мурожаат этилган пайтга қадар ходим таътилни Меҳнат кодекси 151-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмларига мувофиқ пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин бўлмаган қисмини (15 иш куни), шунингдек қўшимча таътилни (6 иш куни) ҳали фойдаланмаган сабабли, унга илтимоси фақат қисман қаноатланирилиши мумкинлигини тушунтириш керак бўлади. Яъни, фойдаланилмаган таътилнинг 17 иш кунидан (27-10) асосий таътилга тегишли 5 иш куни (15-10) ва қўшимча таътилга тегишли олти иш куни (жами 11 иш куни) бошқа вақтга кўчирилиши ва кейинчалик асли ҳолида фойдаланилиши керак. Қолган олти иш куни (27-21)

унинг илтимосига биноан пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Мувофиқ равишда, мазкур ходимга уни таътилдан чақириб олинганидан кейин берилган иш ҳақидан фойдаланилмаган таътилнинг бошқа вақтга кўчирилиши лозим бўлган фақат 11 куни учун ҳақ ушлаб қолинади. 6 иш куни учун ходимдан ҳақ ушлаб қолинмайди, балки таътилнинг ана шу фойдаланилмаган қисми учун ходимга тўланган пуллик компенсация сифатида ҳисобга олинади.

Корхоналар меҳнат таътилларини бериш ва улардан фойдаланишнинг ўзига хос хусусиятларини, шунингдек уларнинг қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилганидан фарқланувчи тартибини ўрнатишга фақат шундай ҳолларда ҳақлидирларки, токи бу ўзига хос хусусиятлар ва ўрнатилган тартиб ходимларнинг аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганига нисбатан яхшиласин. Бундай ўзига хосликларни белгилаб қўйиш мумкинлиги Кодекснинг бир қатор моддаларида бевосита кўрсатиб ўтилади.

Масалан, Меҳнат кодекси 144-моддасининг учинчи қисми жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномаси, корхонанинг бошқа локал ҳужжатлари ёхуд ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат таътилидан ўзлари учун қулай вақтда фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар доирасини кенгайтириш имконини беради. Худди шундай тартибда, Меҳнат кодекси 142-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшиладиган даврларга қўшимча даврлар назарда тутилиши мумкин.

Ходимларга қўшимча имтиёзлар ва кафолатларни назарда тутувчи ўзига хос хусусиятлар Кодексда ҳатто бу ҳақда тўғридан-тўғри кўрсатиб ўтилмаган тақдирда ҳам ўрнатилиши мумкин.

Масалан, корхоналар Меҳнат кодекси 142-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган биринчи иш йили учун меҳнат таътилидан олти ой ўтмасдан олдин фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар рўйхатини ёки Меҳнат кодекси 145-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган, юзага келгани тақдирда ходимларнинг меҳнат таътилини кўчириш ёки узайтириш ҳуқуқига эга бўлган ҳолатлар рўйхатини кенгайтиришга ҳақли ва ҳоказо.

Шунга эътибор каратиш керакки, корхонанинг кўрсатиб ўтилган имкониятлари энг кам муддати қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган меҳнат таътилларига тааллуқлидир. Корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган таътилларни бериш шартлари ва

тартибини аниқлаш борасида корхонанинг имкониятлари анча кенгдир. Корхоналар, юқорида тушунтириш бериб ўтилганидек, таътиллارнинг қонун ҳужжатларида кафолатланганига қўшимча муддатини ёки таътилларнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган бошқа турларини кўзда тутиши мумкин. Алоҳида қоидалар кўрсатилган таътилларни беришнинг мутлақо бошқача тартибини назарда тутилиши мумкин. Масалан, корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган таътилларни ходимларга ишланган вақтга мутаносиб равишда таътил кунлари учун тегишлича ҳақ тўлаган ҳолда (қонун ҳужжатларида белгиланган қоидалар талаб қилганидек тўлиқ муддатга эмас) берилиши мустаҳкамлаб қўйилиши; корхона томонидан белгилаб қўйилган таътилларни жамлашнинг алоҳида тартиби назарда тутилиши; бу таътилларни иш йили доирасида ҳам, кейинги иш йилига ҳам кўчиришнинг бошқача тартиби белгилаб қўйилиши: уларни пуллик компенсация билан алмаштиришга рухсат берилиши ёки бу тақиқлаб қўйилиши мумкин ва ҳоказо.

Корхоналардан бирида амал қилаётган қоидалар, масалан, мазкур корхонадаги узлуксиз иш стажи учун ходимларга белгиланган қўшимча таътилдан ҳар йили фойдаланиш мумкинлигини ёки кўпи билан уч йил учун жамлашни ва ходимларга белгиланган бошқа таътиллар билан бир вақтда фойдаланиш мумкинлигини назарда тутди. Яъни қоидалар ходимга қўшимча таътилдан ҳар йили фойдаланиш, фойдаланмаслик ёхуд уни икки ёки уч йил учун жами хусусида мустақил равишда қарорга келиши имкониятини беради. Корхонада белгиланган қоидалар корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан меҳнат таътиллари бериш ва улардан фойдаланиш шартлари ва тартибининг бошқа вариантларини ҳам назарда тутиши мумкин.

Шу билан бирга, кўрсатилган таътиллар мажбурий тартибда алоҳида қоидалар ўрнатилишини талаб қилади деган тасаввур пайдо бўлмаслиги керак. Жамoa шартномасига биноан, у тузилмаган жойларда эса иш берувчи билан ходимларнинг вакиллик органи келишувига кўра, мазкур корхонада белгиланган (шу жумладан, ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган) барча таътиллар ходимларга меҳнат қонун ҳужжатларида назарда тутилган умумий тартибда ўрнатилиши ва берилиши кўзда тутилиши мумкин.

148-модда. Таътиллер учун ҳақ тўлаш

Йиллик таътиллер даври учун ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш кафолатланади (169-модда).

Таътил учун ҳақ тўлаш жамоа шартномасида белгиланган муддатларда, лекин таътил бошланмасидан олдинги охириги иш кунидан кечикмай амалга оширилади.

Шарҳланаётган модданинг биринчи қисмига мувофиқ, йиллик меҳнат таътиллари даври учун ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш кафолатланади.

Барча ҳолларда, шу жумладан ходимга таътилнинг фойдаланилмаган ва бошқа вақтга кўчирилган қисми берилганда таътил учун ўртача иш ҳақини ҳисоб-китоб қилиш ходимнинг меҳнат таътили ёки унинг фойдаланилмаган қисми бошланмасидан олдинги охириги иш кундаги хизмат маоши ёки тариф бўйича амалга оширилади.

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорига мувофиқ, ходим меҳнат таътилида бўлган даврда тариф ставкалари, хизмат маошлари миқдорлари оширилган тақдирда, таътилнинг ходим мазкур корхонада иш ҳақи миқдорлари оширилгандан кейин амалда фойдаланган кунларига тўғри келадиган иш кунлари сони учун ҳақ қайта ҳисоблаб чиқилади.

Жамоа келишуви, жамоа шартномаси ёки бевосита меҳнат шартномаси билан йиллик меҳнат таътиллари учун қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин.

Таътил учун пул суммасини тўлаш жамоа шартномасида белгиланган муддатда, лекин таътил бошланмасидан олдинги охириги иш кунидан кечиктирмай амалга оширилиши керак

Ходимларга календарь кунларда, шунингдек иш кунларида белгиланган меҳнат таътили учун ҳақ тўлашда Меҳнат кодекси мазкур моддасининг ходимларга таътил даврида ўртача иш ҳақи сақланишини кафолатловчи биринчи қисмининг умумий талабига риоя этиш зарур. Бинобарин, ҳақни тўлаш учун мазкур ходимнинг ўртача кунлик иш ҳақини ва тегишли календарь даврга тўғри келадиган иш кунлари сонини белгиланган тартибда ҳисоблаб чиқиш керак бўлади. Шуниси ҳам борки, уларнинг сони олти кунлик иш ҳафтаси календари бўйича ҳисоблаб чиқарилиши керак, чунки бу - ҳам беш, ҳам олти кунлик иш ҳафтасига эга бўлган корхоналарнинг

ходимларига бериладиган барча турдаги таътиллار муддати ҳисоблаб чиқариладиган умумий тартиб ҳисобланади.

Масалан, узайтирилган таътили муддати 30 календарь кунни ташкил этадиган ходимлар (вояга етмаган ходимлар, I ва II гуруҳ ногиронлари)нинг меҳнат таътили учун тўланадиган ҳақ миқдорини ҳисоблаб чиқариш юқорида кўрсатилган тартибда амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда, агар тарафлар ходимга ҳақ тўланадиган таътилни тўла ёки қисман асли ҳолида бериш тўғрисида келишувга эришмасалар, йиллик асосий ва қўшимча таътиллارнинг фойдаланилмаган кунлари учун, аввалгидек, пуллик компенсация тўланиши керак.

Бундан ташқари, ходимнинг хоҳишига кўра таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш эндиликда нафақат меҳнат шартномаси бекор қилинганда, балки муайян талабларга риоя этилган тақдирда иш даврида ҳам мумкин. Ана шу талабларни билиш бу нормани тўғри қўлланиш учун муҳим амалий аҳамиятга эга. Негаки, қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътиллارнинг барчаси ҳам пуллик компенсация билан алмаштирилавермайди.

Ҳар қандай ҳолда ушбу масалани ҳал этишда шунга эътибор бериш керакки, на ходим, на иш берувчи ҳатто амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган таътиллار ўрнига ва шу қонун ҳужжатлари йўл қўядиган доирада ҳам пуллик компенсация тўлаш ҳақида бир томонлама тартибда қарор қабул қила олмайди. Шуниси ҳам борки, ходимнинг иш берувчи билан бундай алмаштириш ҳақида келишуви фақат ходимнинг илтимосига биноан бўлиши мумкин.

Шуни билиш зарурки, қонун ҳужжатлари таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш мумкинлигинигина назарда тутаяди, ходимнинг бундай хоҳишини ҳар бир ҳолда бажаравериш мажбуриятини иш берувчи зиммасига юкламайди. Демак, иш берувчи ходимнинг таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни рад этишга ва унга таътилнинг бутун муддатини асли ҳолида беришга ҳақли.

У ёки бу сабабга кўра таътил узилиб қолган ҳолларда, қолган узайтириладиган кунлар учун ҳақ тўланмайди, чунки ходим таътилга чиқишдан олдин улар учун иш ҳақи олган.

Таътил узилиб қолган вақт учун ҳақ тўлаш унинг узилиб қолишига сабаб бўлган ҳолатларга боғлиқ бўлади.

Масалан, агар узилишга касаллик сабаб бўлса, ходимга таътил вақтидаги бутун касаллик даври учун белгиланган тартибда вақгинча

меҳнатта қобилиятсизлик нафақаси тўланади. Ҳарбий-ўқув йиғинларига чақирилиш туфайли таътилнинг узилиб қолган даври учун ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланиши керак ва ҳоказо.

Агарда ходим билан иш берувчининг келишувига кўра таътилнинг фойдаланилмаган қисми бошқа муддатга кўчирилган бўлса, таътилнинг фойдаланилмаган кунларига тўғри келадиган пул суммаси ходим таътилдан қайтганидан кейин ишлаган вақт учун жорий иш ҳақи ҳисобига қўшилиши мумкин. Таътилнинг фойдаланилмаган кунлари ходимга бошқа вақтда берилгани тақдирда, улар учун ҳақ тўлаш белгиланган тартибда янгитдан амалга оширилади.

149-модда. Ижтимоий таътиллار

Ходимлар қуйидаги ижтимоий таътиллар олиш ҳуқуқидан фойдаланадилар:

ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари (233-модда);

болаларни парваришлаш таътиллари (232, 234, 235-моддалар);

ўқиш билан боғлиқ таътиллар (252, 253, 254 ва 256-моддалар);

ижодий таътиллар (258-модда).

Қонун ҳужжатлари иш берувчи зиммасига ходимларга меҳнат таътилларидан ташқари ижтимоий таътиллар ҳам бериш мажбуриятини юклайди.

Меҳнат кодексининг мазкур моддасига мувофиқ ходим қуйидаги ижтимоий таътилларни олиш ҳуқуқидан фойдаланади:

- ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари;
- болаларни парваришлаш таътиллари;
- ўқиш билан боғлиқ таътиллари;
- ижодий таътиллари.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилини олиш ҳуқуқига меҳнат шартномаси бўйича ишловчи барча аёллар иш стажы бўлишидан қатъи назар эгадирлар.

Меҳнат кодексининг 233-моддасига мувофиқ, туққунга қадар 70 календарь кун ва туққандан кейин 56 календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда - 70

календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилади.

Белгиланган тартибда берилган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси ҳомиладорлик ва туғиш таътилини бериш учун асос бўлади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг умумий муддати жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, тиббий хулосада белгиланган кундан эътиборан аёлга тўлиқ берилади. Унинг тугаш санаси аёл туғишига қадар бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланганидан қатъи назар ўзгармайди.

Масалан, икки аёлга жорий йилнинг 1 январидан 5 майга қадар ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилган. Уларнинг иккаласида 70 календарь кундан кейин эмас, айтайлик, биттасида - таътил бошлангач 64 календарь кундан кейин, бошқасида 72 календарь кундан сўнг бола туғилган. Шунга қарамай, иккала аёлнинг ҳам ҳомиладорлик ва туғиш таътили 5 майда тугайди.

Кўрсатилган таътилнинг умумий муддати фақат қонун ҳужжатларида белгиланган ҳолатларда, хусусан, туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда кўпайтирилади. Бундай ҳолларда, таътилнинг умумий муддати 140 календарь кунгача кўпайтирилиши керак. Ҳомиладорлик ва туғиш таътилини кўпайтириш учун вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси асос бўлиб уни беришда бу ҳисобга олинади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг муддати календарь кунларда ҳисобланиши сабабли, бу таътил ҳисобига фақат иш кунларигина эмас, балки дам олиш ва байрам кунлари ҳам қўшиб ҳисобланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътил меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига, шунингдек кейинга меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган стажга қўшилади. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида аёлга ўртача иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида нафақа тўланади. Уни тўлаш Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 9 апрелда рўйхатга олинган Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақаларни тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низом билан тартибга солинади. Агар аёлда ҳомиладорлик ва туғиш таътилини ҳамда нафақасини олиш ҳуқуқи иш даврида, шу жумладан меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кунни ҳам қўшган ҳолда, юзага

келган бўлса, нафақат унга, ҳатто, агар нафақа олинадиган пайтга келиб у билан меҳнат муносабатлари тугаган бўлса ҳам, умумий асосларда тўланади. Нафақа аввалги иш жойида тўланади.

Нафақани олиш учун зарур бўлган асослар аёлда меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин юзага келгани тақдирда, масала бошқача ҳал этилади. Бу ҳолда Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомнинг 4-бандига амал қилиши керак бўлади. Унга кўра, Ўзбекистон Республикаси Пенсия жамғармаси, унинг Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳридаги бўлимлари, алоҳида ҳолларда, ҳомиладорлик ва туғиш таътили меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин бир ойлик муддат ичида юзага келган аёлларга нафақа тўлашга рухсат беришлари мумкин. Бу муддат меҳнат шартномаси бекор қилинган куннинг эртасидан ҳисобланади. Бир ойлик даврга календарь бўйича барча кунлар, шу жумладан дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунлари қўшилади. Масалан, агар меҳнат шартномаси 15 сентябрда бекор қилинган бўлса, бир ойлик даврга 16 сентябрдан 15 октябрга қадар бўлган муддат киради.

Аёл, меҳнат шартномаси бекор қилинганига қарамай, нафақа тайинланишини сўраб охирги иш жойидаги ижтимоий суғурта комиссиясига мурожаат этиши керак. Бу комиссия аёлнинг меҳнатга бўлган муносабатини, оиланинг таркиби ва моддий аҳволини ҳисобга олиб, нафақа тайинланшши сўраб Пенсия жамғармасининг шаҳар (туман) бўлимига мурожаат қилади. Бўлим қўйилган масалани кўриб чиқиб, тегишли таклиф билан Пенсия жамғармасининг вилоят, Тошкент шаҳар ёхуд Қорақалпоғистон Республикасидаги бўлимига чиқиши мумкин.

Масала ижобий ҳал этилган тақдирда, ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини ҳисоблаш ва тўлаш охирги иш жойида, аёл меҳнат шартномаси бекор қилиниши олдидан олган иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда амалга оширилади. Бунда шуни эсда туриш керакки, кўриб чиқиладиган мисолда ҳам Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомнинг 44-бандига мувофиқ, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўланади.

Низомнинг 102-бандига мувофиқ, корхона тугатилгани тақдирда, нафақа Пенсия жамғармасининг вилоятлар, Тошкент

шаҳри, Қорақалпоғистон Республикасидаги бўлимларнинг кўрсатмасига биноан бошқа корхона томонидан тўланади.

Меҳнат кодексининг 234-моддасига мувофиқ, ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра, иш стажидан қатъи назар, бола икки ёшга тўлгунга қадар парваришlash учун, ана шу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланган ҳолда таътил берилади.

Мазкур таътилдан боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришлайётган бошқа қариндошлари ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин.

Аёлнинг боласи икки ёшга тўлгунга қадар уни парваришlash учун таътил берилишини сўраб мурожаат этиши уни ўз қарорини ўзгартириш ва шу давр мобайнида исталган вақтда таътилдан умуман воз кечиш ёки фақат уни бирон-бир даврга тўхтатиб туриш ва ишга тушиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди. Бунда тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб уйда ишлаган даврида аёлнинг болани парваришlash нафақасини олиш ҳуқуқи сақланиб қолади.

Болани парваришlash таътили вақти иш стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшилади. Бироқ бу вақт, агар жамоа шартномасида ёки корхонанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, навбатдаги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди.

Болани парваришlash таътили даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади, корхонанинг батамом тугатилиши ҳоллари бундан мустасно.

Яна шуни назарда тутиш керакки, бола икки ёшга тўлгач, аёлнинг хоҳишига кўра иш берувчи унга бола уч ёшга тўлгунга қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт.

Болани парваришlash нафақаси боланинг онасига ёки болани амалда парваришлайётган бошқа қариндошига тайинланади. Бу нафақани тайинlash ва тўlash тартиби Меҳнат кодекси билан, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Ижтимоий таъминот вазирлиги 1998 йил 13 мартда тасдиқлаган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги 1998 йил 9 апрелда рўйхатга олган Бола икки ёшга тўлгунча уни парваришлаганлик учун ойлик нафақа тўlash тартиби тўғрисидаги Низом билан белгиланган.

Нафақа бола икки ёшга тўлгунга қадар ҳар ойда республикада белгаланган энг кам иш ҳақининг 200 фоизи миқдорида, парваришланаётган болалар сони ва нафақа олувчи шахснинг меҳнат стажидан қатъи назар, тўланади. Бу нафақани олиш ҳуқуқидан ишлайдиган оналар ҳам, ишламайдиган оналар ҳам фойдаланадилар. Ишлайдиган оналарга нафақалар ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугагандан кейин иш жойидан тўланади. Ишламайдиган оналарга нафақа бола туғилгандан кейинги ойдан эътиборан ижтимоий таъминот органлари томонидан тўланади. Биринчи ҳолда ҳам, иккинчи ҳолда ҳам нафақа бола икки ёшга тўлган ойга қадар тўланади. Болани парваришlash нафақаси жорий ой учун тўлаб борилади.

Меҳнат кодекси 234-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ, аёлнинг ёки болани амалда парваришлайётган бошқа қариндошининг хоҳишига кўра, улар тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлашлари мумкин. Бунда уларнинг нафақа олиш ҳуқуқи сақланади.

Болани парваришlash нафақаси тайинланшпи учун қуйидагиларни тақдим этиш зарур:

- шу нафақа тайинланиши сўралган ариза;
- бола туғилганлиги тўғрисидаги гувоҳноманинг қўчирма нусхаси.

Ишламайдиган оналар нафақа тайинланишини сўраб мурожаат этганда ижтимоий таъминот органларига меҳнат дафтарчасини ёки ишламаётганликлари ҳақида турар жойларидан маҳалла қўмитасининг маълумотномасини ҳам тақдим этадилар. Агар нафақа тайинланишини сўраб боланинг онаси эмас, балки болани амалда парваришлайётган бошқа қариндоши мурожаат этса, юқорида айтилганларга қўшимча равишда ҳужжатлар талаб қилинади.

Меҳнат шартномаси бекор қилингани (ўқув тугагани) ва нафақа олувчи янги иш жойига ишга киргани тақдирда, аввалга иш жойидан нафақа тўлаш тўхтатилади ва шу тўхтатилган вақтдан эътиборан янги жойдан тўлаш бошланади. Ходим меҳнат муносабатларини тугатган иш берувчи ёки у таълим олган ўқув юрти болани парваришlash нафақасини тўлаш тўхтатилгани тўғрисида нафақани тўлаш қайси ойдан тўхтатилгани кўрсатилган ҳолда ходимга маълумотнома беради. Агар меҳнат шартномаси бекор қилинганидан (ўқув тугаганидан) кейин нафақа олувчи ишга жойлашмаган бўлса, у то

ишга жойлашгунга қадар болани парваришлаш нафақасини тўлаш ижтимоий таъминот органлари томонидан амалга оширилади.

Болани парваришлаш учун бериладиган нафақани тўлаш қуйидаги ҳолларда тўхтатилади:

- парваришланаётган бола икки ёшга тўлганда;
- бола тўлиқ давлат таъминоти учун ихтисослаштирилган муассасага (чақалоқлар уйига) жойлаштирилганда;
- болани парваришлаш учун бериладиган нафақани олаётган шахс ота-оналик ҳуқуқлари ёки васийлик (ҳомийлик)дан маҳрум этилганда;
- бола вафот этганда;
- оила бола билан доимий яшаш учун Ўзбекистон Республикасидан ташқарига чиқиб кетганда.

Тайинланган, аммо ўз вақтида талаб қилиб олинмаган (олинмай қолган) болани парваришлаш нафақаси, бу нафақа тўланиши лозим бўлган даврларда назарда тутилган миқдорларда, аммо кўпи билан ярим йил учун тўланади. Нафақани тўловчи органнинг айби билан ўз вақтида олинмай қолган нафақа ўтган давр учун бирон-бир муддат билан чегараланмасдан тўлиқ тўланади. Бундай ҳолларда болани парваришлаш учун бериладиган нафақа суммаси бир йўла тўланади.

Корхоналарда ишловчи шахсларга болани парваришлаш нафақаси, мулкчилик шаклидан қатъи назар, шу корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан амалга оширилади. Корхоналар болани парваришлаш учун бериладиган нафақани тўлаш учун сарфлаган маблағлар давр харажатлари жумласига киритилади ва фойда солиғини ҳисоблашда солиқ солинадиган база ана шу суммага камайтирилади.

Бюджетдаги ташкилотларда ишловчи шахсларга болани парваришлаш учун бериладиган нафақани тўлаш иш ҳақи фондини тежаш ҳисобига, бундай тежам бўлмаса харажатлар умумий сметаси ҳисобидан амалга оширилади. Ана шу нафақаларни тўлаш учун қилинган харажатлар иш ҳақидан кейинги «бола икки ёшга тўлгунга қадар парваришлаш учун бериладиган нафақа» сатрида алоҳида сатр билан ажратиб кўрсатилади.

Тўланаётган нафақалар учун ижтимоий суғурта бўйича суммалар қўшиб ёзилмайди.

Ишламайдиган оналар учун нафақа ижтимоий таъминот органлари томонидан маҳаллий бюджет маблағлари ҳисобидан,

уларни «Фаровонликни ошириш бўйича харажатлар» бўлимида акс эттирган ҳолда, тўланади.

Одатда болани парваришлаш учун бериладиган таътилдан (бола икки ёшга тўлгунга қадар қисман ҳақ тўланадиган таътилдан ҳам, бола уч ёшга тўлгунга қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилдан ҳам) боланинг онаси фойдаланади. Айни чоғда шунга эътибор қаратиш керакки, Меҳнат кодекси 234-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, болани парваришлаш учун бериладиган таътиллاردан боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришлайётган бошқа қариндоши ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин. Бунда болани парваришлаш учун бериладиган таътилдан боланинг онаси эмас, оиланинг бошқа аъзоси фойдаланадиган ҳолларни икки гуруҳга бўлиш мумкин. Уларнинг биринчиси жумласига муайян ҳолатлар туфайли боланинг онаси мазкур таътилдан тўлиқ ёки қисман фойдалана олмайдиган ҳолларни киритиш керак бўлади (онанинг вафот этиши, унинг болани парваришлашга ҳалақит берувчи ногиронлиги, онанинг стационар даволаш муассасасида даволанишда бўлиши, онанинг оналик ҳуқуқидан маҳрум этилиши ва ҳоказо). Бундай ҳолларда, болани она ўрнига парваришлашни хоҳловчи шахс болани парваришлаш учун бериладиган тегишли таътиллари ва нафақани олиш учун ариза ва боланинг туғилганлиги тўғрисидаги гувоҳноманинг кўчирма нусхасидан ташқари она боласини парваришлай олмаслигини тасдиқловчи ҳужжатларни (она вафот этганлиги ҳақидаги гувоҳномани, оналик ҳуқуқидан маҳрум этилганлиги ҳақида суд органлари берган маълумотномани ва бошқа шу кабиларни) ҳам тақдим этиши керак.

Шуни ҳам назарда тутиш керакки, Меҳнат кодекси 234-моддасининг учинчи қисми болани парваришлаш учун бериладиган таътиллاردан фойдаланиш имкониятини она уни парваришлай олмайдиган ҳоллар билангина чеклаб қўймайди.

Бу шуни англатадики, ҳатто она болани парваришлаши мумкин бўлганда ҳам, амалдаги қонун ҳужжатлари болани ким парваришлаши тўғрисидаги, масалани айнан оила ҳал этиши имкониятини беради. Болани парваришлаш таътилидан она эмас, балки оиланинг бошқа аъзоси фойдаланадиган ҳоллар эса иккинчи гуруҳдаги ҳолларни ташкил этади. Бунда шуни таъкидлаш муҳимки, бундай қарор аёлнинг ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугагандан кейин ҳам, кейинчалик болани парваришлаш таътиллари мобайнида ҳам исталган пайтда қабул қилиниши мумкин. Болани парваришлаш

учун бериладиган таътиллари расмийлаштириш пайтида она ўрнига болани амалда парваришлайётган шахс боланинг онаси шу таътидан фойдаланмаётгани ва болани парваришлаш нафақасини олмаётгани ҳақида онанинг иш (ўқиш, хизмат) жойидан маълумотнома тақдим этиши зарур.

Меҳнат кодекси 235-моддасига мувофиқ, янги туғилган болаларни бевосита туғруқхонадан фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб, бола туғилган кундан эътиборан 56 кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васийлик белгиланган) тақдирда эса 70 календарь кун) ўтгунга қадар бўлган даврда давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланган ҳолда таътил берилади. Масалан, бола 1 январда туғилган, 10 январда эса фарзандликка олинган (васийлик белгиланган). Боланинг отасига (васийга) 10 январдан эътиборан (фарзандликка олиш кунидан) 25 февралга қадар (бола туғилган кундан эътиборан 56 календарь кун ўтгунга қадар) таътил берилиши керак. Бу ҳолда таътилни умумий муддати 48 календарь кунни ташкил этади. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили сингари миқдорда ва тартибда тўланадиган нафақани тайинлаш учун асос бўладиган меҳнатга қобилятсизлик варақаси ҳудди шу давр учун белгиланган тартибда берилади. Икки ёки ундан ортиқ бола фарзандликка олинганда таътил муддати мувофиқ равишда улар туғилган кундан эътиборан 70 календарь кун ҳисобидан ҳисоблаб чиқарилади ва тайинланади. Кейинчалик фарзандликка олувчига (васийга) унинг хоҳишига кўра умумий асосларда бола икки ёшга тўлгунга қадар энг кам иш ҳақининг 150 фоизи миқдорида нафақа тўланган ҳолда ва уч ёшга тўлгунга қадар - иш ҳақи сақланмаган ҳолда болани парваришлаш таътили берилиши керак. Кўрсатилган таътилар даврида фарзандликка олувчининг (васийнинг) иш жойи (лавозими) сақланади, болани парваришлаш учун берилган таътилларида бўлиш вақти меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшилади. Болани (икки ва уч ёшга тўлгунга қадар) парваришлаш таътиллари вақти, башарти жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди. Шунга эътибор бериш керакки, болани парваришлаш таътиллари болаларни туғруқхонадан эмас, четдан фарзандликка олган (васийлик белгиланган) шахсларга ҳам

берилади. Тушунтириш бериб ўтилганидек, болаларни бевосита туғруқхонадан фарзандликка олинганда (васийлик белгиланганда) болани парваришlash таътиллари бериш Меҳнат кодекси 235-моддасида назарда тутилган тартибда амалга оширилади. Бироқ бу болаларни бошқа муассасалардан (масалан, болалар уйидан) фарзандликка олувчиларга болани парваришlash таътиллари бериш рад этилиши мумкин деган маънони билдирмайди. Меҳнат кодексининг 238-моддасига кўра, аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллари бериш, имтиёзли иш режаларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар) онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.

Барча кўрсатилган кафолатлар шубҳасиз болани фарзандликка олганларга ҳам берилиши керак.

Бинобарин, бола фарзандликка олингани тўғрисидаги ҳужжат тақдим этилганда, фарзандликка олувчига унинг илтимосига биноан бола тегишли ёшга тўлгунга қадар уни парваришlash учун таътил ҳам берилиши керак.

Агар туғилиш ҳақидаги гувоҳномада аёл боланинг онаси деб кўрсатилган бўлса, мазкур болани фарзандликка олиш қаерда амалга оширилганидан қатъи назар, унга болани парваришlash учун тегишли таътил берилиши керак. Бу ҳолда очиқ-ойдинлаштиришга қаратилган бирон-бир ҳаракатлар қилишга ёки (масалан, фарзандликка қачон ва қаерда олинганини) тасдиқловчи ҳужжатларни талаб қилиб олишга йўл қўйилмайди. Чунки бу фарзандликка олиш сирининг очилишига сабаб бўлиши мумкиндирки, бунга йўл қўйилмайди ва бу қонун билан таъқиб қилинади. Меҳнат кодексининг 232-моддасига мувофиқ, ўн икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Бу таътилни бериш тартиби уни татбиқ этишда ҳисобга олиниши зарур бўлган бир қатор хусусиятларга эга, чунончи:

1) Меҳнат кодексининг 149-моддаси бу таътилни ижтимоий таътиллار жумласига киритади. Бундан келиб чиқадики, бундай таътилни беришда ижтимоий таътиллار учун назарда тутилган умумий қоидаларга риоя этилади. Хусусан, Меҳнат кодекси 151-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, ижтимоий таътилларнинг барча бошқа турлари сингари, мазкур таътилдан фақат асли ҳолида фойдаланиш мумкин, уни пуллик компенсация билан алмаштиришга, кейинги иш йилига кўчиришга, бинобарин, бу таътилларни бир неча йил учун жамлашга йўл қўйилмайди;

2) Меҳнат кодекси 232-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, мазкур таътил, айти чоғда, қўшимча таътил ҳисобланади. Демак, уни беришда меҳнат таътилининг умумий муддатини жамлашнинг Кодекснинг 140-моддасида назарда тутилган тартибига, яъни 48 иш кунидан ошиб кетмаслигига риоя этилиши керак. Бу унинг ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор деярли ҳар бир аёлга берилишини таъминлайди;

3) Меҳнат кодекси 232-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган қўшимча ижтимоий таътил аёлнинг хоҳишига кўра ё меҳнат таътилига қўшиб берилиши, ё тегишли иш йили мобайнида исталган вақтда алоҳида фойдаланилиши мумкин;

4) Меҳнат кодекси кўриб чиқиладиган таътилнинг фақат энг кам муддатини назарда тутди. Бундан шундай хулоса келиб чиқадики, ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёл қаерда ишлашидан қатъи назар, иш берувчи унга уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан қўшимча таътил бериши шарт. Айти чоғда жамоа келишувида, жамоа шартномасида ёхуд меҳнат шартномасида бундай таътил муддатини узайтириш назарда тутилиши мумкин;

5) Кўриб чиқиладиган таътилни беришда шуни назарда тутиш керакки, Меҳнат кодексининг 238-моддасига мувофиқ, аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллари бериш, имтиёзли иш режимларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар),

онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади. Кўрсатилган қафолатлар ва имтиёзлар, шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларга ҳам берилади. Бинобарин, Меҳнат кодекси 232-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган кўшимча ижтимоий таътилни олиш ҳуқуқидан, агар юқорида келтирилган ҳолатлар мавжуд бўлса, боланинг отаси, унга васийлик (ҳомийлик) қилувчи, шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувиси, буваси ёки бошқа қариндошлари фойдаланадилар. Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ ёшдаги боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар уч кунлик ҳақ тўланадиган таътилдан ташқари камида 14 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда йиллик таътил ҳам олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар иш жойидан ўқув таътиллари олиш ҳуқуқига эгадирлар. Бу таътиллар муддати, улар учун ҳақ тўлаш ва уларни бериш тартиби таълим муассасасининг типига, ўқув турига (сиртқи, кечки), ўқув курсига, таътил мақсадига ва бошқа шу кабиларга боғлиқ бўлади. Ўз мақсадига кўра ўқув таътили кириш, курс-дан-курсга ўтиш ёки битириш имтиҳонларини топшириш, лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш учун, диплом лойиҳасини тайёрлаш ва химоя қилиш даврида берилиши мумкин ва ҳоказо. Одатда ўқув таътиллари даврида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади. Шу билан бир вақтда, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари баъзи ўқув таътиллари иш ҳақи сақланмаган ҳолда берилишини ҳам назарда тутди. Бундай таътиллар олий ва ўрта махсус ўқув юртларига кириш имтиҳонларини топшириш учун, шунингдек олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг охирги курсларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларга диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун берилади. Яна шунга эътибор бериш керакки, таълим муассасаларида ўқиётган ходимлар ўз хоҳишларига кўра меҳнат таътилларини имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига тўғрилаб олишга ҳақлидирлар. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда

ўқийётган ходимлар қуйидаги ўқув таътиллари олиш ҳуқуқига эгадирлар:

- битирув имтиҳонларини топшириш учун бериладиган таътил
- синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш учун бериладиган таътил.

Меҳнат кодексининг 252-моддасига мувофиқ, умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқийётган ходимларга ўн биринчи (ўн иккинчи) синфда битирув имтиҳонлари топшириш даврида 20 иш кунидан кам бўлмаган, тўққизинчи синфда эса 8 иш кунидан кам бўлмаган таътил берилади. Бундай таътиллار вақтида ходимларнинг иш жойи ва ўртача иш ҳақи сақланади.

Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда бешинчи синфдан то ўн биринчи синфгача ўқийётган шахсларга синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш учун ўқув таътиллари берилади. Бундай таътиллarning муддати 4 кундан 6 кунгачани ташкил этади. Бунда шунга эътибор қаратиш керакки, ана шу ўқув таътиллари учун ўртача иш ҳақининг сақланиши умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқийётганлар ўқув йили даврда ишдан озод қилинадиган кунларнинг (соатларнинг) умумий миқдорини қисқартириш ҳисобига амалга оширилади.

Меҳнат кодексининг 251-моддасига мувофиқ, умумтаълим мактабларининг ўқувчилари олти кунлик иш ҳафтасида ишлаётган бўлсалар, ўқув йили мобайнида камида 36 иш куни ёки шунга мувофиқ келадиган миқдордаги иш соати давомида ишдан озод қилинадилар. Беш кунлик иш ҳафтасида ишлаган тақдирда, ишдан озод қилинадиган иш соатларининг умумий миқдори сақлаб қолинади, ишдан озод қилинадиган иш кунларининг миқдори эса, иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради. Ўқувчилар ишдан озод қилинган вақт учун, кўриб чиқилаётган мисолда Меҳнат кодекси 251-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, асосий иш жойида оладиган ўртача ойлик иш ҳақининг камида эллик фоизи тўланади, лекин бу белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан оз бўлмаслиги керак.

Синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш учун ўқув таътилини бершда қуйидаги ҳолатларни назарда тутиш керак бўлади:

1) бу таътил ўқув йили давомида фойдаланилмаган, ходим ўқиш учун ишдан озод қилиниш ҳуқуқига эга бўлган кунлар (соатлар) мавжуд бўлса берилади;

2) бу таътил муддати ходим ўқув йили мобайнида фойдаланмаган ишдан озод қилинган кунлар (соатлар) миқдорига боғлиқ бўлади;

3) кунлари учун ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиши, ходим ўқув йили даврида озод қилинадиган кунлар (соатлар) учун ўртача иш ҳақининг фақат эллик фоизи сақланиши сабабли, таътил муддати ходим йил давомида фойдаланмаган ишдан озод қилинадиган кунлар сонидан иккига бўлиш орқали аниқланади;

4) меҳнат кодекси 252-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ходим ўқув йили мобайнида фойдаланмаслиги мумкин бўлган ишдан озод қилинадиган кунларнинг энг кўп миқдори ўн икки кунни ташкил этиши муносабати билан синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш учун ўқув таътилининг қонун ҳужжатларида белгиланган муддати олти иш кунидан ошмаслиги лозим.

Албатта, жамоа шартномасида кўриб чиқиладиган таътилнинг кўпроқ муддати ҳам белгилаб қўйилиши мумкин. Бироқ, бу вазиятда қонун билан кафолатланган таътилнинг олти кунидан ортиқ барча кунлар ўқиётганларга иш йили мобайнида бериладиган, ишдан озод қилинадиган кунларнинг умумий миқдорини қисқартириш ҳисобига эмас, балки корхонанинг фойдаси ҳисобига берилиши керак.

Юқорида санаб ўтилган барча ҳолатларни ҳисобга олиш синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш даврида ўқув таътилларини қонун-қоидага мувофиқ равишда бериш учун зарурдир. Масалан, агар ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умутаълим мактабида ўқиётган шахс ўқув йили мобайнида ўн иш кунидан фойдаланмаган бўлса, кўриб чиқиладиган таътил муддати беш иш кунини ташкил этади. Бунда таътилнинг барча кунлари учун ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Меҳнат кодексининг 253-моддасига мувофиқ, ҳунар-техника билим юртларида таълим олишнинг кечки шаклида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар имтиҳонларга тай-ёриланиш ва уларни топшириш учун асосий иш жойидаги ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йил мобайнида камида ўттиз иш кунига ишдан озод қилинадилар.

Ўрта махсус ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган шахсларга бериладиган ўқув таътиллари муддати ўқув курси ва шакли (кечки ёки сиртқи)га боғлиқ бўлади.

Таълимнинг кечки шаклида ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш даврида ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили қуйидаги муддат билан қўшимча таътиллар берилади:

- биринчи ва иккинчи курсларда таълим олаётганлар учун - камида 10 календарь кун;

- учинчи ва ундан кейинги курсларда таълим олаётганлар учун - камида 20 календарь кун.

Ўрта махсус ўқув юртларида таълимнинг кечки шаклида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш даврида ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили қуйидаги муддат билан ўқув таътиллари берилади:

- биринчи ва иккинчи курсларда таълим олаётганлар учун - камида 30 календарь кун;

- учинчи ва ундан кейинги курсларда таълим олаётганлар учун - камида 40 календарь кун.

Ўрта махсус ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётганларга битирув имтиҳонларини топшириш даврида ва диплом лойиҳасини (ишини) тайёрлаш ва ёқлаш даврида бериладиган ўқув таътиллари муддати ўқув шаклига боғлиқ бўлмайди. Ўқувнинг кечки шаклида ўқийдиганлар учун ҳам, сиртқи шаклида ўқийдиганлар учун ҳам битирув имтиҳонларини топшириш учун ўқув таътили камида ўттиз календарь кун муддат билан берилади. Кўрсатилган ходимларга диплом лойиҳасини тайёрлаш ва ёқлаш даврида бериладиган таътил муддати эса икки ойни ташкил этади.

Бундан ташқари, ўрта махсус ўқув юртларининг охирга курсларида ўқувнинг ҳам кечки, ҳам кундузги шаклларида ўқиётган ходимларга диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун 30 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Мазкур таътил Олий ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга бериладиган ўқув таътиллари муддати ўқув курсига ва бошқа ҳолатларга боғлиқ бўлади. Бу таътилларни икки гуруҳга бўлиш мумкин. Улардан биринчисини муддати олий ўқув юртидаги ўқув шакли (кечки ёки сиртқи)га боғлиқ бўлган таътиллар ташкил этади. Бу гуруҳга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш даври учун бериладиган таътиллар киради. Иккинчи гуруҳга битирув имтиҳонларини топшириш, диплом лойиҳасини ёқлаш даври учун, шунингдек диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун бериладиган ўқув таътиллари киради. Бу таътиллар муддати ўқув шаклига боғлиқ бўлмайди.

Бинобарин, олий ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда кечки шаклда таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш даврида ўртача ҳақи сақланган ҳолда қуйидаги муддат билан ўқув таътиллари берилади:

- биринчи ва иккинчи курсларда таълим олаётганлар учун - ҳар йили камида 20 календарь кун;

- учинчи ва ундан кейинги курсларда таълим олаётганлар учун - ҳар йили камида 30 календарь кун.

Олий ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда сирт-дан таълим олаётган талабалар учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили қуйидаги муддат билан ўқув таътиллари берилади:

- биринчи ва иккинчи курсларда таълим олаётганлар учун - камида 30 календарь кун;

- учинчи ва кейинги курсларда таълим олаётганлар учун - камида 40 календарь кун.

Ходим олий ўқув юртида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълимнинг кечки ёки сиртқи шаклида билим олаётганидан қатъи назар, битирув имтиҳонларини топшириш даврида унга ўртача иш ҳақи сақланмаган ҳолда камида 30 календарь кун муддат билан ва диплом лойиҳасини тайёрлаш ва ёклаш даврида тўрт ой муддат билан ўқув таътиллари берилади.

Бундан ташқари, олий ўқув юртларининг охирги курсларида (ҳам кечки, ҳам сиртқи шаклда) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун иш ҳақи сақланмаган ҳолда 30 календарь кун муддат билан таътил берилади. Бу таътил даврида талабаларга умумий асосларда стипендия тайинланади.

Меҳнат кодексининг 285-моддасига мувофиқ, ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга номзодлик ёки докторлик диссертацияларини яқунлаш, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллари берилади.

Ижодий таътиллари бериш тартиби ва уларнинг муддатлари қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарорига мувофиқ, илмий даражаларга даъвогарлар номзодлик ва докторлик диссертацияларини, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмаларнинг муаллифлари қўлёзмаларини яқунлашлари учун шарт-шароит яратиш мақсадида ишлаб чиқариш ёки педагогик

фаолиятни илмий иш билан муваффақиятли қўшиб олиб бораётган шахсларга асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда қуйидаги муддат билан ижодий таътил берилади:

- номзодлик диссертациясини ва муаллифлар дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмаларини якунлашлари учун уч ойгача;
- докторлик диссертациясини якунлаш учун олти ойгача.

Ижодий таътиллار учун ҳақ тўлаш белгилаб қўйилган иш ҳақи фонди, шунингдек илмий кадрларни тайёрлаш учун назарда тутиладиган маблағлар доирасида амалга оширилади.

Жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ёхуд иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидага келишувга биноан ижодий таътилларнинг юқорида кўрсатилган муддати корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан қўпайтирилиши мумкин.

Ижодий таътилларни бериш ходимга белгаланган йиллик меҳнат таътилларининг муддатига таъсир этмайди. Иш берувчи ходимнинг хоҳишига кўра меҳнат таътилини ижодий таътилга тўғрилаб бериши шарт.

Ижодий таътил:

- давлат олий ўқув юртлари ва илмий-тадқиқот муассасаларининг ходимларига - директор (ректор) томонидан шу муассасалар Илмий кенгашининг тавсияномаси тақдим этилгандан кейин;

- бошқа давлат корхоналари, ташкилотлари ва муассасаларининг ходимларига - вазирлик (идора) томонидан даъвогар биркитиб қўйилган олий ўқув юрти ёки илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кенгашининг тавсияномаси тақдим этилгандан кейин берилади.

Илмий даража даъвогарларига ижодий таътилни расмийлаштириш учун кафедра (шўъба, лаборатория ва ҳоказо) Илмий кенгашга асослантирилган илтимоснома йўллайди.

Ижодий таътил бериш тўғрисидаги тавсияномалар Илмий кенгашлар томонидан илмий ишнинг долзарблигини, ўтказилган тадқиқотлар кўламини ва таътил вақти ичида диссертацияни якунлаш имкониятларини ҳисобга олган ҳолда берилади.

Илмий кенгашнинг тавсиясида диссертацияни якунлаш учун зарур бўлган таътилни бериш вақти ва муддатлари кўрсатилади.

Ижодий таътил олган шахслар таътил тугаганидан кейин қилинган иш тўғрисида ҳисобот тақдим этадилар.

Ижодий таътиллار асосий иш жойида давлат олий ўқув юртлари, илмий-тадқиқот муассасаларининг ходимларига дарсликлар

ёки ўқув-услугий қўлланмалар ёзиш учун олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кенгашининг тавсияномасига биноан берилади.

Иш муаллифлар жамоалари томонидан ёзилганда ижодий таътил муаллифлар жамоасининг барча аъзолари томонидан имзоланган ёзма аризага биноан муаллифлар жамоасининг аъзоларидан бирига берилади. Муаллифлар таътилни ўзаро тақсимлашга ҳам ҳақлидирлар.

Ижодий таътил тугаганидан кейин муаллиф олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасасининг Илмий кенгашига ишнинг қўлёзмаси тариқасидаги ҳисоботни, асосий иш жойидаги муассаса, корхона, ташкилот раҳбарига эса иш якунлангани тўғрисидаги тасдиқловчи ҳужжатни тақдим этади.

Ижодий таътиллари бериш ва уларнинг муддати нодавлат олий ўқув юртлари, илмий-тадқиқот муассасалари, корхоналари, муассасалари ва ташкилотларида жамоа шартномасида (агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан) ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасида юқорида кўриб чиқилган тартибга мувофиқ равишда белгилаб қўйилади.

150-модда. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллار

Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

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

1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга - ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига - ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга (234-модда);

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга - ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар (232-модда);

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ана шу турдаги таътилнинг номи амалда унинг хусусиятларини акс эттиради. Бошқа таътиллاردан фарқли равишда бу таътил даврида, унинг муддатидан қатъи назар, ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолмайди. Бошқа барча таътиллар учун ҳам хос бўлган умумий хусусият шуки, бундай таътилда бўлинадиган бутун давр мобайнида ходимнинг иш жойи (лавозими) сақланиб қолади.

Мазкур модданинг биринчи қисмига мувофиқ, ҳар бир ходимга унинг шахсий илтимосига биноан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин. Унинг муддати, умумий қоидага кўра, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Рўйхати Меҳнат кодексида назарда тутилган ходимларнинг айрим тоифаларига бериладиган иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътилларгина бу қоидадан истиснодир.

Бундан шундай хулоса келиб чиқадики, иш берувчи ҳеч қандай ҳолатда ходимнинг розилигисиз уни иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътилга чиқаришга ҳақли эмас.

Меҳнат кодекси 150-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, қўйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши шарт:

- 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатдан уларга тенглаштирилган шахсларга - ҳар йили 14 календарь кунга қадар;

- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига - ҳар йили 14 календарь кунга қадар;

- икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга;

- ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга - ҳар йили 14 календарь кунга қадар.

Бундан ташқари, Меҳнат кодекси 254-моддасига мувофиқ иш берувчи кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларнинг илтимосига биноан:

- 1) олий ўқув юртларига кириш учун - камида 15 календарь кун;

- 2) ўрта махсус ўқув юртларига кириш учун – камида 10 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт.

Мазкур таътиллار муддати ўқув юрти жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш учун зарур бўладиган вақтга мувофиқ равишда кўпайтирилиши керак.

Бундай таътилни бериш учун ўқув юртининг тегишли буйруғидан кўчирма ва ходимнинг аризаси асос бўлади.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг охириги курсларида ўқиётган ходимларнинг илтимосига биноан ҳам диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун 30 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши керак.

Агар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда ёки бевосита меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бўлса, бошқа ҳолларда ҳам иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши керак. Меҳнат кодекси мазкур моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, иш берувчи 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари бўлган ходимларнинг ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларнинг илтимосига биноан ҳар йили 14 календарь кунгача муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт.

Кўрсатиб ўтилган муддатлар доирасидаги иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил уларнинг йиллик меҳнат таътилига қўшилиши ёки қисмларга бўлиб фойдаланиш мумкин. Иш берувчи ходимга бу таътилни беришни рад этишга ҳақли эмас, чунки мазкур модда ходимга бундай таътилни ҳар йили беришни иш берувчининг зиммасига юклаган. Шуниси ҳам борки, бу таътилни дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун бериладиган қўшимча таътил деб ҳисоблаш керак. Демак, Меҳнат кодекси 144-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, уруш қатнашчилари ундан асосий таътил сингари ёзги ёки ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтда фойдаланишга ҳақлидирлар.

Уруш қатнашчилари жорий йилда бундай таътилдан фойдаланишдан воз кечишга ҳақидирлар. Бироқ, бу уларга ана шу таътилни кўчириш ва уни кейинги иш йилида беришни талаб қилиш ҳуқуқини бермайди. Бундай таътил фақат иш берувчининг розилиги билан олиниши мумкин.

Мазкур модданинг иккинчи қисмига мувофиқ, иш берувчи ҳар йили уларнинг хоҳишига кўра 14 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт.

Бу таътилни I ва II гуруҳ ногиронларига дам олиш ва меҳнат қобилиятини тиклаш учун бериладиган қўшимча таътил деб

ҳисоблаш керак бўлади. Демак, Меҳнат кодекси 144-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, улар бу таътилдан ёзги ёки ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтда фойдаланишга ҳақлидирлар.

Агар ходимга ногиронлик жорий йил бошида белгиланмаган бўлса, бундай таътилни олиш ҳуқуқи ногиронлик белгиланган кундан эътиборан юзага келади.

Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил фақат ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан бирон-бир ҳолатлардан қатъи назар ҳал этилади ва бирон-бир тасдиқдовчи ҳужжатни тақдим этишни шарт қилиб қўймайди. Шу билан бирга, оширилган ижтимоий муҳофазага муҳтож бўлган ходимларни қўллаб-қувватлаш мақсадида Кодексда ходимлар айрим тоифаларининг рўйхати мавжуд бўлиб, иш берувчи ана шу ходимларнинг илтимосига биноан уларнинг ҳар бири учун белгиланганидан кам бўлмаган муддатга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт (261-саволга қаранг).

151-модда. Фойдаланилмаган таътиллار учун пуллик компенсация тўлаш

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга фойдаланилмаган барча йиллик асосий ва қўшимча таътиллار учун пуллик компенсация тўланади.

Ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик таътилнинг ушбу Кодекснинг 134-моддасида белгиланган энг оз муддатида (ўн беш иш кунидан) ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Ижтимоий таътилларнинг барча турларидан, шунингдек ушбу Кодекснинг 137 ва 138-моддаларида назарда тутилган қўшимча таътиллардан асли ҳолида фойдаланилади ва уларни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда, агар тарафлар ходимга ҳақ тўланадиган таътилни тўла ёки қисман асли ҳолида бериш тўғрисида келишувга эришмасалар, йиллик асосий ва қўшимча таътилларнинг фойдаланилмаган кунлари учун, аввалгидек, пуллик компенсация тўланиши керак.

Бундан ташқари, ходимнинг хоҳишига кўра таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш эндиликда нафақат меҳнат шартномаси бекор қилинганда, балки муайян талабларга риоя этилган тақдирда иш даврида ҳам мумкин. Ана шу талабларни билиш бу норманинг тўғри қўлланиши учун муҳим амалий аҳамиятга эга. Негаки, қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътилларнинг барчаси ҳам пуллик компенсация билан алмаштирилавермайди.

Ҳар қандай ҳолда ушбу масалани ҳал этишда шунга эътибор бериш керакки, на ходим, на иш берувчи ҳатто амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган таътиллار ўрнига ва шу қонун ҳужжатлари йўл қўядиган доирада ҳам пуллик компенсация тўлаш ҳақида бир томонлама тартибда қарор қабул қила олмайди. Шуниси ҳам борки, ходимнинг иш берувчи билан бундай алмаштириш ҳақида келишуви фақат ходимнинг илтимосига биноан бўлиши мумкин.

Шуни билиш зарурки, қонун ҳужжатлари таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш мумкинлигинингина назарда тутаяди, ходимнинг бундай хоҳишини ҳар бир ҳолда бажаравериш мажбуриятини иш берувчи зиммасига юкламайди. Демак, иш берувчи ходимнинг таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни рад этишга ва унга таътилнинг бутун муддатини асли ҳолида беришга ҳақли.

Амалдаги қонун ҳужжатлари ходимларга меҳнат таътиллари ва ижтимоий таътиллار берилишини кафолатлайди. Таътилни пуллик компенсация билан алмаштиришнинг умумий тартиби мазкур моддада назарда тутилган.

Ана шу модданинг иккинчи қисмига мувофиқ, ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик меҳнат таътилининг қонун ҳужжатларида белгиланган энг оз муддатидан (15 иш кунидан) ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Мазкур модданинг учинчи қисмида мустаҳкамлаб қўйилганки, ижтимоий таътилларнинг барча турларидан, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бир қатор қўшимча таътиллاردан фақат асли ҳолида фойдаланилиши керак ва улар пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин эмас.

«Меҳнат таътили» тушунчаси асосий (шу жумладан, узайтирилган) ва қўшимча таътилларни ўз ичига олади.

Ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик меҳнат таътилининг қонун ҳужжатларида белгиланган энг оз муддатидан ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин. Яъни

таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш тўғрисидаги масалани ҳал қилишда шунга асосланиш керакки, истисносиз ҳар бир ходимга асли ҳолида камида ўн беш иш кунидан кам бўлмаган таътил берилиши керак, чунки унинг айти шундай энг оз муддати Меҳнат кодекси 134-моддасида белгиланган. Таътилнинг ана шу (асосий минимал) қисмини пуллик компенсация билан алмаштиришга фақат меҳнат шартномаси бекор қилинганда йўл қўйилади.

Масалан, ходим муддати 27 иш кунидан иборат йиллик узайтирилган таътил олиш ҳуқуқидан фойдаланади. Ходимнинг хоҳишига кўра унга таътилнинг 15 иш куни асли ҳолида берилиши, 12 иш куни учун эса пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Шуни ёдда тутиш керакки, бундай алмаштириш имконияти, таътиллار қонун ҳужжатлари билан ёки корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланганидан қатъи назар, асосий узайтирилган таътиллار бериладиган ходимларнинг барча тоифаларига тааллуқлидир.

Ходимга асосий таътилдан ташқари қўшимча таътиллار берилган ҳолларда, уларни пуллик компенсация билан алмаштириш масаласини ҳал этишда, фақат асли ҳолида берилиши лозим бўлган ва пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин бўлмаган қўшимча таътиллار рўйхатини белгилловчи мазкур модда учинчи қисмининг талабларини инобатга олиш зарур. Демак, асосий минимал ёки асосий узайтирилган таътилдан ташқари ходимларга белгиланган барча қўшимча таътиллار ҳам пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган таътилга келсак, уларни пуллик компенсация билан алмаштириш имконияти шу корхонада алоҳида қоидалар билан белгиланади.

Тушунарли бўлиши учун қўйидаги мисолни келтирамиз. Ходим муддати 30 иш кунидан иборат йиллик таътил олиш ҳуқуқидан фойдаланади, бундан: асосий узайтирилган таътил - 24 иш куни, узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил - 6 иш куни (булар шу корхонада амал қилувчи қоидаларга кўра пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин).

Мазкур ходимга унинг хоҳишига кўра 15 иш кунидан иборат таътил асли ҳолида берилиши, қолган 15 иш куни ўрнига пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Меҳнат кодексининг шу моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, энг кам муддати қонун ҳужжатлари билан белгиланган қўйидаги

қўшимча таътиллари пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди, бинобарин улардан фақат асли ҳолида фойдаланилиши мумкин:

1) ноқулай ва ўзига хос меҳнат шароитида ишлаганлик учун бериладиган қўшимча таътил;

2) оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида ишлаганлик учун бериладиган қўшимча таътил.

Шунга эътибор қаратиш керакки, таътилни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги қоида юқорида кўрсатилган қўшимча таътилларнинг фақат қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам муддатига тааллуқлидир. Агарда корхонада қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ёки меҳнат шартномаси билан кафолатланган қўшимча таътиллардан ташқари бу таътил корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан муайян иш кунлари сонига оширилган бўлса, таътилнинг ана шу кунларини пуллик компенсация билан алмаштириш имконияти корхонанинг ўзи томонидан алоҳида қоидалар билан белгиланади.

Юқорида тушунтириш берилганидек, таътилнинг 12 иш кунидан ортиқ қисми ходимнинг розилиги билан кейинги йилга қўчирилиши мумкин. Кейинги йили таътил муддати тегишлича шунча иш кунига қўпаяди. Бундай ҳолатда умумий қоида қўлланилиши керак бўлади. Яъни, ўтган йилдан қўчирилган таътилнинг камида 15 иш кунини ходимга дам олиш учун асл ҳолида берилиши керак, қолгани пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Бунда қўшимча таътилларнинг айрим турларини пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмаслигини унутмаслик лозим. Яъни, ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун бериладиган, кейинги иш йилига қўчирилишига йўл қўйилмайдиган қўшимча таътил ёки бошқа қўшимча таътил қонун ҳужжатлари бузилган ҳолда кейинги йилига қўчирилган бўлса, улар кейинги йилда ҳам ходимга асли ҳолида берилиши керак. Уларнинг пуллик компенсация билан алмаштирилишига йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда фойдаланилмаган таътил учун пуллик компенсация миқдорини ҳисоблаш таътил асли ҳолида берилганда тўланадиган ҳақ миқдори сингари тартибда амалга оширилади. Яъни, ходимнинг ҳисоб-китоб қилинаётган кундаги ҳисоблаб чиқарилган ўртача бир кунлик иш ҳақи ўтган иш йили тугаган кундан то меҳнат шартномаси тугайдиган кунгача бўлган давр учун ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилган

таътилнинг умумий муддати ташкил этувчи иш кунлари сонига кўпайтирилади.

Масалан, ходим умумий муддати 24 иш кунидан иборат меҳнат таътилидан фойдаланиб бўлган ўтган иш йили 10 февралда тугаган. 30 июнда ходим ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини бекор қилган. Шу сабабли унга фойдаланилмаган таътилнинг 10 иш куни учун компенсация тўланиши керак.

Иш даврида фойдаланилмаган таътил учун пуллик компенсация таътилга чиқиш олдидан ходимга тўланган иш ҳақининг умумий миқдорига киради.

152-модда. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча таътидан фойдаланиш

Жамоа шартномасида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътилларни бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳоллари назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган таътил даврида ходим меҳнат шартномасини унинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризасини, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг қонун ёки тарафларнинг келишуви билан белгиланган муддати тугаган бўлса, қайтариб олишга ҳақли эмас.

Меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилинганда кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш шarti билан, гарчи ҳақиқатда ишланган вақт ҳамда таътил вақтининг умумий йиғиндиси меҳнат шартномаси муддати чегарасидан чиқиб кетса ҳам, таътил берилиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат шартномасининг амал қилиши таътил тугагунга қадар узайтирилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътилидан асли ҳолида фойдаланишга йўл қўйилмайди.

IX БОБ. МЕХНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ

153-модда. Мехнат ҳақи миқдорини белгилаш

Мехнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Мехнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

Мехнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади. Мехнатга ҳақ, қоида тариқасида, пул шаклида тўланади. Мехнат ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқланади, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланган ҳоллар бундан мустасно.

Бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларнинг, шунингдек давлат корхоналарининг ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартларининг энг кам даражаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Табиий-иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда меҳнат ҳақига район коэффициентлари ва устамалар белгиланади.

Район коэффициентлари ва устамалар жорий қилинадиган жойларнинг рўйхати, шунингдек уларни қўлланиш тартиби ва миқдори Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси бозор муносабатларига ўтиши жараёнида миллий қонунчилиги орқали меҳнат шартномаси асосида ишловчи ходимларга ҳеч қандай камситишларсиз меҳнатига яраша ва қонунда белгиланган миқдордан кам бўлмаган иш ҳақи тўлашни кафолатлаб қўйган. Жумладан, халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар(1948 йил 10 декабрдаги БМТнинг Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси 23-моддаси, 1966 йил 19 декабрдаги БМТнинг Иқтисодий, ижтимоий

ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро Пактнинг 7-моддаси ва б.)да мустаҳкамланган ходимларнинг иш ҳақи олишга бўлган ҳуқуқи ҳамда мазкур ҳуқуқни амалга оширишдаги тенг меҳнат учун тенг ҳақ олиш, меҳнатга ҳақ тўлашда камситишларга йўл қўймаслик, меҳнат ҳақи юқори миқдорининг чекланмаслиги каби таъминотлар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексида ўз ифодасини топган. Иш ҳақи олишга бўлган ҳуқуқнинг қонун ҳужжатлари билан кафолатланиши ходимларнинг амалда ўз меҳнатларидан моддий манфаатдор бўлишини таъминлаб, рағбатлантирувчи омил сифатида уларнинг ўз меҳнатлари миқдори ва сифатини мунтазам равишда ошириб боришга ундайди.

Эркин меҳнат бозори шароитида иш ҳақиға ходимларни меҳнатига ва унинг якуний натижалари учун тақдирлаш сифатида пайдо бўлган иш кучи баҳосининг пул шакли ифодаси сифатида қаралади. Меҳнат бозорига назар ташлайдиган бўлсак, иш кучининг сотувчиси (меҳнат қилувчи) ва иш кучини сотиб олувчи (иш берувчи) у ерда муносабатга киришади ва иш кучининг баҳосини белгилашади, кейинчалик бу баҳо меҳнат шартномасида мустаҳкамланади.

Иш ҳақи иқтисодий ва ҳуқуқий категория сифатида бир-биридан фарқланади. Иқтисодий категория сифатида иш ҳақи манбани аниқлайди, яъни уни қаердан тўланиши ва ходимларнинг ижтимоий маҳсулот тақсимланишида иштироки усуллари белгилайди. Иқтисодий адабиётларда иш ҳақи деганда, ижтимоий маҳсулотда ходимнинг пул шаклидаги ҳиссаси, яъни ходимлар меҳнатининг миқдори, сифати ва унумдорлигига қараб, миллий маҳсулотдан оладиган улушнинг пулдаги ифодаси тушунилади. Шундай қилиб ишлаб чиқариш корхоналарида олинган соф даромад, давлат муассасаларида эса давлат бюджети ҳисобидан ажратиладиган маблағлар иш ҳақининг асосий манбаи ҳисобланади.

Айни пайтда меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳуқуқий мазмуни иқтисодий факторлар билан аниқланади ва меҳнат бозори шароитида шаклланади. Иш ҳақи ҳуқуқий категория сифатида меҳнатга ҳақ тўлаш юзасидан меҳнат ҳуқуқий муносабат иштирокчиларининг аниқ ҳуқуқ ва мажбуриятларини қамраб олади, унинг бошқа меҳнатга тўлов шакллари билан фарқини кўрсатиб беради. Шунингдек, иш ҳақи меҳнат шартномаси тарафлари томонидан белгиланадиган ва улар учун қўлланиши мажбурий бўлган ёлланма меҳнатнинг аҳамиятли шартлари бўлиб ҳисобланади.

Иш ҳақи корхона ходимиға олдиндан ўрнатилган нормалар бўйича меҳнатнинг миқдори ва сифатиға мувофиқ ҳолдаги тўловдир. Мазкур мезонлар билан меҳнатни тақдирлаш шакли сифатидаги иш ҳақининг асосий фарқловчи белгилари кўрсатилган. Бу белгилар қуйидагилар: корхона, ташкилот, муассаса ходимларига иш ҳақини тўлаш мажбурияти ва шунга мувофиқ топширилган иш, меҳнат мажбуриятлари бажарилганда ходим ўзига ҳақ тўлашни талаб қилиш ҳуқуқи; ҳақ тўлаш ҳажмини меҳнатнинг миқдори ва сифатиға мувофиқ ҳолда белгилаш; иш ҳақини олдиндан ўрнатилган нормалар бўйича тўлаш.

Меҳнатға ҳақ тўлаш бутун бир тизимдан иборат бўлиб, мазкур тизим ходимнинг белгиланган кўрсаткичға мувофиқ ўлчанган ҳолдаги сарфлаган меҳнати ва унга мувофиқ келадиган иш ҳақи ҳажми ўртасидаги ўзаро муносабатни ўрнатиш усули жамини ташкил қилади. Яъни, иш ҳақи тизими меҳнатнинг миқдори ва меҳнат учун тақдирлаш ҳажми ўртасидаги ўзаро муносабатни ўрнатиш усули сифатида тушунилади.

Меҳнат қонунчилигида “меҳнатға ҳақ тўлаш” ва “иш ҳақи” деган терминлар ишлатилади. Ҳуқуқий нуқтаи назардан қараганда “меҳнатға ҳақ тўлаш” ходимға олдиндан қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган миқдорларда ҳақ олишни кафолатловчи тизим ҳисобланади. “Иш ҳақи” эса ходим амалда бажарган ишининг миқдори ва сифатиға қараб бериладиган тўлов сифатида намоён бўлади.

Иш ҳақи - бу меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифаларини ходим бажарганда унинг учун оладиган тўлов сифатида қуйидаги хусусиятлари билан бошқа тўлов шаклларидан ажралиб туради:

а) иш ҳақи - бу ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида жонли меҳнат сарфи учун тўловдир;

б) иш ҳақи асосий ва қўшимча қисмларға бўлинади;

в) иш ҳақи давлат ёки локал усуллар ёрдамида тартибга солинади;

г) иш ҳақи учун давлат минимал миқдори белгиланган;

Иш ҳақи жонли меҳнат сарфи учун тўлов сифатида нафақа, қўшимча тўлов, устама, кафолатли ва компенсация тўловлари, шунингдек меҳнат натижаси сифатидаги фойдадан фарқ қилади. Масалан, компенсация тўловлари иш берувчи манфаатлари йўлида ходим қиладиган чиқимларни қоплаш, кафолатли

тўловлар эса узрли сабабларга кўра қонун йўл қўйган ҳолларда ходимларга корхонадаги ишни бажармаганларида тўланса, иш ҳақи ходимлар корхонадаги муайян ишни бажариши эвазига тўланадиган ҳақ ҳисобланади.

Иш ҳақи таркибий жиҳатдан икки қисмдан: асосий иш ҳақи ва қўшимча иш ҳақидан ташкил топади. Иш ҳақининг асосий ва қўшимчага бўлиниши унинг меҳнатга ҳақ тўлаш шакли сифатидаги иқтисодий аҳамияти ва ҳуқуқий табиатини очиш учун муҳимдир. Иш ҳақининг асосий қисмини ташкил қилувчи тариф ставкалари ва мансаб маошлари марказлашган тартибда тасдиқланади, олдиндан белгиланган фондлар ҳисобидан тўланади ва мазкур корхонанинг фойдасига боғлиқ бўлмайди. Ходимларга бажарилган иш учун ҳамма вақт асосий иш ҳақи тўланиши лозим.

Мукофот, устама ва қўшимча тўловлар иш ҳақининг қўшимча қисмини ташкил қилиб, ушбу тўловларни амалга ошириш корхоналарнинг оладиган фойдаси ва рентабеллигига тўғридан-тўғри боғлиқ бўлади. Шунинг учун олинган фойда бевосита ходимнинг мукофот ҳажмига таъсир қилади. Қўшимча тўловларни тўлаш манбаи - корхоналарда ташкил этиладиган моддий рағбатлантириш фонди ҳисобланади (айрим ҳолларда давлат бюджети ҳисобидан).

Шундай қилиб, иш ҳақи меҳнат учун тўлов шакли сифатида қуйидаги специфик белгилар билан характерланади:

1. Тўлов меҳнатни баҳолашнинг ўрнатилган ягона асосий мезонини ҳисобга олган ҳолда меҳнатнинг миқдор ва сифатига боғлиқ тарз-да амалга оширилади;

2. Тўлов олдиндан белгиланган норма бўйича амалга оширилади (иш ҳақининг тариф нормалари корхона ва ташкилотларда ўзгартирилиши мумкин эмас, қонунда тўғридан-тўғри кўрсатилган ҳоллардан ташқари);

3. Иш ҳақининг асосий қисми (тариф ставкалари ва мансаб маошлари) корхонанинг фойда олиш-олмаслигига боғлиқ бўлмайди;

4. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг қўшимча қисми тўғридан-тўғри корхонанинг рентабеллигига боғлиқ бўлади;

5. Меҳнатга ҳақ тўлаш қоида тариқасида пул шаклида амалга оширилади (истисно қонун билан белгиланади).

Ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашнинг **тариф** ва **тарифсиз тизимлари** қўлланилади. Бюджет соҳасида банд бўлган ходимларга иш ҳақи тўлашни ҳуқуқий тартибга солишнинг характерли хусусияти бўлиб, давлатнинг нормалаш методи асосида амалга оширилиши

ҳисобланиб, олдиндан белгиланган тарифлар бўйича ҳақ тўланади. Бюджетдан ташқари соҳадаги ёлланма ходимлар иш ҳақини тартибга солиш учун эса жамоа шартномаси ва бошқа локал норматив актлар воситасида амалга ошириладиган тариф автономияси ҳосилдир. Яъни, бюджетдан молиявий таъминланмайдиган корхоналар меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловларни ўзлари мустақил равишда белгилашлари мумкин. Бундай корхоналар марказлашган тартибда белгиланган давлат тариф ставкалари ва мансаб маошларини ўз ходимларининг касби, малакаси, улар бажараётган ишларнинг мураккаблик шароитларига кўра меҳнатга ҳақ тўлашни табақалаштириш учун асос (база) сифатида қўллаши мумкин, меҳнатга ҳақ тўлаш шакли ва тизимларини улар жамоа шартномалари ёки бошқа ички ҳужжатларда қайд қилиб қўйиш керак. Бунда корхона ва ташкилотлар томонидан қўлланаётган ставкалар миқдори корхонанинг иқтисодий имконияти ҳамда меҳнат бозоридаги конъюнктура билан чамбарчас боғлиқ бўлади.

Иш ҳақининг тарифлари иш ҳақини асосий тартибга солувчи мезони бўлиб ҳисобланади. Иш ҳақининг тарифи ўзида турли хил меҳнатнинг малакаси, оғирлиги ва ижтимоий аҳамиятига боғлиқ ҳолда унинг баҳосини ифодалайди. Иш ҳақининг тарифи икки хил шаклда амал қилади:

- а) ходимларга иш ҳақи тўлашнинг тариф тизими шакли;
- б) мансаб маошлари тизими шакли.

Иш ҳақининг энг муҳим элементларидан бири бўлиб, меҳнатни тарификация қилиш ва унга ҳақ тўлашни белгиловчи ҳуқуқий қоидаларнинг жами бўлган тариф тизими ҳисобланади.

Тариф тизими - ходимларнинг иш ҳақи даражасини уларнинг малакаси, меҳнатининг унумдорлиги, хусусияти ва шароитга, улар бажарадиган ишнинг масъулиятлилигига, ишлаб чиқариш тармоғи, корхоналарнинг ҳудудий жойлашиши, қўлланиладиган иш ҳақининг шаклларига кўра табақалаштириш ва тартибга солишга асос бўладиган нормативлар мажмуасидир. Тариф тизими ёрдамида давлат меҳнатга ҳақ тўлашнинг дифференциясини амалга оширади.

Корхона иш ҳақининг асосида ётувчи тариф тизими ўзига қуйидаги элементларни бириктиради:

- тариф-малака маълумотномаси (хизматчилар лавозимлари малака маълумотномаси);
- тариф сеткаси;

- тариф ставкаси (маош);
- тариф коэффициентлари;
- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишлар учун устама ва турли қўшимча тўловлар (район коэффициентлари).

Тариф-малака маълумотномаси - муайян тармоқда бажариладиган ишлар рўйхатини, бу ишларнинг квалификация хусусиятини, ходимнинг билим даражаси, ишлаб чиқариш маҳорати, усуллари ва бошқаларга қўйиладиган талабларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжатдир. Тариф-малака маълумотномаси ишни тарификация қилиш ва ходимларга разрядлар бериш учун белгиланган ва у ўзида барча иш касблари учун иш тури ва ишлаб чиқариш бўйича бўлимларга гуруҳланган ҳолда тариф-малака жамини ифодалайди. Тариф-малака маълумотномаси ёрдамида анча мушкул вазифа, яъни турли ишларни уларнинг мураккаблик даражасига қараб таққослаш ҳал қилинади.

Тариф-малака маълумотномасида бир касб учун қуйидагилар келтирилган: касб номи ва тариф разряди, малакасининг характеристикаси, малака разряди олиш учун ходимга қўйиладиган минимал талаблар ифодаси, шунингдек муайян касб ва малака учун ходим нималарни билиши ва бажара олиши тўғрисидаги кўрсатманинг ифодаси. Ягона тариф-малака маълумотномаси халқ хўжалигининг турли соҳаларидаги бир иш ва касблар рўйхатини ўзида ифодалайди. Унинг мақсади идоравий бўйсунувидан қатъи назар халқ хўжалигининг барча соҳасидаги корхона, ташкилот ва муассасаларда ходимлар томонидан бажариладиган бир хил ишларнинг ягона малакаланишини таъминлашдан иборат. Шунинг учун унинг қўлланилиши мажбурийдир. Таъкидлаб ўтганимиздек, тариф-малака маълумотномаси ходимнинг иш разряди олиш ва разряд белгилаш учун хизмат қилади.

Бугунги кунга қадар 1985 йилда тасдиқланган иш ва ходим касбларининг Ягона тариф-малака маълумотномаси (ЯТММ) амал қилмоқда. ЯТММда ишларнинг тавсифи ва уни бажарувчи ходимларга қўйиладиган талаблар келтирилган бўлиб, унда ҳар бир касб учун малака разрядларининг сони кўрсатилган ҳолда уларнинг ҳар бири учун “Иш тавсифи”, “Билиш шарт”, “Иш намуналари” бўлимларидан иборат малака тавсифномалари ишлаб чиқилган.

ЯТММ бажарадиган вазифани шунингдек Хизматчилар лавозимлари малака-маълумотномаси(ХЛММ) ҳам бажариб, у

мутахассислар хизматчиларнинг малака талаблари ва лавозимий мажбуриятларини аниқлаш учун хизмат қилади.

Тариф разряди – тариф жадвалининг асосий элементларидан бири бўлиб, ходимнинг малакасига мувофиқ берилади. Бажарилаётган ишнинг мураккаблик даражаси кўрсаткичи разряд ҳисобланиб, унинг орқали у ёки бу иш тарифланади. Айни пайтда тариф разряди ходимнинг малакаси ва даражаси кўрсаткичи бўлиб хизмат қилади. Ходимнинг иш ҳақи ҳажми ҳақ тўлаш ҳар доим ҳам бажарилган иш разряди бўйича амалга оширилгани учун разряд ортиши билан ошиб боради.

Тариф разряди ходимга малака комиссиясининг мажлисида берилади. Малака комиссияси тариф-малака маълумотномасига таяниб ходимнинг назарий масалалар бўйича билими ва амалий маҳоратини текширгандан кейин қарор чиқаради. Комиссиянинг қарори баённома билан расмийлаштирилади, касаба уюшмаси билан келишилган ҳолда корхона раҳбари томонидан тасдиқланади ва буйруқ билан эълон қилинади. Малака комиссиясининг қарори билан ходим келишмаса унга маълум вақт ичида қайтадан ўзини синаб кўриш учун имконият берилади. Ходимга берилган разряд меҳнат ва ҳисоб-китоб дафтарчасига киритиб қўйилади. Ходимга бериладиган тариф разряди катта аҳамиятга эга:

Биринчидан, ходимга берилган у ёки бу разряд унинг меҳнат фаолияти даврида унга берилган малака даражасининг белгиси ва юридик расмийлаштириш бўлиб ҳисобланади;

Иккинчидан, разряд ходимга тариф разряди билан аниқланган ўз малакасига мувофиқ касб, мутахассисликда ишни талаб қилиш ҳуқуқини беради;

Учинчидан, тариф разрядининг олиниши иш шартларидан четга чиқилганда (иш вақтидан четга чиққанда, маҳсулот яроқсизлигида иш ҳақи тўлашда) меҳнатга ҳақ тўлаш учун аҳамиятга эга;

Тўртинчидан, бажариладиган ишнинг соддалашгани боис ходимни пастроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказганда иш ҳақи тўлаш ҳақидаги масалани ҳал қилишда белгиланган разряд аҳамиятга эга бўлади.

Тариф сеткаси - турли хил тариф разрядига мансуб ходимлар тариф ставкаларининг (0 разряд ставкасига нисбатан) муносабатини тариф коэффициентлари шаклида белгиловчи шкала. Тариф сеткаси иш ҳақи тўлашда турли хил малакадаги ишларни бажариш бўйича ўзаро муносабатни белгилайдиган шкалани ўзида ифодалайди. Тариф

сеткаси маълум сондаги разрядлар сони ва унга мувофиқ келувчи тариф коэффициентларидан ташкил топган. Тариф сеткаси биринчидан, ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақ ўртасидаги тафовутни камайтириш; иккинчидан, ягона усул бўйича меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш; учинчидан, меҳнат ҳақи миқдорини дифференциал тартибда белгилаш каби вазифаларни бажаради.

Бугунги кунда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 26 октябрдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 218-сонли қарорига 1-илова шаклида тасдиқланган ва бюджет ҳисобидаги корхона, ташкилот ва муассасаларда амал қилиниши лозим бўлган Ягона тариф сеткаси амал қилади. Ушбу ЯТС бюджет ҳисобидан молияланмайдиган ташкилотлар учун ҳам ўз тариф сеткаларини ишлаб чиқишлари учун асос бўлади. Мазкур ЯТС да тариф ставкалари ва тариф коэффициентлари мувофиқлиги келтирилган бўлиб, ундаги нисбат қуйидагича кўрсатилган:

Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари	Тариф коэффициентлари
0	1, 000
1	2, 377
2	2, 616
3	2, 878
4	3, 165
5	3, 467
6	3, 783
7	4, 112
8	4, 454
9	4, 797
10	5, 147
11	5, 503
12	5, 870
13	6, 242
14	6, 617
15	7, 000
16	7, 388
17	7, 781
18	8, 180
19	8, 585

20	8, 995
21	9, 411
22	9, 830

Шунингдек, Вазирлар Маҳкамасининг “Тиббиёт ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилган тизимини тасдиқлаш тўғрисида” 2005 йил 21 декабрдаги 276-сон қарорига 1-илова (мазкур 1-илова Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 26 октябрдаги “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 218-сонли қарори билан 2-илова шаклда бошқа жадвал билан алмаштирилган) шаклида Ўзбекистон Республикаси давлат муассасалари тиббиёт ва фармацевтика ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг **тариф сеткаси** тасдиқланган бўлиб, унга мувофиқ ушбу ходимларнинг тариф разрядлари ва коэффициентлари ўзаро муносабати қуйидагича белгиланган:

Меҳнатга ҳақ тўлаш разрядлари	Тариф коэффициентлари
1	3, 022
2	3.325
3	3, 656
4	4, 023
5	4, 424
6	4, 867
7	5, 354
8	5, 943
9	6, 597
10	7, 323
11	8, 054

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 12 апрелда “Давлат ҳокимияти ва бошқаруви органлари, суд органлари ва нотариал идоралар ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг тариф сеткасини жорий этиш тўғрисида”ги 147-сонли қарорига 27 та илова билан ушбу тоифа давлат хизматчиларининг Ягона тариф сеткаси тасдиқланган.

Шунинг билан бирга 2001 йил 5 апрелда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги (1-сонли) ҳамда Молия вазирлигининг (33-сонли) “Иқтисодиётдаги ноишлаб чиқариш тармоғидаги универсал касб мутахассислари ва хизматчилари меҳнатига ҳақ тўлашга доир разрядлар тўғрисида”ги қўшма қарори (Адлия вазирлигида 2001 йил

14 апрелда 1027-сонли рақам билан давлат рўйхатидан ўтказилган) мавжуд бўлиб, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда Молия вазирлиги бюджет соҳаси мутахассислари ва хизматчилари меҳнатига ҳақ тўлашга доир 22 разрядли Ягона тариф сеткасини қўллашни таъминлаш мақсадида давлат бюджети ҳисобига таъминланувчи муассасалар, ташкилотлар ва корхоналарда банд бўлган универсал касб мутахассислари ва хизматчиларининг лавозим разрядларини тасдиқлаган. Давлат бюджети ҳисобига таъминланувчи муассасалар, ташкилотлар ва корхоналарда банд бўлган универсал касб мутахассислари ва хизматчиларининг лавозим разрядлари қуйидагича белгиланган:

№	Мутахассислар ва хизматчилар лавозими	Тариф разряди
1	Хизматчилар бошлиқлари: муассасаларга марказлашган хўжалик хизмати кўрсатиш бўйича, метрология	8
2	Етакчи мутахассислар, иқтисодчилар ва бошқа мутахассислар; фуқаролар мудофааси штаби бошлиғи	7
3	Барча ихтисосликдаги муҳандислар, иқтисодчи, бухгалтер, таф்தодим бухгалтер, юридик маслаҳатчи, социолог, таржимон, кимёгар, биолог ва бошқалар	4
	Юқоридагиларнинг II тоифаси	5
	Юқоридагиларнинг I тоифаси	6
4	Механиклар	4
5	Барча ихтисосликдаги техниклар, ветеринария фельдшери	2
	Юқоридагиларнинг II тоифаси	3
	Юқоридагиларнинг I тоифаси	4

Иқтисодий ислохотларни чуқурлаштириш шароитида юқори ишлаб чиқариш мотивациясини кучайтириш ва иш ҳақининг рағбатлантирувчи ролини ошириш, иш ҳақи миқдорининг меҳнатнинг мураккаблиги ва ходим малакасига бевосита боғлиқлигини таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси “Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги қарорида қуйидагиларни ўрнатиб қўйган:

- Вазирлар Маҳкамаси қарори билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича разрядлар ва тариф коэффициентларига мувофиқ бюджетдан молияланадиган барча ташкилот ва муассасалар учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг 22 разрядига асосланган ЯТСни қўллашнинг мажбурийлиги;

- ўз фаолиятини хўжалик ҳисобида амалга оширадиган барча давлат ва давлат акционерлик корхоналари ҳамда ташкилотлари учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг 22 разрядли ЯТСи асосида ходимларнинг тариф-малака разрядларини мажбурий ўрнатиш.

Мулкнинг бошқа шаклидаги корхона, ташкилот ва муассасалар (давлат мулки иштирокисиз) учун турли касб-малака гуруҳи ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг объектив шароитларини таъминлаш мақсадида янги 22 разрядли ЯТС асосида ходимларга тариф-малака разрядлари белгилаш тавсия қилинади.

Мулк шаклидан қатъи назар хўжалик ҳисоби асосида ўз фаолиятини амалга оширадиган корхоналар учун иш ҳақи фонди чегарасида молиявий имкониятлардан келиб чиқиб тариф коэффициентлари ва тариф ставкаси бошланғич (нолинчи) разряд ҳажмини мустақил белгилашга йўл қўйилади.

Юқорида келтирилган мулоҳазаларни умумлаштирадиган бўлсак, ушбу қарорда, биринчидан, меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси тасдиқланган. Унда халқ хўжалигининг ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш тармоғидаги ходимлар учун қўлланишидан қатъи назар, меҳнатга ҳақ тўлашнинг холисона ёндашувини таъминловчи, турли тоифадаги ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш миқдорини ягона услубий негизда табақалаштириш имкониятини берувчи ягона тариф сеткасига асосланиши таъкидланган; иккинчидан, энг кам иш ҳақи миқдоридаги бошланғич разряднинг тариф ставкаси ва разрядлараро тариф коэффициентлари ягона тариф ставкасига асосланган ҳолда белгиланиши кўзда тутилган; учинчидан, ходимларнинг умумтармоқ лавозимлари бўйича меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг 22 разряди тасдиқланган; тўртинчидан, ягона тариф сеткаси асосида ҳисобланган тариф ставкаларига район коэффициентлари бўйича белгиланган тўловлар киритилган ҳолда амалдаги имтиёзлар, қўшимча тўловлар ва устама ҳақларнинг сақланиб қолиши ҳам белгилаб қўйилган.

Шунингдек, қарорда ходимлар учун тариф коэффициентлари, устама ва қўшимча тўловларни ҳисобга олиб, жорий этиладиган

ставка (маош) амалдаги ставкадан кам бўлган тақдирда ходимларга уларнинг муайян муассаса, ташкилотдаги вазифада ишлаган вақти учун иш ҳақида вужудга келган фарқнинг тўланиши қатъий белгиланган.

Тариф ставкаси - ходимга бир соат ёки бир кунлик меҳнати учун тўланадиган иш ҳақининг ҳажми. Ходимларга иш ҳақи тўлашда мустақил тариф тизимининг асосий элементи бўлиб, 0 разряд тариф ставкаси ҳисобланади, яъни у вақт бирлигида оддий меҳнатга тўланадиган минимал ҳақни билдиради. Ходимнинг разряди ошиши билан унинг тариф ставкаси ортади. Танланган вақт бирлигидан келиб чиқиб, 0 разряд ставкаси соатлик, кунлик ва баъзан ойлик бўлади. Тариф ставкаси – иш вақти бирлиги учун иш ҳақининг пул шаклида ифодаланган ҳажми. Ходимларга меҳнати учун ҳақ тўлашда қўлланиладиган тариф ставкаси – вақт бирлиги (соат, кун, ой)да бериладиган маълум бир мураккабликдаги (даражадаги) меҳнат учун рағбатлантириш ҳажми.

Нолинчи разряднинг тариф ставкаси қонунда кўрсатилганидек ҳар доим иш ҳақининг энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги лозим. Мазкур тариф ставкаси ходимдан малака талаб қилинмайдиган, оддий иш турларига ҳақ тўлашда қўлланилади.

Ҳақ тўлаш учун вақт бирлиги қилиб соат, кун, ой олиниши мумкин ва шунга мувофиқ тариф ставкаси соатбай, кунлик ёки ойлик бўлиши мумкин. Ходимларга иш ҳақи тўлаш учун тариф ставкасининг у ёки бу турини танлаш мазкур корхонада қўлланаётган иш меъёрларининг турига боғлиқ. Тариф ставкалари барча турларининг ҳажми (соатбай, кунлик ва ойлик) бажарилаётган ишларнинг мураккаблиги ҳамда меҳнат шароитлари ва оғирлигига боғлиқ ҳолда ошиб боради.

Тариф ставкалари миқдорлари ўртасидаги нисбат бажарилган иш разрядига боғлиқ ҳолда ҳар бир разряд учун тариф сеткасида кўрсатилган тариф коэффицентини қўллаш воситасида аниқланади. Нолинчи разряднинг тариф коэффиценти бирга тенг. Биринчи разряддан бошлаб, у ошиб боради ва тариф сеткасида белгиланган энг юқори разряд учун ўзининг энг юқори кўрсаткичига етади.

Тариф коэффиценти - биринчи разряд тариф ставкасига қараганда кейинги разряд тариф ставкаси қанча баландлигини кўрсатади. Биринчи разряд тариф ставкаси ва унга мувофиқ келувчи тариф коэффицентлари ёрдамида бошқа разрядлар тариф ставкаларини бемалол аниқлаш мумкин. Масалан, агар биринчи

разряднинг кунлик тариф ставкаси 2000 сўмга тўғри келса, 5-разряднинг тариф коэффиценти 3, 467 бўлса, у ҳолда 5-разряднинг тариф ставкаси 6934 сўмни ташкил қилади ($2000 \times 3,467$). Демак, ҳар бир сетка разрядига маълум тариф коэффиценти мувофиқ келади, бу иккинчи ва кейинги разрядлар биринчи разряд ходимниқидан тариф ставкаси қанча юқорилигини кўрсатади. Баъзи соҳаларда коэффицентлар бўлмайди, чунки ҳар бир разряд учун бевосита пул шаклида аниқ ифодаланган тариф ставкалари белгиланади.

Биринчи ва сўнгги разрядлар тариф коэффицентлари нисбати тариф сеткасининг диапазони дейилади.

Иш ҳақи иккинчи таркибий қисмини қўшимча ҳақлар ташкил қилади. Мукофотлар, устамалар, қўшимча тўловлар, район коэффицентлари иш ҳақининг қўшимча қисмини ташкил қилиб, тариф ставкалари базасида рағбатлантириш шакли сифатида шаклланади ҳамда тарифга нисбатан фоизлар миқдорида қўшилади. Тариф тизимида қўлланиладиган устамалар ва қўшимча тўловлар тариф ставкаси миқдорида ҳисобга олинмаган турли омилларни ҳисобга олган ҳолда ходимнинг маҳсулот яратилиши ёки хизматлар кўрсатишдаги иштирокини ҳисобга олиб меҳнатга яраша тақдирлаш имконини беради. Қўшимча тўловлар ходимнинг иш тажрибасини, узок муддатли узлуксиз иш стажини, касбий маҳоратини, илғор технологиядан фойдаланиш даражасини, тил билишини, бажараётган ишнинг аҳамият даражасини, меҳнатга муносабатини, юқори самарали меҳнатини, ноқулай шароитларда (тунги, иш вақтидан ташқари вақтларда, дам олиш ва байрам кунларида) иш бажараётганлигини ҳисобга олишга имкон беради. Қўшимча иш ҳақи ва тўловларнинг алоҳида турлари қонун ҳужжатларида кўриб чиқилган ва иш берувчи қонун ҳужжатларида белгиланган ҳақ тўлашнинг энг кам даражасидан паст бўлмаган миқдорда уларни ходимга тўлашни кафолатлашга мажбур. Мисол учун Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 21 декабрдаги 275-сон қарорига 3-илова шаклида тасдиқланган “Халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисидаги НИЗОМ”да барча тип ва номдаги умумтаълим мактабларининг ўз касбига содиқ ўқитувчиларини моддий рағбатлантириш ва юксак касбий ва ҳалол меҳнатини рағбатлантириш, ташаббускорлиги ва касб маҳоратини ўстириш мақсадида Умумтаълим муассасаларининг ўрнатган

ходимларини рағбатлантиришнинг директор жамғармасидан тўланадиган қуйидаги:

- ўқувчилар билан тарбиявий ишлар ва синфдан ташқари ишлар олиб борилишининг юксак даражаси учун тегишли малака тоифасига эга бўлган ўқитувчи базавий тариф ставкасининг 15 фоизигача миқдорда;

- касб маҳорати ва таълим жараёнига қўшилган аниқ ҳисса, юқори самарадорлик ва ўқитиш сифати учун тегишли малака тоифасига эга бўлган ўқитувчи базавий тариф ставкасининг 25 фоизигача миқдорда ҳар ойлик устамалар қўшилиши белгилаб қўйилган.

Шунингдек, базавий тариф ставкасига қўшимча ҳақларнинг қуйидаги турлари сақланиб қолинишлиги кўрсатиб ўтилган:

- синф раҳбарлиги учун - энг кам ойлик иш ҳақининг 100 фоизи;

- дафтарлар ва ёзма ишлар мунтазам равишда текширилиши учун - энг кам ойлик иш ҳақининг 50 фоизи. Кўрсатиб ўтилган қўшимча ҳақлар ушбу қўшимча ҳақни молиялаштириш учун махсус ажратиладиган бюджет маблағларидан тўланишлиги таъкидланган.

Марказий тартибда қонун ҳужжатлари билан ўрнатилганидан ташқари бошқа устама ва қўшимча тўловлар ички ҳужжатларда белгиланади ва уларнинг миқдори ҳамда шартлари жамоа шартномаларида қайд қилиб қўйилади.

Юқоридагилардан ташқари алоҳида минтақаларнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда иш ҳақига район коэффициентлари қўшиб берилиши мумкин. Мамлакат районлари бўйича иш ҳақи дифференцияси қуйидагича изоҳланади, биринчидан, корхона жойлашган районнинг табиий иқлим шароитларига боғлиқ ҳолда яшаш даражаси ўртасидаги фарқни ходимларга компенсация қилиш, иккинчидан ишлаб чиқариш имкониятлари катта, бироқ ходим кучи етишмайдиган ҳудудларга кадрларни моддий рағбатлантириш орқали жалб қилиш. Шунинг учун ходимларга иш ҳақи тўлашни районлараро тартибга солишда иш ҳақларга район коэффициентлари киритилган, яъни у ўзида иш ҳақининг оширилган кўрсаткичини ифодалайди. Район коэффициенти бу янги ставка ва маош эмас. Район коэффициенти соҳалар бўйича, қатор ҳолларда марказий давлат ҳокимияти органлари актлари орқали алоҳида ташкилот ва корхоналар бўйича ўрнатилади.

Қонунга кўра, табиий иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда иш ҳақиға кўшимча равишда район коэффициентлари ва устамалар белгиланади ва бундай коэффициент ва устамалар жорий қилинадиган жойларнинг рўйхати, уларни қўллаш тартиби ва миқдори Ҳукумат томонидан белгиланади. Хусусан, Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 20 апрелдаги 200-сонли “Навоий вилояти халқ хўжалиги тармоқлари ходимларининг иш ҳақини ҳудудий тартибга солишни такомиллаштириш тўғрисида”ги қарорига мувофиқ Навоий вилоятининг ишлаб чиқариш кучларини ривожлантириш, юқори малакали мутахассисларнинг халқ хўжалиги тармоқларида муҳим ишлаб чиқаришни таъминлаш ва уларни ижтимоий ҳимоя қилиш мақсадида 1992 йил 1 июлидан бошлаб Навоий минтақасидаги жойлашган шаҳар ва туманлардаги (Зарафшон ва Учқудук шаҳарлари; Томди ва Учқудук туманларида; Конимех, Нурота, Хатирчи, Навбахор, Қизилтепа туманларида; Навоий тумани ва Навоий шаҳрида) корхона, ташкилот ва муассасалар ходимларининг иш ҳақиға муайян миқдорда ҳудудий коэффициентлар белгилаш жорий қилинган.

Бундан ташқари, Меҳнат ва аҳолини муҳофаза қилиш вазирлигининг 2001 йил 5 апрелдаги 2-сонли ва Молия вазирлигининг 33-сонли “Учқудук, Зарафшон, Нуробод шаҳарлари, Зарафшон шаҳарчаси бюджет муассасалари ва ташкилотлари ходимларига муайян давр ишлаганлик учун ойлик тўлов тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низом тасдиқланган. Мазкур Низомга мувофиқ юқорида номлари қайд этилган шаҳарларда жойлашган бюджетдан таъминланадиган ташкилот ва муассасаларнинг ходимларига узок йиллик хизматлари учун ойлик тўловлар белгиланган.

Юқори тоғли, чўл ва сувсиз жойларда меҳнат қилаётган ходимлар учун район коэффициентларидан ташқари махсус коэффициентлар ҳам ўрнатилади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 12 майдаги 231-сонли “Яйлов чорвачилиги хўжаликлари ходимларининг иш ҳақиға устамаларнинг коэффициентларини тасдиқлаш тўғрисида”ги қарорига илова шаклида тасдиқланган “Ходимларнинг иш ҳақиға оширувчи коэффициентлар қўлланиладиган яйлов, сувсиз, тоғли, узок ва кам ўзлаштирилган зоналарда жойлашган хўжаликларнинг Рўйхатида мазкур ҳудудларда чорвачилик билан шуғулланувчи ходимлар иш ҳақиға алоҳида коэффициентлар қўшилиши белгилаб қўйилган.

Раҳбарлар, хизматчилар ва мутахассислар иш ҳақини тўлашни тартибга сола бориб, қонунчилик мазкур тартибга солишда тариф автономияси принципини қўллаш ва унга риоя қилишга алоҳида эътибор қаратади, яъни давлат томонидан эмас, балки локал тартибга солишни афзал кўради.

Инженер-техник ходимлар ва хизматчилар иш ҳақи тўлашни тариф тизимининг асосий элементи бўлиб мансаб маошлари ҳисобланади. Мансаб маошининг миқдори маъмурият томонидан бажариладиган ишнинг мураккаблиги, ҳажми, меҳнат шароитлари, ишлаб чиқариш жараёнида мансабнинг ўрни ва роли қай даражадалигига боғлиқ ҳолда аниқланади.

Мансаб маоши ходимнинг кафолатланган иш ҳақи бўлиб, у меҳнат шартномаси тузиш билан аниқланади ва ходим бевосита ишлаётган ташкилот ёки бўлимнинг иш натижасига боғлиқ бўлмайди.

Давлат хизматчилари ҳамда инженер-техник ходимларга иш ҳақи тўлаш тариф тизимининг асоси бўлган мансаб маоши иш ҳақининг дифференциясини аниқлайдиган асосий факторларни ҳисобга олган ҳолда меҳнатга ҳақ тўлаш ҳажми бўйича ходимлар мансаб квалификацияси гуруҳини ўзида ифодалайди. Шунинг учун биринчи навбатда бажариладиган ишнинг ҳажми ва мураккаблиги, шунингдек иш амалга ошириладиган шароит эътиборга олинади.

Давлат ва аралаш шаклдаги корхоналарнинг мансаб маоши схемаси меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича у ёки бу гуруҳга ходимларни ўтказиш учун кўрсаткич ва характерлар тизими билан тўлдирилади. Инженер-техник ходимлар ва хизматчилар мансаб маошининг ҳар бир схемасида фаолият туридан келиб чиқиб қуйидаги шаклда бўлинади:

а) корхонада умумий ва функционал раҳбарликни таъминлайдиган раҳбарлар (директор, бош инженер, бош мутахассислар, бўлим, сектор ва бюро бошлиқлари);

б) корхонанинг ишлаб чиқариш бўлимларига бевосита раҳбарликни амалга оширувчи раҳбарлар (участка, цех бошлиқлари, катта мастер ва мастерлар);

в) инженер-техник ишлар билан банд бўлган мутахассислар (катта инженер ва инженерлар ва конструктор ва технологлар, бош иқтисодчи, бош техник ва бошқалар);

г) назорат функциясини ва рўйхатга олишни, шунингдек ҳужжатларни расмийлаштиришни бажарадиган хизматчилар.

Раҳбарлар билан тузилган меҳнат шартномасида корхона кўрадиган фойдадан уларнинг ҳисса олиши назарда тутилиши лозим.

Акционерлик жамиятларида раҳбарларнинг - директор, бош директор, жамият коллегиял ижро органини аъзолари (бошқарув)нинг иш ҳақи уларнинг ҳар бирининг жамият билан тузадиган шартномасида белгиланади. Акционерлик жамияти номидан шартномани жамият директори кенгаши раиси (кузатув кенгаши) имзолайди. Бу билан шу назарда тутиладики, жамият ва унинг раҳбар ходимлари ўртасидаги муносабатга акционерлик жамиятлари тўғрисидаги қонун-қоидаларига зид келмайдиган тарзда меҳнат қонунчилиги қўлланилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорида ЯТСни қўллаш мулкнинг (давлат мулки иштирокисиз) бошқа шаклидаги корхона, ташкилот ва муассасалар учун турли касб-малака гуруҳи ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг объектив шароитларини таъминлаш мақсадида янги 22 разрядли ЯТС асосида ходимларга тариф-малака разрядлари белгилаш тавсия қилинади, деб белгилаб қўйилган. Юқоридаги қоида ўз-ўзидан меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими ҳам мавжудлигидан далолат беради. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизими меҳнат ҳақи миқдори иш берувчи ёки корхона мулкдорларининг имкониятларини ҳисобга олган ҳолда меҳнат ҳақи учун берилган маблағлар ҳажмидан келиб чиқиб белгиланади. Тарифсиз тизим қўлланганда ходимнинг иш ҳақи миқдори ҳар доим бўлинма ёки бутун корхона ишининг якуний натижаларига боғлиқ бўлиб, уларга мувофиқ иш ҳақининг умумий фонди белгиланади. Бунда фақат ходимнинг ойлик иш ҳақи миқдори амалдаги қонунларда белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан паст бўлмаслиги кафолатланади.

Тарифсиз тизимнинг яққол шаклларида бири меҳнатга ҳақ тўлашнинг коммиссион шаклидир. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг коммиссион шакли асосан реализация бўлимлари, корхонанинг ташқи иқтисодий хизмати ходимлари, реклама агентлари учун қўлланади. Агар корхона маҳсулотлар реализация қилиш умумий ҳажмини ўстиришга интилаётган бўлса, унда реализация ҳажмидан қатъий фоиз миқдорида коммиссион ҳақлар белгиланади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг тарифсиз тизимини ишлаб чиқишда ходимга қўйилиши керак бўлган мақсадлар, бу мақсадларга эришиш даражасини тавсифловчи кўрсаткичлар ҳамда мақсадга эришиш даражаси ва моддий

рағбатлантириш ўртасидаги миқдорий муносабатлар муҳим ўрин эгаллайди.

Меҳнатга ҳақ тўлашда унинг шакллари ҳам муҳим аҳамият касб этади. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими сарфланган меҳнат миқдорини ўлчашнинг икки усулидан келиб чиққан ҳолда иш ҳақи ҳисоблашнинг объекти бўйича фарқланади: вақт бўйича ва тайёрланган маҳсулот миқдори бўйича (бажарилган операциялар). Шунга мувофиқ, иш ҳақи тўлаш тизимининг вақтбай ва ишбай турлари ажратилади. Иш ҳақи тизимининг кўрсатиб ўтилган икки асосий тури билан бир қаторда қўшимча мукофотли тизим ҳам қўлланилади. Бу тизим мустақил амал қилмайди, балки вақтбай ёки ишбай тизим билан қўшилган ҳолда амал қилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимининг қуйидаги кўринишлари мавжуд: жамоавий-ишбай тизим, ишбай-прогрессив тизим, аккорд-ишбай ва эгри ишбай.

Иш ҳақининг жамоавий ишбай тизимида ходимларнинг иш ҳақлари жамоа томонидан бажарилган иш ҳажми (маҳсулот миқдори)га мувофиқ ҳисобланади. Ишбай ҳақ тўлашнинг бу тури ишлаб чиқариш топшириғини бажариш учун ходимлар гуруҳларининг биргаликда ишлашини тақозо қиладиган жамоа аъзолари ўртасида доимий ишлаб чиқариш алоқаси бўлган, бунда хатога йўл қўйилса иш натижасига салбий таъсир кўрсатиладиган ишларда самарали ҳисобланади. Ушбу тизимни қўллаш соҳаси кўпгина операцияларни бажаришни қўшиш имконини берувчи ишлаб чиқаришнинг комплекс механизациялашуви амалга оширилганда кенгайди. Бу ерда ҳар бир ходимнинг индивидуал ишлаб чиқаришни ўрнатиш имконияти йўқ, чунки охириги маҳсулотда барча жамоа аъзоларининг меҳнати бирлашади. Бироқ шуниси ҳам борки, жамоа аъзолари ўртасида иш ҳақини жамоавий тақсимлаш бўйича асосий муаммо келиб чиқади. Муаммонинг асосида жамоа ишининг умумий натижасига ҳар бир ходимнинг индивидуал қўшган ҳиссасини ҳисоблаш мураккаблик туғдиради. Жамоа иш ҳақини тақсимлаш усулини кўриб чиқишда фақат ходимлар малакасига мувофиқ келадиган ишни ҳисобга олиш мумкин холос. Жамоавий ишбай тизим иш жараёнининг технологик хусусияти бўйича бевосита биргаликда амалга оширишни тақозо этадиган, ишлаб чиқариш нормаси эса ходимлар жамоасининг муайян қисми учун умумий бўлганда қўлланилади.

Индивидуал ишбай иш ҳақида ишлаб чиқариш нормаси ва иш баҳоси ҳар бир алоҳида ходим учун ўрнатилади ва иш ҳақи ходимнинг индивидуал иши натижаси бўйича амалга оширилади.

Аккорд-ишбай тизим асосан қурилиш ишларида қўлланилади. Унинг мазмуни шундан иборатки, унда ходимларнинг иш ҳақлари ҳажми бутун иш ҳажмининг баҳоси ва амалдаги норма бўйича ўрнатилади.

Ишбай-прогрессив тизим бўйича ходим томонидан тайёрланган маҳсулот бирлиги учун иш ҳақи баҳоси ишлаб чиқариш нормасини ошириб бажариш даражасига боғлиқ бўлиб, иш ҳақи прогрессив равишда ортади. Шунинг учун ишлаб чиқариш ўрнатилган норма бўйича бўлганда ҳақ оддий иш баҳоси бўйича тўланади, ишлаб чиқаришнинг ойлик нормасидан ошириб тайёрланган ҳар бир маҳсулот бирлиги учун - оширилган баҳо бўйича ҳақ тўланади.

Иш ҳақининг эгри ишбай тизимида тўланадиган иш ҳақи корхона ва ташкилотнинг якуний иш натижаси бўйича асосий ходимларга ёрдамчи вазифаларни амалга оширадиган ходимларга амалга оширилади. Яъни, бунда ходимнинг иш ҳақи шахсий ишлаб чиқаришга боғлиқ бўлмай, балки ходимлар меҳнатининг натижасидан келиб чиқади.

Иш ҳақининг мукофотли тизими иш ҳақи тизимининг шундай кўринишики, ўрнатилган иш кўрсаткичларини вақтлроқ бажарганда асосий иш ҳақидан ташқари ходимларга алоҳида қўшимча тақдирлов-мукофот назарда тутилади. Иш ҳақи мукофотли тизимининг асосий фарқловчи жиҳатини унинг ўрнатилган норма билан таққослаганда қўшимча натижаларга эришилганда мукофот тўланишидир. Мукофот одатда асосий иш ҳақининг олдиндан белгиланган қисми тури сифатида ўрнатилади. Ишбай ходимларда бу бажарилган иш ва тайёрланган маҳсулот учун иш баҳоси бўйича иш ҳақиға процент, вақтбай ходимларга ишланган вақт учун тариф ҳақиға процент шаклида тўланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 153-моддаси 2-қисмига киритилган қўшимчаға мувофиқ, меҳнатға ҳақ, қоида тариқасида пул шаклида тўланади. Меҳнатға ҳақни алкоғолли маҳсулотлар ва тамаки маҳсулотлари, шунингдек рўйхати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйиладиган бошқа товарлар тарзида тўлаш тақиқланади. Кейинчалик ушбу модда мазмуниға мос келувчи қоида Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги “Иш ҳақи ўз вақтида тўланишиға доир қўшимча чора-

тадбирлар тўғрисида”ги қарорда ўз ифодасини топди. Мазкур қарорда “...мулкчилик шаклларида қатъи назар корхоналар ва ташкилотларнинг иш ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқлансин, қишлоқ хўжалиги товар ишлаб чиқарувчилари томонидан етиштирилган ва қайта ишланган, ходимларнинг ёзма аризасига кўра шартномавий нархларда бериладиган қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари бундан мустасно” деб белгилаб қўйилган.

Жамиятдаги иқтисодий муносабатлар ривожланиши билан янгича шаклдаги ҳисоб-китоблар вужудга келмоқдаки, уларнинг ҳам ҳуқуқий асосини яратишни давр талаб қилмоқда. Қарорда тегишли банкоматлар тармоғини кўпайтирган ҳолда электрон пластик карточкалар воситасида иш ҳақи тўлашга доир банк хизматлари ҳажмини кенгайтириш белгиланган.

Ўзбекистон Республикасининг “Валютани тартибга солиш тўғрисида”ги қонуни (1993 йил 7 майда қабул қилинган, 2003 йил 11 декабрида янги таҳрири қабул қилинган)нинг 18–моддасига биноан Ўзбекистон Республикаси ҳудудида барча ҳисоб-китоб ва тўловлар миллий валютада амалга оширилиши белгилаб қўйилган. Қонуннинг ушбу нормаси иш ҳақи бўйича тўловларни амалга оширишга ҳам тегишли. Иш ҳақини миллий валютада тўлаш ҳақидаги талаб чет эл инвестицияси иштирок этган ва иштирокчиларидан бири қуйидагилар бўлган барча корхона, ташкилот ва муассасалар учун ҳам тааллуқлидир:

- давлатлар ўртасидаги келишув ёки бошқа шартномаларга мувофиқ асосланган ва ёки халқаро оммавий ҳуқуқ субъекти бўлган халқаро ташкилотлар;

- чет давлат қонунчилиқ ҳужжатларига мувофиқ амал қилувчи ва асосланган юридик шахслар, яъни ҳар қандай жамият, ташкилот ва ассоциациялар;

- чет давлатлар, чет давлатларнинг маъмурий ва ҳудудий органлари.

Ходимлар меҳнатининг миқдори ва сифатига қараб ҳақ тўлашда локал усуллар асосий ўрин эгаллайди, бироқ иш берувчи ва ходимлар ёки уларнинг вакиллик органлари меҳнатга ҳақ тўлашнинг тизими, тартиби, муддатлари ва бошқа шартларини белгилашда албатта иш ҳақи тўлашни амалга ошириш юзасидан белгиланган қонун талабларига қатъий риоя қилишлари лозим.

154-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш кафолатлари

Иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ ушбу Кодекснинг 161-моддасида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

Меҳнат шартномасининг тарафлари келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

Иш ҳақи корхона фойда олиш-олмасликдан қатъи назар ходимларга бериладиган тўлов эканлиги билан ҳам ажралиб туради. Жамоа келишуви, бошқа локал актлар ёки меҳнат шартномасида белгиланган ходимнинг иш ҳақи олиш ҳуқуқи корхона ишлаб чиқаришда қандай натижага эришганлигидан қатъи назар талаб қилишга тегишли ва ўз вақтида тўланиши лозимдир.

Иш ҳақи ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши бўйича кўрсатмалар Ҳукумат қарорларида ҳам ўз аксини топган. Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 17 ноябрдаги 504-сонли “Иш ҳақининг ўз вақтида тўланиши учун вазирликлар, идоралар ва хўжалик юритувчи субъектлар раҳбарларининг жавобгарлигини ошириш юзасидан қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги, 2002 йил 19 мартдаги 88-сонли “Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарорларини келтиришимиз мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 17 ноябрдаги 504-сонли “Иш ҳақининг ўз вақтида тўланиши учун вазирликлар, идоралар ва хўжалик юритувчи субъектлар раҳбарларининг жавобгарлигини ошириш юзасидан қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарорида меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича қарздорлик ҳосил бўлишига йўл қўймаслик ва иш ҳақининг ўз вақтида тўланиши ҳамда ушбу мақсадлар учун ажратилган маблағлардан мақсадли фойдаланиш юзасидан вазирликлар, идоралар ва хўжалик юритувчи субъектлар раҳбарларининг жавобгарлигини ошириш мақсадида вазирликлар ва идораларнинг, хўжалик юритувчи субъектлар ва хизмат кўрсатувчи тижорат банкларининг биринчи раҳбарлари иш ҳақининг ўз вақтида тўланишини таъминлаш ва ушбу мақсадлар учун назарда тутилган маблағлардан мақсадли фойдаланилиши учун шахсан жавоб беришлари белгиланган. Шунингдек, қарорда Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар

ҳокимликларига хўжалик юритувчи субъектлар томонидан меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ҳисоб-китобларнинг ўз вақтида амалга оширилиши устидан доимий назорат олиб бориш, тўловлар кечиктирилишининг ҳар бир ҳолатини ҳисоб-китоблар механизмини такомиллаштириш ва бюджетга тўловлар интизомини мустаҳкамлаш бўйича минтақавий комиссиялар мажлисларида кўриб чиқишлари, Ўзбекистон Республикаси Монополиядан чиқариш, рақобат ва тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш давлат қўмитасига банкрот корхоналарни тугатиш комиссиялари билан биргаликда қарздорлардан маблағларни ундиришни ҳамда мол-мулкни сотишни жадаллаштириш чора-тадбирларини кўриш, олинган маблағларни қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича қарзларини тўлашга йўналтириш, тижорат банкларига меҳнатга ҳақ тўлашга йўналтириладиган мақсадли маблағлар ҳаракати ва уларнинг хўжалик юритувчи субъектлар томонидан белгиланган мақсадлар учун қатъий фойдаланилиши устидан таъсирчан назорат ўрнатиш, иш ҳақи тўлаш учун олинган нақд пул маблағларидан белгиланган мақсадларда фойдаланилмаслигининг ҳар бир ҳолати бўйича материалларни мазкур ҳолат аниқланган кундан бошлаб 5 кун мобайнида прокуратура органларига бериш, Ўзбекистон Республикаси Прокуратураси иш ҳақи бўйича қарзларни тўлашга йўналтирилган маблағлардан мақсадли фойдаланилмаслигига йўл қўяётган хўжалик юритувчи субъектларнинг мансabdор шахслари қонун ҳужжатларида назарда тутилган жавобгарликка тортилиши устидан назоратни кучайтиришликлари белгиланган.

Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги 88-сонли “Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарорида эса фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқ ва манфаатларини таъминлаш, мулкчилик шаклларида қатъи назар корхоналар ва ташкилотлар ходимларига иш ҳақи ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши учун хўжалик юритувчи субъектларнинг жавобгарлигини ошириш мақсадида:

1) 2002 йил 1 апрелдан бошлаб мулкчилик шаклларида қатъи назар корхоналар ва ташкилотларнинг иш ҳақини товарлар билан натура шаклида тўлаши тақиқланиши(қишлоқ хўжалиги товар ишлаб чиқарувчилари томонидан етиштирилган ва қайта ишланган, ходимларнинг ёзма аризасига кўра шартномавий нархларда бериладиган қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари бундан мустасно);

2) вазирликлар, идоралар, хўжалик бирлашмалари, мулкчилик шаклларидан қатъи назар корхоналар ва ташкилотлар раҳбарлари ходимларга иш ҳақи ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши учун шахсан жавоб беришликни, хусусан хўжалик бирлашмалари, мулкчилик шаклларидан қатъи назар хўжалик ҳисобидаги корхоналар ва ташкилотлар раҳбарлари меҳнатга ҳақ тўлаш тариф сеткаларининг рағбатлантирувчи ролини оширишни, меҳнатга ҳақ тўлаш жамғармасининг тариф қисми ва тарифга қўшимча қисмлари ўртасидаги мақбул нисбатни таъминлашни ҳисобга олган ҳолда меҳнатга ҳақ тўлашнинг тариф сеткаларини бир ой муддатда қайта кўриб чиқишлик ҳамда ҳар бир ходимни тегишли даврда унга тўланадиган иш ҳақининг таркибий қисмлари, ушлаб қолинган пул миқдорлари ва унинг асослари, шунингдек тўланадиган умумий пул суммаси тўғрисида мажбурий тартибда ёзма шаклда хабардор қилишлик;

3) Ўзбекистон Республикаси Прокуратураси хўжалик юритувчи субъектлар раҳбарларининг иш ҳақини ўз вақтида тўлашнинг амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ белгиланган тартибга риоя қилиши устидан назоратни кучайтириш ҳамда иш ҳақи бўйича муддати ўтказиб юборилган қарзлар ҳосил бўлган ҳолларда айбдор шахсларни жиноий жазолашгача жавобгарликка тортиш;

4) Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши, касаба уюшмаларининг тармоқ кенгашлари вазирликлар ва идоралар билан биргаликда меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солишда ва у ўз вақтида тўланишини таъминлашда жамоа шартномаларининг, хўжалик юритувчи субъектларнинг бошқа норматив ҳужжатларининг ролини оширишга доир қўшимча чора-тадбирлар кўриш тавсия этилиши, чора-тадбирларда иш ҳақи ўз вақтида тўланмаганлиги учун иш берувчиларнинг моддий жавобгарлиги чоралари назарда тутиш ҳақида талаблар ўз аксини топган.

Меҳнат шартномасининг тарафлари келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори ходим меҳнатига алоқадор бўлмаган ҳар қандай сабаблар(ташкилотлар иқтисодий ночорлиги, маҳсулотларнинг реализация қилинмаганлиги, қонунда назарда тутилмаган ушлаб қолишлар ва ҳ.к.) билан жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас. Айни пайтда жамоа шартномаси ва бошқа локал ҳужжатларда белгиланган иш ҳақларини тўламаслик ходимларнинг иш ҳақига бўлган ҳуқуқларини бузиш ҳисобланади.

155-модда. Меҳнат ҳақининг энг кам миқдори

Муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат ҳақининг энг кам миқдориға қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақлар (157, 158-моддалар), шунингдек район коэффицентлари (153-модданинг тўртинчи қисми) қўшилмайди.

Ўзбекистон Республикасида меҳнат фаолияти билан шуғулланаётган шахсларнинг асосий кафолатларидан бири бўлган меҳнатга давлат томонидан белгиланган энг кам миқдордан паст ҳақ тўламаслик Меҳнат кодексининг 155-моддаси билан белгилаб қўйилган. Шунинг-дек мазкур модда мазмунидан кўриниб турибдики, иш ҳақининг энг кам миқдори меҳнат қонуни билан эмас, балки бошқа қонун ҳужжатлари билан ўрнатиб қўйилади. Кундалик муомалада кенг қўлланиладиган “энг кам ойлик иш ҳақи”нинг белгиланиши энг аввало иш берувчиларни ходимларга мазкур миқдордан паст иш ҳақи тўламасликни билдиради.

Энг кам ойлик иш ҳақи белгилаш учун асос бўлиб минимум яшаш даражаси ҳисобга олинади. Ўзбекистон Республикасида энг кам ойлик иш ҳақини белгилаш учун асос бўладиган минимум яшаш даражаси Молия вазирлиги томонидан аниқланади ва унда аҳоли учун биринчи зарурат бўлган озиқ-овқат, кийим-кечак ва бошқа зарурий воситалар йиғиндисидан ташкил топадиган истеъмол дастурхони асосий мезон бўлиб ҳисобланади. Иш ҳақининг минимал миқдори ва яшаш минимуми бир-бири билан боғлиқ, моҳият жиҳатидан бир бутундир. Бошқача айтганда, яшаш минимуми иш ҳақи минимал миқдорининг иқтисодий ва ҳуқуқий асосидир. Шунинг учун ходим агар ўз меҳнат вазифаларини бажарса ва ойлик иш вақти нормасини адо этса на иш берувчининг ташаббуси, на иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга биноан энг кам ойлик иш ҳақи ўзгартирилиши мумкин эмас.

Давлат томонидан қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилладиган энг кам ойлик иш ҳақидан ташқари локал нормалар асосида корхона ва ташкилотларнинг минимал иш

ҳақи миқдори белгилаб қўйилиши мумкин. Бундай минимал миқдор қуйидагича киритилади:

- бюджет манбаларидан молияланадиган ташкилотларда - бюджетга мос келувчи воситалар ҳисобидан;
- бошқа ташкилотларда – хусусий воситалар ҳисобидан.

Энг кам ойлик иш ҳақининг миқдори доим қатъий турмайди, яъни у минимум яшаш даражаси ўзгаришига қараб индексацияланиб боради. Индексация деганда, пулли даромадлар (шу қаторда иш ҳақини ҳам)ни таъминланишини, шунингдек товарлар бозорида истеъмол нархлари кескин ошганда фуқаролар жамғармаларини эҳтиётлаш, олдини олиш мақсадида компенсациялашни тушунамиз. Киритиладиган индексациянинг вазифаси – бу иш ҳақи ва бошқа пул шаклидаги даромадларнинг сотиб олиш имкониятини қўллаб-қувватлашдан иборат. Амалиётда энг кам ойлик иш ҳақини минимум яшаш даражасига яқинлаштиришни даврий кўриб чиқиш, шунингдек ЯТС 1-разряд тариф ставкасини ошириш анча конструктив эканлиги ўзининг исботини топиб бормоқда. Шундай қилиб давлат томонидан белгиланадиган ойлик иш ҳақининг минимал миқдори икки хил аҳамиятга эга: биринчидан, тўловнинг ҳисоб-китоб нормалари, яъни тариф ставкалари ва мансаб маошларининг бошланғич миқдори белгиланган минимал миқдор даражасидан паст бўлмаслиги лозим; иккинчидан, муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўла бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи давлат томонидан қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас.

Мамлакатимизда энг кам ойлик иш ҳақини индексациялаш Президент Фармони билан амалга оширилади. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 10 июлдаги “2007 йилнинг 1 августидан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида”ги Фармони бунга мисол бўлади ва унда ЯТСнинг нолинчи разрядига асос қилиб олинган минимал иш ҳақи 15525 сўмни ташкил қилиши белгиланган.

Ходим муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажармаган тақдирда ойлик меҳнат ҳақи амалда бажарилган кунлар бўйича ҳисоблаб чиқарилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 155-моддаси 2-қисмида меҳнат ҳақининг энг кам миқдорига қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақлар, шунингдек район коэффицентлари қўшилмаслиги айтиб ўтилган. Меҳнат кодекси 153-моддасидан бизга маълумки, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади. Ушбу ҳужжатларда белгиланган қўшимча тўлов ва рағбатлантириш тарзидаги тўловлар иш берувчилар ва ходимлар вакиллиги томонидан белгиланади ҳамда улар давлат мажбурий характерида эга эмас.

156-модда. Меҳнат ҳақи шартларини ўзгартириш

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қайси тартибда ўрнатилган бўлса, ўша тартибда ўзгартирилади (153-модда).

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг якка шартларини ходим учун ноқулай томонга ўзгартиришга унинг розилигисиз йўл қўйилмайди. Истисно тариқасида бундай ўзгартиришга:

технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берган тақдирда, башарти меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса;

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилиши мумкин.

Бўлажак ўзгартириш ҳақида ходим камида икки ой олдин огоҳлантирилиши лозим.

Меҳнат муносабатларини бозор хусусияти ва меҳнат шартномаси эркинлигидан келиб чиқиб айтиш мумкинки, меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари ва унинг аниқ миқдорлари унинг тарафлари бўлган иш берувчи ва ходимлар келишувига мувофиқ ўрнатилади. Яъни бозор муносабатлари шароитида меҳнатга ҳақ тўлашни асосий тартибга солувчи бош субъектлар бўлиб меҳнат шартномаси тарафлари ҳисобланадилар. Иш берувчи ва ходим меҳнат шартномасини тузишда албатта иш ҳақи тўғрисидаги шартни белгилаб олиши лозим, чунки иш ҳақи меҳнат шартномасининг зарурий шarti ҳисобланади ва уни меҳнат шартномасида аниқ қайд

этишлик тақозо қилинади. Меҳнат ҳақи тўғрисидаги шартни меҳнат шартномасида ўз аксини топмаслиги шартномани ҳақиқий эмас деб топишга олиб келади ва иш ҳақи кўрсатилмаган меҳнат шартномаси текин хизмат кўрсатиш ҳақидаги оддий келишувдан иборат бўлиб қолади.

Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бунда тарафлар меҳнат ҳақининг қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмаслиги ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмаслиги тўғрисидаги императив қоидалар ҳамда жамоа шартномалари ва бошқа локал ҳужжатларда белгилаб қўйилган меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар тўғрисидаги қоидаларга риоя қиладилар.

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қайси тартибда ўрнатилган бўлса, ўша тартибда ўзгартирилади деган қоидадан келиб чиқиб, айтиш мумкинки, мазкур шартлар фақат тарафлар келишуви билан ўзгартирилиши мумкин. Бунда меҳнат ҳақи шартларини ходим учун қулай томонга ўзгартиришда муаммо туғилмаслиги мумкин. Бироқ кўпинча меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари ходим учун ноқулай томонга ўзгартирилади. Шунинг учун меҳнат қонунчилиги меҳнатга ҳақ тўлашнинг якка шартларини ходим учун ноқулай томонга ўзгартиришга фақат унинг розилиги билангина амалга ошириши мумкин. Айни пайтда мазкур қоидадан истиснолар ҳам мавжуд бўлиб, қуйидаги асослар мавжуд бўлганда иш берувчи ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб меҳнат ҳақи тўғрисидаги шартларни ўзгартириш мумкин:

- технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берган тақдирда, башарти меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса;

- қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилиши мумкин.

Корхона, ташкилот, муассасалар ишлаб чиқариш ва хизматлар кўрсатишни такомиллаштириш мақсадида ўз ташаббуси билан муайян чора-тадбирлар тизимини амалга ошириши мумкин. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар ана шулар жумласидан бўлиб, мазкур ўзгаришларни қилиш корхонанинг мутлақ ҳуқуқи ҳисобланади, ходимлар ёки уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи касаба уюшмалари, шунингдек

низо келиб чиққан тақдирда уларни ҳал қилувчи органлар бундай ўзгаришлар қилинганлиги мақсадга мувофиқ ёки мувофиқ эмаслиги ҳақида баҳо беришга ҳақли эмаслар.

Шунинг билан бирга иш берувчи меҳнат ҳақи шартларини объектив асосларда ўзгартираётган бўлса ҳам, ходимга киритилаётган меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартларини ва ўзгаришлар нимага олиб келишини аниқ кўрсатиб бериши лозим. Бўлажак ўзгартириш ҳақида ходим камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантирилиши лозимлиги ходимлар ҳуқуқларини ҳимоя қилувчи кафолат ҳисобланади. Агар меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартлари ходимни қониқтирмаса, у янги меҳнат шартларида ишлашни давом эттирмаслиги туфайли меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.

157-модда. Иш вақтидан ташқари ишлар ҳамда дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун ҳақ тўлаш

Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Байрам ёки дам олиш кунларидаги иш ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш куни (отгул) бериш билан қопланиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда отгул берилиши ҳам мумкин. Байрам ёки дам олиш кунларидаги иш ёхуд иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги нормал меҳнат шaroитларидан четга чиқилган ҳолда бажарилган ишлар учун иш ҳақи тўлашнинг имтиёзлироқ қоидаларини белгилаб қўйган. Нормал меҳнат шaroитларидан четга чиқиш деганда корхонада белгиланган иш вақтидан ташқари ишлаш, байрам ва дам олиш куни ишлаш, тунги вақтларда ишлашлар киради.

Иш вақтидан ташқари иш дейилганда, меҳнат қонунчилиги ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган ҳамда ходим ишлаши

лозим бўлган иш вақтининг давомийлигидан ташқари вақтдаги иш тушунилади. Иш вақтидан ташқари ишлашга фақат ходимнинг розилиги бўлган тақдирдагина йўл қўйилади (иш вақтидан ташқари ишларнинг муддати ва иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш талаблари ЎзРес МКнинг 124, 125-моддаларида берилган). Иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт. Иш вақтидан ташқари ишлаш вақти ҳисобга олиш табели, топшириқлар, бухгалтериядаги маълумотнома ҳисоб-китоб билан расмийлаштирилади.

Иш берувчи иш вақтидан ташқари бажарилган ишларни компенсация қилади ёки оширилган баҳоларда ҳақ тўлайди.

Иш вақтидан ташқари ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Бунда ишбай ходимлар учун камида икки ҳисса миқдорида ишбай баҳолар бўйича, соатбай ёки кунлик ставкалар бўйича ишлаётганларга камида икки ҳисса миқдорида соатлик ёки кунлик ставкалар бўйича ҳақ тўланади. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади. Ушбу қоидадан келиб чиқиб айтиш мумкинки, жамоа шартномаси ва иш берувчи билан ходимлар вакиллик органлари ўртасида тузилган бошқа локал ҳужжатларда иш вақтидан ташқари ишлар учун қонунда белгиланганидан юқорироқ ҳақ тўлаш қайд қилиб қўйилиши мумкин.

Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда **отгул** берилиши ҳам мумкин (бунда иш вақтидан ташқари ишларни компенсациявий характери намоён бўлади). Бунинг маъноси шундан иборатки, иш берувчи ходимнинг иш вақтидан ташқари ишлаган соатлари миқдорида мутаносиб равишда дам олиш куни бериши мумкин. Иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.

Меҳнат қонун ҳужжатларида истисно ҳолатларда ходимларни дам олиш кунлари (МК 129-моддаси) ва байрам кунлари (МК 131-моддаси) ишга жалб қилишга йўл қўйилади.

Дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Тўланадиган ҳақнинг аниқ

миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади. Жамоа шартномаси ва иш берувчи билан ходимлар вакиллик органлари ўртасида тузилган бошқа локал ҳужжатларда дам олиш кунлари ва байрам кунлари ишлаганлик учун қонунда белгиланганидан юқорироқ ҳақ тўлаш қайд қилиб қўйилиши мумкин.

Дам олиш кунлари ва байрам кунлари ишлаганлик учун ишбай ходимларга камида икки ҳисса миқдорида ишбай баҳолар бўйича, соатбай ёки кунлик ставкалар бўйича ишлаётганларга камида икки ҳисса миқдорида соатлик ёки кунлик ставкалар бўйича ҳақ тўланади. Агар ходимнинг иш вақти байрам ёки дам олиш кунининг бир қисмига тўғри келса, ана шу қисман вақт ҳисобидан келиб чиқиб оширилган миқдорда ҳақ тўланади.

Байрам ёки дам олиш кунигаги иш ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш куни (отгул) бериш билан қопланиши мумкин. Байрам ёки дам олиш кунигаги иш учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.

158-модда. Тунги вақтдаги иш учун ҳақ тўлаш

Тунги вақтдаги (122-модданинг биринчи қисми) ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим баравар миқдорда ҳақ тўланади.

Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда тўланган ҳақ тариф ставкаларига (мансаб маошларига) қўшилмайди.

Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин. Бевосита тунги сменадан олдингиси кечки смена деб ҳисобланади.

Тунги вақтдаги иш ҳам нормал шароитлардан четга чиқиб бажарилган ишлар қаторига киради ҳамда меҳнат қонунчилиги бундай ишлар учун оширилган миқдорларда ҳақ тўлашни назарда тутди.

Соат 22:00 дан то соат 6:00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади (ЎзР МКнинг 122-моддаси).

Тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим барабар миқдорда ҳақ тўланади.

Тунги вақтдаги барча иш корхонадаги бирламчи ҳужжатларда расмийлаштирилади ва тунги вақтдаги иш учун қўшимча ҳақ миқдори соатбай ставканинг 50 фоизидан кам бўлмаслиги лозим. Айни пайтда тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда тўланган ҳақ тариф ставкаларига (мансаб маошларига) қўшилмайди, бироқ маҳсулот қийматига ва корхонанинг даврий харажатлар таркибига киритилади.

Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади. Жамоа шартномаси ва иш берувчи билан ходимлар вакиллик органлари ўртасида тузилган бошқа локал ҳужжатларда тунги вақтда ишлаганлик учун қонунда белгиланганидан юқорироқ ҳақ тўлаш қайд қилиб қўйилиши мумкин.

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин. Бевосита тунги сменадан олдингиси кечки смена деб ҳисобланади.

Сменалар бўйича ишлайдиган корхоналарда иккинчи смена иш вақти одатда қўпинча тунги вақтдан олдинги вақтга тўғри келади. Айни пайтда бу вақт одатдаги иш вақти (асосан соат 17:00 ёки 18:00) тугаганидан кейин ишлашликни тақозо қилади. Лекин амалдаги қонунчилик фақат тунги вақтдаги, яъни 22:00 дан 6:00 гача бўлган иш учун юқори ҳақ тўлаш зарурлигини назарда тутди. Кечки вақтдаги иш учун умумий тартибга кўра қўшимча ҳақ тўланмайди. Ходимларни иш ҳақига бўлган ҳуқуқларини тўлароқ қондириш мақсадида корхонанинг жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин.

159-модда. Яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўлаш

Ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақтда унинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади, бундай баҳолар жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган тўлиқ яроқсиз маҳсулот ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

Яроқсиз маҳсулот - бу стандарт талабларга жавоб бермайдиган, технология шартларига мос келмайдиган, яроқсизлиги туфайли бевосита ундан фойдаланиш мумкин бўлмаган маҳсулотдир. Яроқсизлик тўлиқ ёки қисман бўлиши мумкин. Қисман яроқсиз маҳсулотдан у қайта ишлаб чиқилганидан(тузатилганидан) кейин бевосита фойдаланиш мумкин бўлади. Агар маҳсулотдан фойдаланиб бўлмаса ва унга кўп сарф-харажатни талаб қилганлиги боис қўшимча ишлов бериб бўлмаса, у тўлиқ яроқсиз маҳсулот ҳисобланади.

Ходимнинг айбисиз ишлаб чиқариш нормалари бажарилмай қолганда уларга иш ҳақи тўлаш кафолатланади. Бунда ойлик иш ҳақи белгиланган минимал иш ҳақидан кам бўлмаслиги лозим. Ходим учун белгиланган ишлаб чиқариш нормалари унинг айби билан бажарилмай қолганда ҳақ амалда бажарилган ишга тўланади.

Барча корхоналарда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитлари яратилган бўлиши керак. Бундай шароитларни яратиб бериш иш берувчининг мажбуриятига киради (ЎзРес МКнинг 211-моддаси). Жумладан, корхона маъмурияти қуйидагиларни таъминлаб бериши керак: соз ҳолдаги машиналар, станоклар, асбоб-ускуналар ва бошқа ёрдамчи воситалар; ишларни амалга ошириш учун керак бўладиган материаллар ва буюмларни техник хужжатларини ўз вақтида бериш; электроэнергия, газ ва бошқа энергия манбалари билан таъминлаш; хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитлари, хусусан техника хавфсизлиги қоидаларига риоя қилиш, зарур ёруғлик, иситиш, ҳаво айланиш тизими, ходимлар соғлиғига салбий таъсир қиладиган нурланиш, шовқинларни бартараф қилиш ва бошқалар. Юқорида санаб ўтилган шароитлар иш берувчи томонидан яратиб берилганидагина ишлаб чиқариш

нормаларини бажармаслик ходимнинг айби билан содир бўлган деб топиш мумкин.

Яроқсиз маҳсулот тайёрланганда меҳнатга ҳақ тўлашни амалга оширишда қуйидагилар аниқланган бўлиши лозим: ходимнинг айби масаласи; маҳсулот яроқсизлиги даражаси; маҳсулот ишлаб чиқаришда фойдаланилган материалнинг нобоплиги. Мазкур ҳолатлар ходим меҳнатига ҳақ тўлашда зарур аҳамият касб этади.

Ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда унинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади, бундай баҳолар жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Маҳсулот яратилганидан кейин хом ашёнинг нобоплиги туфайли яроқсизлик қайта ишлаш учун қилинган сарф-харажатлардан кейин ёки бир иш кунидан кам бўлмаган муддатда деталларни йиғишда аниқланса иш ҳақи сақланиб қолади. Шунингдек, техник назорат органлари томонидан қабул қилиб бўлинганидан кейин аниқланган яроқсизлик ҳам ходимнинг иш ҳақига таъсир қилмайди.

Ишлаб чиқаришнинг янги турларини ўзлаштириш даврида ходимнинг айби билан яроқсиз маҳсулот тайёрланганлиги учун тегишли разрядли вақтбай ходимнинг тўлиқ тариф ставкаси ҳисобидан иш ҳақи тўланади. Ҳар бир аниқ ҳолат учун янги ишлаб чиқаришни ўзлаштириш муддати корхона маъмурияти билан касаба уюшмаси ўртасидаги келишувга мувофиқ ўрнатилади.

Ходимнинг айби билан қисман яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ишлаб чиқарилган маҳсулотнинг яроқчилигига қараб маъмурият томонидан ўрнатилган камайтирилган баҳолар бўйича ҳақ тўланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган тўлиқ яроқсиз маҳсулот учун ҳақ тўланмайди. Ходимларга яроқсиз маҳсулот тайёрланганлик ҳақида маъмуриятни хабардор қилишлик юкланади. Ходимнинг айби билан тўлиқ ёки қисман яроқсиз маҳсулот тайёрланганлик учун иш берувчига етказилган моддий зарар қопланади.

Бекор туриб қолинган вақт – иш вақти ҳисобланган муддатда ходимга боғлиқ бўлмаган ҳолда объектив асослар мавжуд бўлганда содир бўладиган мажбурий танаффуслар бўлиб, мазкур вақтда ходимлар иш жойида бўладилар, бироқ ишлаб чиқариш жараёнида қатнашмайдилар.

Бекор туриб қолинган вақт - бекор туриб қолинган вақт ҳақидаги варақа, бекор туриб қолинган вақт ҳақидаги далолатномалар билан уларга бекор туриб қолинган вақт ҳақида иш вақти табелига мажбурий иш қолдириш тўғрисида белги қўйиш орқали расмийлаштирилади.

Бекор туриб қолинган вақт ҳақидаги далолатномада ташқи омилларга кўра смена давомида бекор туриб қолинган вақт расмийлаштирилади. Улар ходимнинг табелида “мажбурий ишда қолдириш” белгиси билан қайд қилинади. Далолатномага бекор туриб қолган ходимларнинг рўйхати илова қилиб келтирилади. Ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолиши бекор туриб қолинганлик ҳақида иш берувчи огоҳлантирилган тақдирдагина берилади.

Ходимнинг айбисиз бекор туриб қолинган вақтда унинг ўртача иш ҳақи сақланади. Шунингдек, ишлаб чиқаришнинг янги турларини ўзлаштириш даврида ходимнинг айбисиз бекор туриб қолинган вақт учун тегишли разрядли вақтбай ходимнинг тўлиқ тариф ставкаси ҳисобидан иш ҳақи тўланади. Бу вақт бекор туриб қолинган вақт ҳақидаги варақада расмийлаштирилиб, унда бекор туриб қолиш сабаблари, унинг муддати, ходимнинг тариф ставкаси ва иш ҳақи миқдори кўрсатилади.

Ходимнинг айби билан бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

160-модда. Бир неча касбда (лавозимда) ва ўриндошлик асосида ишлаганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш

Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги, ўзининг асосий иши билан бир қаторда ишда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун, шунингдек ўриндошлик асосида иш бажарилганида (ходим ўзининг асосий ишини бажаришидан ташқари асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажарганда), ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномасининг тарафлари ўртасидаги келишувга биноан амалда бажарилган иш юзасидан белгиланади.

Меҳнат кодексининг 160-моддаси турли малакадаги ишни бажарганлик, бир неча касбда ишлаганлик, хизмат кўрсатиш доирасининг кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажмининг

ортганлиги, ўзининг асосий иши билан бир қаторда ишда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик, ўриндошлик асосида иш бажарганлик учун ҳақ тўлашни тартибга солишга қаратилган қоидаларни ўзида бириктирган. Мазкур ишларни бажариш ходимлар учун нормал меҳнат шароитларидан четга чиқиш ҳисобланади ва шунга мувофиқ бундай ишларни бажаришлик компенсация қилишни тақозо қилади.

Агар ходимга турли малакадаги ишни бажариш маъмурият томонидан топширилган бўлса, бундай ишларни бажарганлик учун юқорироқ малакадаги иш бўйича ҳақ тўланади. Бироқ бундай ҳолларда агар маъмурият турли малака бўйича ишлар амалга оширилишининг аниқ муддатини белгилаш имкониятига эга бўлса, меҳнат ҳақ тўлаш мазкур фарқлар бўйича тўланади. Аммо ушбу ҳолатда ходимга унинг тариф ставкасидан кам бўлмаган ҳақ кафолатланади.

Ишбай ходимлар меҳнатига улар томонидан турли малакадаги ишлар бажарилганида ҳақ тўлаш асосида ишбай баҳолар ётади ва иш малакаси қанча юқори бўлса ана шунга қараб ҳақ тўланади.

Агар ишбай ходимга қуйироқ разряд бўйича малакаланган иш топширилган бўлса, унга разрядлар ўртасидаги фарқ - қўшимча тўланади. Таъкидлаш лозимки, юқоридаги ҳолатда разрядлар ўртасидаги фарқлар бўйича тўловлар маъмурият ва ходимлар ўртасидаги келишувга мувофиқ ҳам амалга оширилиши мумкин.

Амалиётда кўпинча шундай вазиятлар ҳам учрайдики, ходимга ўз малакасига номувофиқ ва энг юқори ёки паст разрядлар бўйича тарифланган ишларни бажариш топширилади. Бундай ҳолларда ходимлар меҳнатига бажарилган иш баҳолари бўйича ҳақ тўланади.

Ходимга берилган разряддан паст тарифланадиган ишларни бажаришда аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

Хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги ходимга асосий тариф ставкаларига бўйича оладиган ҳаққа устама ва қўшимча тўловлар тўлаш орқали амалга оширилади.

Бир неча касбда ишлаш деганда вақтинчалик ва бир вақтнинг ўзида меҳнат шартномасидаги асосий иши билан бирга иш берувчи билан ходимнинг келишувига мувофиқ қўшимча равишда бошқа касбдаги ишни бажариш тушунилади. Яъни асосий иш билан бир қаторда бошқа касб (мутахассислик) бўйича қўшимча ишларни

(мажбуриятларни) бажариш бир неча касбда ишлаганлик деб аталади. Баъзи ҳолларда бир неча касбда ишлаш вақтинча ишда бўлмаган ходимни мажбуриятларини бошқа ходим томонидан бажариб туришда ифодаланади. Бир неча касбда ишлашдан қўшимча ишларни бажаришни фарқлай билиш керак, қўшимча ишлашда ходим меҳнат шартномасида назарда тутилган асосий ишидан ташқари маъмурият билан шартнома асосида айнан ўз касби, яъни асосий иши бўйича вазифани бажаради.

Бир неча касбда ишлаганлик учун ҳақ тўлашни ўриндошлик асосида ишлаганлик учун ҳақ тўлашдан фарқлай олиш керак. Айни пайтда ўриндошлик ва бир неча касбда ишлашни умумий томонлари бор, иккала тушунча ҳам икки касб ва мансаб бўйича ишлашни тақозо қилади, ички ўриндошлик бўйича эса ишлар ҳатто бир корхона доирасида амалга оширилади. Бироқ ўриндошлик асосида ишлаш ҳар доим янги меҳнат шартномаси билан расмийлаштирилади. Бир неча касблар бўйича иш бажарилганда эса янги меҳнат шартномаси тузилмайди, балки тарафлар келишуви бўйича меҳнат шартномасига қўшимча иш тўғрисида ўзгартириш киритилади.

Юқоридаги тушунчалар ўртасидаги муҳим фарқ шундан иборатки, бир неча касб бўйича ишлаш нормал иш вақти доирасида амалга оширилади, ўриндошлик бўйича иш эса асосий иш вақтидан ташқарида амалга оширилади.

Бир неча касбда ишланганда меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори асосий мансаб бўйича окладга қўшимча ҳақ тўлашдан иборат бўлади. Ўриндошлик бўйича ҳақ меҳнат шартномасига мувофиқ амалга оширилади.

Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги, ўзининг асосий иши билан бир қаторда ишда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномасининг тарафлари ўртасидаги келишувга биноан амалда бажарилган иш юзасидан белгиланади. Бир неча касбда ишлаганлик ёки хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги учун устамалар миқдорида нисбатан ҳеч қандай чеклашлар қўлланилмайди.

Корхоналар мустақил равишда бир неча касбда ишлаганлик ёки хизмат доираси кенгайганлиги учун устамалар миқдорини ходимлар билан келишувга биноан белгилаши лозим. Агар корхонада жамоа шартномаси тузилган бўлса, уларда бир неча касбда ишлаганлик ёки

хизмат доирасининг кенгайганлиги учун ходимга белгиланган миқдорда устама тўланиши назарда тутилиши лозим. Корхонада бундай ички норматив ҳужжатлар бўлмаган тақдирда, бир неча касбда ишлаганлик учун устамалар корхона раҳбарларининг фармойиши асосида амалга оширилиши мумкин.

161-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари

Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин.

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

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли барча суммаларни тўлаш ушбу Кодекснинг 110-моддасига мувофиқ равишда амалга оширилади.

Жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин.

Бозор иқтисодиёти шароитида ҳам иш ҳақи аҳоли даромадининг асосий манбаларидан бири бўлиб ҳисобланади. Шу жиҳатдан қараганимизда, иш ҳақи тўлашни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда фуқароларимизнинг моддий аҳволини яхшилашни назарда тутсак иш ҳақи тўлашда ижтимоий адолат таъминлини муҳим аҳамият касб этади.

Ўзбекистон Республикаси амалдаги Меҳнат кодексининг 110, 148, 154, 161-моддаларида меҳнатга ҳақ тўлаш муддати билан боғлиқ нормалар ўз аксини топган. Жумладан, Меҳнат кодекси 161-моддасида меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари ифодаланган бўлиб, ушбу моддага мувофиқ меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ҳақ тўланадиган кун дам олиш ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин. Ушбу

модданинг тўртинчи қисмида жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин.

Таъкидлаш лозимки, МКнинг 161-моддасида ўрнатилган меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари ходимда ишлаб топилган ҳаққа нисбатан мулк ҳуқуқини вужудга келтиради. Шунинг учун иш берувчи иш ҳақини белгиланган муддатларда тўламаса, ходимнинг мулк ҳуқуқини бузган бўлади ва ходим ўз мулкини (иш ҳақини) қонуний воситалар орқали ҳимоя қилиш, хусусан ҳуқуқбузарни жавобгарликка тортиш орқали ўз ҳуқуқини тиклашга ҳақли бўлади.

Иш ҳақини тўлашнинг аниқ муддатлари иш берувчи билан касаба уюшмаси ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланади ҳамда жамоа шартномасида қайд қилиб қўйилади. Одатда локал норматив ҳужжатларда иш ҳақини биринчи қисми сифатида аванс(бўнак)ни ҳар ойнинг 15-20 кунлари ва иш ҳақининг иккинчи қисмини кейинги ойнинг 1-5 кунлари бериш мустаҳкамланиб қўйилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашни қонун билан белгиланган ярим ойда камида бир маротаба тўланиши ҳақидаги қонунда бузиш, яъни меҳнатга ҳақ тўлаш муддатларини чўзиш ходимлар ҳуқуқларини бузиш сифатида баҳоланади ҳамда ушбу қонуннинг ҳақиқий эмас деб топилишига асос бўлади. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин. Мисол учун вахта усулида меҳнат қилаётганлар ёки давлат хизматчиларининг айрим тоифалари, шунингдек пенсионерлар учун иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари (вахта муддати тугаши, бир ойда бир марта, пенсия билан бир вақтда берилиши ва ҳ.к.) белгилаб қўйилиши мумкин.

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

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли барча суммаларни тўлаш Меҳнат кодексининг 110-моддасига мувофиқ равишда амалга оширилади. Ушбу моддага мувофиқ меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга - меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;

2) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга - у ҳисоб-китоб қилишни талаб этган куни тўланиши керак.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда унга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) қонун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга - огоҳлантиришига кўра у ишни ташлаб кетишга ҳақли бўлган кундан кечиктирмасдан;

2) меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлмаган ходимга - ишдан кетган кунининг эртасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли ҳақнинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда, ходимга шакшубҳасиз тегадиган суммани иш берувчи мазкур модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

Жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин. Мазкур жавобгарлик асосан иш ҳақини ўз вақтида тўлаш кечиктирилганлиги учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги билан боғлиқ. Жамоа шартномасида иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси иш ҳақи тўлашнинг ҳар бир кечиктирилган куни учун иш берувчи томонидан пеня шаклидаги жаримани миқдори кўрсатилган ҳолда тўлашни белгилаб қўйишлари мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартда “Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги 88-сонли қарори қабул қилинди. Мазкур қарорни қабул қилишдан мақсад фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқ ва манфаатларини таъминлаш, мулкчилик шаклларида қатъи назар корхоналар ва ташкилотлар ходимларига иш ҳақи ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши учун хўжалик юритувчи субъектларининг жавобгарлигини ошириш назарда тутилган. Қарорда вазирликлар, идоралар, хўжалик бирлашмалари, мулкчилик шаклларида қатъи назар корхоналар ва ташкилотлар раҳбарлари ходимларга иш ҳақи ўз вақтида ва тўлиқ тўланиши учун шахсан жавоб беришлиги белгилаб қўйилган. Шунингдек ушбу қарорнинг 5-бандида Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашига, касаба уюшмаларининг тармоқ кенгашларига вазирликлар ва идоралар билан биргаликда меҳнатга ҳақ

тўлашни тартибга солишда ва у ўз вақтида тўланишини таъминлашда жамоа шартномаларининг ролини оширишга доир қўшимча чора-тадбирлар кўриш ва чора-тадбирларда иш ҳақи ўз вақтида тўланмаганлиги учун иш берувчиларнинг моддий жавобгарлигини белгилаш ҳақидаги қоидалар мустаҳкамланган.

162-модда. Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақини бериш

Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақи унинг оила аъзоларига, шунингдек меҳнатга қобилиятсизлиги туфайли вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахсларга берилади.

Ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда ёки умумий касалликлар ва турмушда олган жароҳатлари туфайли вафот этган ҳолларда иш берувчи ходимнинг вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақини унинг оила аъзоларига бериши лозим. Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақи оила аъзоларидан бирига тўлиқ равишда ёхуд мазкур иш ҳақини олиш ҳуқуқига бир неча шахслар эга бўлганда уларга бўлиб берилиши мумкин. Қуйидагилар меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланади:

- ўн олти ёшдан катта шахслар, агар улар шу ёшга тўлгунга қадар ногирон бўлиб қолган бўлсалар;
- олтмиш ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёллар;
- белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар.

Аввало иш берувчи вафот этган шахсга тегишли бўлган иш ҳақини унинг оила аъзоларига етказиш чораларини кўриши шарт. Вафот этган ходимнинг иш ҳақини олиш бўйича унинг оила аъзолари ёки меҳнатга қобилиятсиз қарамоқда бўлган шахслар мурожаат қилмаган бўлсалар, кейинчалик мазкур талаб билан мурожаат қилинганда фақат умумий даъво муддати ўтмаган тақдирдагина ушбу иш ҳақи тўлашга тегишли бўлади.

163-модда. Иш ҳақини тўлаш жойи

Ходимларга иш ҳақи, одатда, улар ишлаётган жойда тўланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 163-моддаси иш ҳақи ходимларга улар ишлаётган жой (иш бажаралиётган жой)да тўланади деган умумий қоидани ўрнатиб қўйган. Бироқ амалиётда иш ҳақини касса “тирқиши”дан тўлаш анъанага айланган. Бундай анъана ходимларни ҳуқуқларини қўпол равишда бузиш ҳисобланмасада, иш ҳақи тўлашнинг умумий қоидасига зид ҳисобланади. Иш ҳақи ходим бевосита меҳнат фаолиятини ошираётган жойда тўланиши лозим.

Ходимнинг ёзма аризасига биноан бухгалтерия иш ҳақини банкдаги унинг ҳисоб рақамига ўтказишга мажбур. Пулни кўчириш харажатлари иш берувчи томонидан амалга оширилади. Ходим ўзининг асосий иш жойидан ташқари жойда (бошқа корхонага ишга ўтганда, хизмат сафарида) ишлаётган бўлса, маъмурият иш ҳақини ходим ишлаётган ташкилот ҳисоб рақамига ўтказиб бериши лозим. Корхона мураккаб тузилишдаги тизимга эга бўлганида, жамоа шартномасида иш ҳақини цехлар, бўлимлар, ишлаб чиқариш ҳудудлари бўйича амалга оширишни назарда тутиши мумкин.

164-модда. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш

Умумий қоидага кўра, ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса, суднинг қарорига асосан меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.

Қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

1) Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш учун;

2) суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун;

3) иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжларига,

хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган авансинг ушлаб қолинишини асоссиз ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади;

4) ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, - таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун. Ана шу кунлар учун ҳақ меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 89-моддасининг тўртинчи қисмида, 100-моддаси иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандларида, 106-моддасининг 1 ва 2-бандларида кўрсатилган асосларга кўра, шунингдек ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан бекор қилинганда ушлаб қолинмайди;

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса;

6) ушбу Кодекснинг 181-моддаси биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган жаримани ундириш учун.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш деганда, бу ходимга унинг меҳнатининг сифати ва миқдorigа мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилган иш ҳақидан иш берувчи ва бошқа ваколатли органларнинг қарорлари асосида бошқа шахслар фойдасига ушлаб қолиш тушунилади. Умумий қоидаги кўра фақат ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса – суднинг қарорига асосан меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.

Қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан мажбурий ушлаб қолинади:

1) Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш учун. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 51-моддаси, Солиқ кодексининг 4-моддаларига мувофиқ ҳар бир шахс қонун билан белгиланган солиқлар ва маҳаллий йиғимларни тўлашга мажбурдирлар.

2) суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун. Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 29 августдаги “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида”ги Қонуннинг 7-бобида қарздорнинг иш ҳақи ва унга

тенглаштирилган тўловларга нисбатан ундирув ҳақидаги қоидалар мужассамлашган. Жумладан, ушбу бобда қайд этилишича, даврий тўловларни ундириш, энг кам иш ҳақининг икки бараваридан ошмаган миқдордаги суммани ундириш тўғрисидаги қарорларни ижро этишда ундириладиган суммани тўлиқ узиш учун қарздорнинг мол-мулки бўлмаса ёки мол-мулки етарли бўлмаса, ундирув қарздорнинг иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловларга қаратилади. Қарздорнинг иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловлардан ушлаб қолинадиган суммалар миқдори солиқлар ушлаб қолингандан кейин қолган суммадан ҳисоблаб чиқарилади.

Ижро ҳужжатлари бўйича қарз тўлиқ узилгунга қадар, қарздорга тўланадиган иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловларнинг кўпи билан эллик фоизи ушлаб қолиниши мумкин.

Шунингдек, бир неча ижро ҳужжати бўйича ундирув иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловларга қаратилганда, ходимда иш ҳақининг эллик фоизи сақланиши лозим.

Ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилинган шахсдан ижро ҳужжатлари бўйича ундирув суд ҳукми ёки қарорига кўра амалга оширилган ушлаб қолиш суммасини ҳисобга олмаган ҳолда иш ҳақининг тўлиқ суммаси ҳисобидан амалга оширилиши лозим.

Жазони ижро этиш колонияларида, тарбия колониялари ва қамокхоналарда жазо ўтаётган шахслардан, шунингдек тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларини ижро этувчи муассасаларда сақланаётган шахслардан ундирув бутун иш ҳақидан, иш ҳақининг уларнинг мазкур муассасалардаги таъминоти бўйича харажатларни қисман қоплаш учун ажратиладиган қисмини ҳам қўшган ҳолда амалга оширилади.

3) иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисобкитобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган авансининг ушлаб

қолинишини асоссиз ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади;

4) ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, - таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун. Жамоа шартномасида ходимлар учун белгиланган йиллик меҳнат таътиллари тўлиқ ишланган ойлар учун берилади. Агар ходим жорий иш йили тугамасдан туриб меҳнат таътилларининг бутун муддатига чиққан бўлиб, кейинчалик меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун берилган ҳақ қайта ундириб олишга тегишли бўлади. Меҳнат кодексининг 89-моддаси тўртинчи қисмида, 100-моддаси иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандларида, 106-моддасининг 1 ва 2-бандларида кўрсатилган асосларга кўра, шунингдек ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда таътилнинг ишланмаган кунлари учун ходимнинг иш ҳақидан ушлаб қолинмайди;

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса. Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт (ЎЗР МКнинг 198-моддаси). Ходим етказилган зарар учун ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида моддий жавобгар бўлади (ЎЗР МКнинг 201-моддаси).

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар уч ойлик маошидан ортиб кетмайдиган миқдорда моддий жавобгар бўладилар. Жавобгарлик миқдоридаги зарар ҳажми уларнинг иш ҳақларидан ундириб олиниши мумкин.

6) Меҳнат кодексининг 181-моддаси биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган жаримани ундириш учун. Интизомий жазо чораси сифатидаги жариманинг миқдори ўртача ойлик иш ҳақининг 30% ини ташкил қилади, айрим ҳолларда ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг 50% идан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Бу турдаги ушлаб қолишлар корхона раҳбарининг буйруғига асосан амалга оширилади, буйруқда иш ҳақидан ушлаб қолинадиган шахсдан тилхат олиниб, ушлаб қолишлар сабаблари кўрсатилади.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг 50% идан ортиб кетмаслиги лозим. Ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори унинг меҳнат ҳақи 50% идан ошиб кетган тақдирда, қонунчиликдаги бир неча меъёрлар қўлланилса ва низоли вазиятлар юзага келганда, буларнинг барчаси жамликда ходим аҳволини ёмонлаштириши мумкин, бунда унга кафолатлар берадиган меъёрларга (Меҳнат кодекси 164-модда) таяниш мумкин. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолинганда ходимга унинг меҳнат ҳақининг 50% и сақланиб қолиши керак. Шу боис, агар ушлаб қолинадиган миқдор ходимга бериладиган меҳнат ҳақининг 50%идан ошса, у ҳолда қонунда белгиланган иш ҳақидан навбатма-навбат ушлаб қолишларга мувофиқ ошган суммани кейинги ойларга тақсимлаш лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 164-модда(меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш)сида назарда тутилган ходимнинг розилиги билан ушлаб қолиниши ва мажбурий тартибда рўйхатдагилардан ташқари ушлаб қолишлар ноқонуний ҳисобланади ҳамда тегишли тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиб ҳисобланади.

Х БОБ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

165-модда. Ходимлар давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида бериладиган кафолатлар

Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, суриштирув органига, терговчи, прокурор ҳузурига ёки судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холис тариқасида чақирилганда, худди шунингдек суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этганда, шунингдек қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда) иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда ишдан озод қилиши шарт. Ана шу вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги қатор ҳолларда ходимнинг меҳнат сарфи билан ўлчанмайдиган ва унга боғлиқ бўлмаган, бироқ кафолат хусусиятидаги тўловларни тўлашни назарда тутди.

Кафолатли тўловлар деганда, ходимнинг узрли сабабларга кўра ўз меҳнат мажбуриятларини амалда бажармаган даври учун қонун ҳужжатлари билан назарда тутилган тўловлар тушунилади. Бундай тўловларни жорий қилишдан кўзланган мақсад, асосан ходим давлат ва жамоат вазифаларини бажарган, шунингдек иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатлари ҳамда жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилган даврда унинг ўртача иш ҳақини сақлашдан иборатдир. Айни вақтда бу каби тўловлар ходимнинг иш ҳақини камайиб кетишдан сақлаш билан бирга кўрсатилган баъзи ҳолларда уни тўлдириш вазифасини ҳам ўтайди.

Кафолатли тўловлар бир неча турларга бўлиниб, улардан бири ходимлар давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтда бериладиган кафолатли тўловлар ҳисобланади.

Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида иш берувчи уни иш жойи (лавозими)ни сақлаган ҳолда ишдан озод қилиши шарт. Бу даврда ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади. Бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак. Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори (5-илова) билан белгиланган. Ушбу қарорга 5-илова билан “Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш Тартиби” тасдиқланган. Мазкур Тартиб меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатларни тартибга солади, давлат ёки жамоат вазифаларини бажарувчи, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширувчи ходимларга кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбаларини ва уларни беришни белгилайди.

Мазкур Тартибга кўра ходимлар томонидан давлат ёки жамоат манфаатларига доир бажариладиган вазифалар кўрсатилган бўлиб, уларга қуйидагилар киради:

- сайлов ҳуқуқини амалга ошириш;
- депутатлик ва сенаторлик вазифаларини бажариш;
- тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш;
- ҳарбий бурчни бажариш;
- суриштирув органларига, терговчи, прокурор ҳузурига, судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холислар тариқасида (чақириқ бўйича) бориш;
- халқ маслаҳатчилари, жамоат айбловчилари ва жамоат ҳимоячилари, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоалари вакиллари сифатида суд мажлисларида, шунингдек, қонун билан назарда тутилган бошқа ҳолларда иштирок этиш;

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 23 июндаги 317-сонли қарори билан тасдиқланган “Тиббий меҳнат экспертиза комиссиялари тўғрисидаги Низом”га мувофиқ комиссия ишига тегишли билимга эга бўлган экспертлар ва мутахассислар жалб қилиниши мумкин ҳамда уларнинг тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этган давр учун уларнинг иш жойлари ва ўртача ойлик иш ҳақлари сақланади.

Ўзбекистон Республикасининг 1994 йил 5 майдаги “Фуқаролар сайлов ҳуқуқларининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунининг 4-моддасига мувофиқ Ўзбекистон Республикасининг фуқаролари сайлаш ва сайланиш ҳуқуқига эгадирлар. 1993 йил 28 декабрь “Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисига сайлов тўғрисида”(янги таҳрири)ги Қонуннинг 29-моддасига кўра депутатликка номзодларни сайловолди тадбирларида иштирок этишлари учун депутатликка номзод қилиб рўйхатга олинган шахс сайловчилар билан учрашувлар ўтказиш, сайловолди йиғилишларида сўзга чиқиш, телевидение кўрсатувлари ва радио эшиттиришларида қатнашиш вақтида, ўртача ойлик иш ҳақи сайлов ўтказиш учун ажратиладиган маблағлар ҳисобидан сақланган ҳолда, ишлаб чиқариш ёки хизмат вазифаларини бажаришдан озод бўлиш ҳуқуқига эга эканлиги белгилаб қўйилган. Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг 1991 йил 18 ноябрдаги “Ўзбекистон Республикаси Президенти сайлови тўғрисида”ги Қонуннинг 28-1-моддасига биноан Ўзбекистон Республикаси Президентлигига номзод сайловчилар билан учрашувлар ўтказиш, сайловолди йиғилишларида сўзга чиқиш, телевидение кўрсатувлари ва радио эшиттиришларида қатнашиш вақтида сайловни ўтказиш учун ажратиладиган маблағлар ҳисобидан ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда, ишлаб чиқариш ёки хизмат вазифаларини бажаришдан озод бўлиш ҳуқуқига эгадирлар.

Ўзбекистон Республикасининг 2004 йил 2 декабрдаги “Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси депутатининг ва сенати аъзосининг мақоми тўғрисида”ги Қонун (“Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами”, 2005 йил, 3-4-сон, 18-модда)нинг 16-моддасига мувофиқ корхоналар, муассасалар ёки ташкилотларнинг раҳбарлари ўз ваколатларини ишлаб чиқариш ёки хизмат фаолиятидан ажралмаган ҳолда амалга ошираётган сенаторни у ўзининг сенаторлик вазифаларини бажарадиган вақтда, унинг иш жойи (лавозими) сақланган ҳолда, ишдан озод қилишлари шарт. Сенаторлик вазифаларини бажараётган вақтда сенаторнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади.

Ўзбекистон Республикасининг 2004 йил 2 декабрдаги “Халқ депутатлари вилоят, туман ва шаҳар кенгаши депутатининг мақоми тўғрисида”ги Қонун (“Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами”, 2005 йил, 3-4-сон, 20-модда)нинг 14-моддасига мувофиқ Халқ депутатлари вилоят, туман ва шаҳар кенгаши депутатлари ўз ваколатларини ишлаб чиқариш ёки хизмат вазифаларидан

ажралмаган ҳолда амалга оширади. Корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг раҳбарлари депутатни у ўз депутатлик вазифаларини бажарадиган вақтда, унинг иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда, ишдан озод қилишлари шарт. Депутатлик вазифаларини бажарётган вақтда депутатнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади.

1994 йил 22 сентябрдаги Ўзбекистон Республикасининг Жиноят-процессуал кодексининг 75-моддасига мувофиқ, жабрланувчи ёки унинг вакили, гувоҳ, эксперт, мутахассис, таржимон ёки холис сифатида чақирилган шахснинг иш жойидаги ўртача ойлик маоши унинг суриштирувчи, терговчи, прокурор ва суд ҳузурига чақирилиши муносабати билан кетган ҳамма вақт учун сақланади. Бундан ташқари кўрсатилган ҳамма шахслар чақирилиш муносабати билан қилган сарф-харажатларини ундириш ҳуқуқига эгадирлар. Эксперт, мутахассис ва таржимон ўз мажбуриятларини бажарганликлари учун ҳақ олиш ҳуқуқига эга. Ушбу мажбуриятлар хизмат топшириғи тарзида бажарилган ҳоллар бундан мустасно.

Жиноят иши юзасидан жабрланувчилар, гувоҳлар, экспертлар, мутахассислар, холислар ишни юритаётган мансабдор шахс сўраган бутун муддатга ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишидан озод қилинадилар.

Жиноят иши бўйича жалб қилинган гумон қилинувчилар, айбланувчилар ва судланувчилар жиноят иши юритилаётган бутун даврга ўз ишидан мансабдор шахснинг қарорига кўра озод қилинишлари мумкин, бунда ушбу шахсларга нисбатан айблов ҳукми чиққан тақдирда ўрача иш ҳақлари тўланмайди. Агар жиноят ишига жалб қилинган шахснинг жиноят содир этишда айбдор эмаслиги аниқланса ёки оқлов ҳукми чиққан бўлса, ходимнинг кўрган зарарлари жиноят ишини юритган мансабдор шахслардан қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ундирилади.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Жиноят-процессуал кодексининг 42-моддасида жамоат бирлашмалари ва жамоалар суд муҳокамасида жамоат айбловчиси ёки жамоат ҳимоячиси тариқасида иштирок этиш учун ўз вакилларини юборишлари мумкин.

Жамоат айбловчилари ва жамоат ҳимоячиларини жамоат бирлашмасининг ёки корхона, муассаса, ташкилот жамоасининг йиғилиши кўрсатади. Йиғилиш қарори судга тақдим этилиши лозим.

Жамоат бирлашмаси, жамоа ўзи йўллаган жамоат айбловчиси ёки жамоат ҳимоячисини хоҳлаган вақтда чақириб олишга ёки уни бошқа вакил билан алмаштиришга ҳақлидир.

Жамоат айбловчилар ва жамоат ҳимоячиларининг жиноят иши бўйича судда қатнашган бутун даври учун уларнинг корхонадаги ўртача ойлик иш ҳақлари сақланиб қолади.

Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил 12 декабрдаги “Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”ги Қонуннинг 4-моддасида ҳарбий хизматнинг қуйидаги турлари кўрсатиб ўтилган:

- муддатли ҳарбий хизмат;
- сафарбарлик чақируви резервидаги ҳарбий хизмат;
- контракт бўйича ҳарбий хизмат;

Юқоридаги хизмат турларидан сафарбарлик чақируви резервидаги ҳарбий хизмат кафолатли тўловлар тўланиши билан боғлиқ. Муддатли ҳарбий хизматни ўташга яроқли ҳамда чақирилиш муддатини кечиктириш ва чақирилишдан озод этилиш ҳуқуқига эга бўлмаган, бироқ Қуролли Кучлар сафига навбатдаги муддатга чақирилмаган шахслар сафарбарлик чақируви резерви сафига олинадилар.

Сафарбарлик чақируви резервидаги хизмат ҳудудий принцип асосида ойлик йиғинлар тарзида ташкил этилади ҳамда чақирилувчилар томонидан Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг махсус ҳисобварағига пул бадаллари киритилишини назарда тутди. Ҳарбий хизматни ўташ тўғрисидаги амалдаги қонун ҳужжатлари билан белгиланган икки ойлик муддатдаги сафарбарлик чақируви резервидаги хизматчи (ходим)нинг иш жойи ва ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Давлат ёки жамоат вазифаларини (қонун билан белгиланган ёки тегишли органнинг чақириқ қоғозида, хабарномасида кўрсатилган вақтда) бажариш вақтида иш берувчи ходимнинг иш жойи (лавозими)ни сақлаган ҳолда уни ишдан озод қилиши шарт.

Ходимнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек, унинг жамият манфаатларига доир қилаётган ҳаракатлари вақтида ушбу вазифаларни бажариш учун қонун билан белгиланган вақтдаги ёки тегишли орган томонидан берилган маълумотномада кўрсатиб ўтилган муддатдаги лимитга мувофиқ ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилишлари

вактидаги уларнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш билан боғлиқ харажатлар:

бюджет ҳисобидан - бюджетдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотлар томонидан;

хўжалик ҳисоби асосида - ҳисобот давридаги амалда ҳисобланган кафолатли тўловлар миқдорида солиқ тўловлари суммасини камайтириш билан молиявий фаолиятни амалга оширувчи корхоналар ва ташкилотлар томонидан қопланади.

Давлат бошқаруви органлари, корпорациялар, концернлар, уюшмалар ва бошқа хўжалик бирлашмалари бошқарув аппарати, шунингдек, жамоат ташкилотлари ва бирлашмалари, молиявий таъминлаш манбаларидан қатъи назар, ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни ташкилотларнинг иш ҳақи фонди ҳисобидан амалга оширадилар.

Ходим меҳнат таътилида бўлганда, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, икки ойгача бўлган муддатда иш қидириш (меҳнат бўйича маҳаллий орган томонидан берилган маълумотномага мувофиқ уч ой), шунингдек, касаллик даврида тариф ставкалари, лавозим маошлари миқдорлари ошган ҳолларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартларидаги корхоналар, ташкилотлар, муассасаларнинг ишлаган кунларига тўғри келган иш кунларининг амалдаги сони учун тўловлар қайта ҳисобланади.

166-модда. Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш ва бошқа ҳолларда) мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек ана шу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимларга, уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида стационар тиббий муассасаларда текширувдан ўтадиган даври учун, ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар берилади.

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш кафолатли тўловлар тўланадиган алоҳида тур бўлиб, у ходимларни малака оширишга жалб қилинганида, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишларида қатнашишда, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш каби ҳолларда амалга оширилади ва бунда ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек бу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори корхонанинг жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, бироқ бу тўлов миқдори ходимнинг иш ҳақидан кам бўлмаслиги лозим.

Турли мулкчилик шаклидаги корхоналар, ташкилотлар, муассасалар ходимлари ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда иккинчи касбга ўқиш ёки дастлабки касбий тайёргарлик, қайта тайёрлаш, малака ошириш давларида асосий иш жойлари бўйича иш ҳақлари сақланади. Мисол учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 16 февралдаги 25-сонли “Педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги қарорида педагог кадрларни ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш даврида уларнинг иш жойлари ва ўртача ойлик иш ҳақлари сақланиши белгилаб қўйилган.

Кашфиётчилик ишлари ва рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашганлик учун кафолатли тўловлар назарда тутилган бўлиб, уларнинг иккита варианты мавжуд:

1. Ходимни асосий иш жойидан унинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда кашфиёт ва рационализаторлик таклифларини мазкур корхонада жорий этиш ишларидаги иштироки. Айрим корхона, ташкилот, муассасаларда илмий-текшириш лабораториялари (бу ерда лаборатория ходимлари истисно этилганда) иш олиб бориб, у ерда корхона ходимлари маҳсулотларнинг янги турларини ишлаб чиқиш ёки амалдаги материалларни такомиллаштириш бўйича фаолият кўрсатадилар. Иш берувчининг буйруғи билан корхона ходимлари муайян соҳа бўйича изланишлар олиб бориши учун меҳнат функцияларини бажаришдан озод қилинадилар ва мазкур давр учун ходимнинг иш жойи ва ўртача ойлик иш ҳақлари сақланиб қолади. Кашфиётчилик ва рационализаторлик ишларида қатнашганлик учун ходимларни қўшимча моддий рағбатлантириш жамоа шартномалари ва жамоа келишувларида назарда тутиб қўйилиши мумкин.

2. Асосий иш жойида ўртача иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда бошқа корхонада рационализаторлик таклифларини ишлаб чиқишда қатнашиш. Бир корхона ходими кашфиётчилик ва рационализаторлик ишларида қатнашишлик учун иккинчи корхонага ишга жалб қилиниши мумкин. Бунда ходимларни бошқа корхонада мазкур фаолият билан шуғулланишлари учун рухсатни иш берувчи беради ҳамда уларга кафолатли тўловлар фаолият олиб борилаётган корхона томонидан ходим меҳнат шартномаси асосида ишлайдиган корхонага пул кўчириш орқали қопланади.

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2000 йил 300-сонли буйруғига 4-илова шаклида “Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий тиббий кўрикларни ўтказишга доир Йўриқнома” тасдиқланган бўлиб, унда даврий тиббий кўриклар ўтказилиши касбга алоқадор зарарли омиллар ва нохуш меҳнат шароитларида ишловчилар саломатлигини мунтазам кузатиб боришни, касб касалликларининг илк белгиларини ўз вақтида аниқлаш ва уларни муҳофаза қилиш ҳамда зарарли шароитларда ишни давом эттиришга халақит берадиган умумий хасталикларни аниқлаш, шунингдек бахтсиз ҳодисаларга йўл қўймаслик ва ишлаш хавфсизлигини таъминлаш, аҳоли соғлиғини муҳофаза қилиш, юқумли ва паразитар касалликлар тарқалишининг олдини олиш мақсадидаги тадбирларни аниқлашни таъминлайди, деб белгилаб қўйилган.

Дастлабки ва даврий тиббий кўриқдан ўтувчи ходимлар тоифаларини қуйидагилар ташкил қилади: мактабгача таълим муасасалари ходимлари, умумий овқатланиш, озиқ-овқат саноати, маиший хизмат кўрсатиш корхоналари ходимлари, транспорт корхоналари ходимлари, вахта усулида ишловчи ходимлар, зарарли ва ноқулай меҳнат шароитларида ишловчи ходимлар.

Ўзбекистон Республикаси Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши (ЎзР КУФК) билан келишилган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган рўйхатда кўзда тутилган зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари билан ишга янгидан кирадиган шахслар, шу жумладан умумий овқатланиш корхоналарининг ходимлари дастлабки тиббий кўриқдан ўтадилар.

Ходимлар муайян зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари мавжуд бўлган ишларга биринчи марта қабул

қилинганларида (ўтказилганларида) дастлабки тиббий кўриклардан ўтказилади.

Ихтисослик (хунар) бўйича худди шундай ишга ўтиш, ишлаш шароитлари зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари худди шундай бўлганда иш фаолияти узлуксиз ҳисобланади. Бу ҳолларда даврий тиббий кўриклар белгиланган муддатларда ўтказилади. Улар тиббий ҳужжатлар бўйича (беморнинг амбулатория тиббий варақаси) расмийлаштирилади.

Зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари билан ишловчи ходимлар, шунингдек умумий овқатланиш, озиқ-овқат саноати, маиший хизмат кўрсатиш корхоналари ходимлари, илгари дастлабки тиббий кўриклардан ўтганлар даврий тиббий кўриклардан ўтишлари лозим.

Даврий тиббий кўриклар ёки текширувлар ходимларнинг стационарда ётган даврида, амбулатория-поликлиника муассасасида (бўлинмада) ҳам ўтказилиши мумкин, бунда ходимга ўтказилган текширув ёки тиббий ёрдам сўраган даврдаги кўчирма нусхаси топширилади.

Вахта усулида ишловчи ходимлар истисно тариқасида даврий тиббий кўриклардан вахта жойлашган ҳудуддаги даволаш-муҳофаза муассасалари томонидан маҳаллий соғлиқни сақлаш идоралари билан келишилган ҳолда ўтишлари мумкин.

Дастлабки ва даврий тиббий кўриклар меҳнат жамоаси қарори билан белгиланган вақтда ўтказилади; тиббий-санитария қисми (поликлиника)нинг иш режаси ишловчилар учун қулай вақтда тиббий ёрдам қулай бўлишини таъминлаш учун корхонанинг ишлаш тартибини ҳисобга олган ҳолда тузилади.

Дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтувчи шахсларни санитария-эпидемиология станциялари корхонанинг маъмурияти ва касаба уюшмаси вакиллари билан биргаликда (цехлар, касблар ноқулай омиллар бўйича) жорий йилнинг биринчи декабридан кечикмасдан аниқланиши керак.

167-модда. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда бериладиган кафолатлар

Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда (авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини сақлаб қолиш ва бошқа ҳолларда) ана шу даврда унинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланади.

Тиббий текширувдан ўтадиган куни ва қўйиш учун қон топширадиган куни ходимларга соғлиқни сақлаш муассасаларига боришларига иш берувчи монеликсиз рухсат бериши шарт.

Донорлик қилувчи ходимларга ҳар сафар қўйиш учун қон топширган қоннинг албатта эртасига дам олиш учун бир қон берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу қон таътилга қўшиб берилади. Текширувдан ўтадиган ва қўйиш учун қон топширадиган куни ишдан озод этилган давр учун, шунингдек дам олиш қонлари ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1996 йил 11 апрелдаги 143-сон қарорига 1-илова шаклида тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Фавқулодда вазиятлар вазирлиги тўғрисида Низом”га мувофиқ, Фавқулодда вазиятлар вазирлиги жамоат бирлашмаларини ҳамда тегишли билим ва тажрибага эга бўлган алоҳида фуқароларни, шу жумладан, хорижий фуқароларни фавқулодда вазиятларнинг олдини олиш ва уларни бартараф этиш тадбирларини ўтказишга белгиланган тартибда жалб қилиш ишларини уюштиради, деб кўрсатиб қўйилган. Шунингдек, корхона, ташкилот, муассасаларининг ходимлари юз берган табиий офатлар ва аварияларнинг олдини олиш ва оқибатларини тугатиш ишларига ваколатли органларнинг қарорлари (маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, фавқулодда вазиятлар вазирлиги органлари қарорлари ва б.) билан жалб қилиниши мумкин. Корхона ходимларининг авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини сақлаб қолиш ва бошқа ҳолларда амалга оширган ишлари ваколатли органларнинг далолатномалари, маълумотномалари билан исботланади. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда, яъни авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини сақлаб қолиш ва бошқа ҳолларда шу даврда унинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақлаш иш берувчи учун мажбурийдир.

Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил 30 августдаги “Қон ва унинг таркибий қисмлари донорлиги тўғрисида”ги Қонунига кўра, **донор** - ўз қони ва унинг таркибий қисмларидан бир қисмини тиббиёт эҳтиёжлари учун ихтиёрий равишда берувчи жисмоний шахсдир. Қон ва унинг таркибий қисмларини топшириш учун ёши ўн саккизга тўлган шахслар Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш

вазирлиги томонидан белгиланадиган тартибда тиббий кўрикдан ўтказилганидан ке-йингина амалга оширилади. Ушбу қонуннинг 15-моддасида корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг қон ва унинг таркибий қисмлари донорлиги соҳасидаги мажбуриятлари белгиланган бўлиб, жумладан улар шахсларни донорлар сафига жалб қилишда қон билан ишлаш хизматиға кўмаклашадилар, тиббий кўрикдан ўтадиган куни ва қон топширадиган куни донорни унинг мурожаатиға биноан иш, хизмат ёки ўқиш жойидан соғлиқни сақлаш муассасаларига боришиға монеликсиз рухсат берадилар. Айти пайтда донорнинг шу кунлари иш ёки хизмат жойида бўлмаслиги одамлар ҳаёти ёки соғлиғиға хавф туғдиришиға, давлат мудофааси, хавфсизлиги ва жамоат тартибини таъминлаш билан боғлиқ вазифалар бажарилмаслиғиға ёки бошқа оғир оқибатларға олиб келиши мумкин бўлган ҳоллар бундан мустаснодир. Қонуннинг 20-моддасида донорларға бериладиган кафолатлар ва компенсациялар қайд қилинган бўлиб, донорлар қон ва унинг таркибий қисмларини топширадиган куни, шунингдек тиббий кўрикдан ўтадиган куни ана шу кунлар учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод қилинади.

Ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаларининг ўқувчилари, олий ўқув юртларининг талабалари, таълим олувчиларнинг бошқа тоифалари қон ва унинг таркибий қисмларини топширадиган куни, шунингдек тиббий кўрикдан ўтадиган куни машғулотлардан, ҳарбий хизматчилар эса нарядларни бажаришдан, хизматни ўташнинг вахта ва бошқа шаклларидан озод қилинадилар.

Донорға ҳар сафар қон ва унинг таркибий қисмларини топширган куннинг бевосита эртасиға дам олиш учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча бир кун берилади. Донорнинг хоҳишиға кўра мазкур дам олиш куни ҳар йилги меҳнат таътилиға қўшиб берилиши мумкин.

168-модда. Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши билан боғлиқ кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбалари ва бу тўловларни амалга ошириш тартиби

Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши (165-модда), шунингдек жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши (167-модда) билан боғлиқ кафолатли тўловларни пул

билан таъминлаш манбалари ва бу тўловларни амалга ошириш тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан белгиланган. Ушбу қарорга 5-илова шаклида “Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш Тартиби” тасдиқланган. Мазкур Тартиб меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатларни тартибга солади, давлат ёки жамоат вазифаларини бажарувчи, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширувчи ходимларга кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбаларини ва уларни беришни белгилайди.

Хусусан, мазкур Тартибнинг 5-бандига мувофиқ, ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилишлари вақтидаги уларнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш билан боғлиқ харажатлар:

бюджет ҳисобидан - бюджетдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотлар томонидан;

хўжалик ҳисоби асосида - ҳисобот давридаги амалда ҳисобланган кафолатли тўловлар миқдорида солиқ тўловлари суммасини камайтириш билан молиявий фаолиятни амалга оширувчи корхоналар ва ташкилотлар томонидан қопланади.

Давлат бошқаруви органлари, корпорациялар, концернлар, уюшмалар ва бошқа хўжалик бирлашмалари бошқарув аппарати, шунингдек, жамоат ташкилотлари ва бирлашмалари, молиявий таъминлаш манбаларидан катъи назар, ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни ташкилотларнинг иш ҳақи фонди ҳисобидан амалга оширадилар.

Ходим меҳнат таътилида бўлганда, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, икки ойгача бўлган муддатда иш қидириш (меҳнат бўйича маҳаллий орган томонидан берилган маълумотномага мувофиқ уч ой), шунингдек, касаллик даврида тариф ставкалари, лавозим маошлари миқдорлари ошган ҳолларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартларидаги корхоналар, ташкилотлар,

муассасаларнинг ишлаган кунларига тўғри келган иш кунларининг амалдаги сони учун тўловлар қайта ҳисобланади.

169-модда. Ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш

Ходимга тегишли бўлган ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби барча ҳолларда (кафолатли тўловларни бериш, таътил вақти учун ҳақ тўлаш, вақтинча бошқа ишга ўтказилганда, зарарни қоплашда, мажбурий прогул қилинганда ва бошқа ҳолларда иш ҳақи тўлаш), пенсия тайинлаш учун ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришни истисно этганда, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Ўртача ойлик иш ҳақи юридик категория сифатида қонунда белгиланган кафолатли ва компенсация тўловлари, нафақалар, пенсиялар ва бошқа имтиёзли тўловларни ҳисоблаб чиқиш учун зарур бўлган ва муайян вақт учун (соат, кун, ой) ҳисобга олинadиган иш ҳақидир. Бажарилган иш учун ходимга ҳисоблаб ёзилган иш ҳақидан фарқли равишда ўртача ойлик иш ҳақи аниқ асосларга эга эмас, балки унинг миқдори тўлов операцияларини ҳисобга олган ҳолда ҳисоблаб чиқишда аниқланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 33-сонли “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги қарорига 6-илова шаклида “Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби” тасдиқланган. Мазкур Тартибга мувофиқ:

1) Таътиллار вақтига ҳақ тўлаш, ишдан бўшатиш нафақасини, ишсизлик нафақасини тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақи биринчи йил ишловчиларга ҳисоблаб чиқариш кундаги тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан келиб чиққан ҳолда уларни ўн иккидан бирга (олти ой тўлиқ ишлаганларга олтидан бирга; етти ой тўлиқ ишлаганларга еттидан бирга ва ҳоказолар), ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқитувчилари учун ҳисоблаш даврида тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан ошган суммани ўндан бирга оширган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади. Уларга ишбай асосида ишлаб топилган қўшимча иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, иш ҳақига қўшимча ҳақлар ва ижтимоий суғурта бўйича бадаллар ҳисобланадиган бошқа тўловлар киради.

2) Йил охирида ортиқча бажарилган соатлар учун ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқитувчиларига қўшимча ҳақ ушбу соатлар бажарилаётган вақтда амалда бўлган ставкалар бўйича тўланади.

3) Ходимларнинг саломатлигига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши иш берувчи томонидан қопланиши учун суммалар ҳисоб-китоби Вазирлар Маҳкамасининг қарори билан тасдиқланган қоидаларга мувофиқ амалга оширилади.

4) Меҳнатга яроқсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш варақалари бўйича тўловлар (нафақалар ҳисоблаш) ҳисоб-китоби Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомга мувофиқ амалга оширилади.

5) Бошқа барча ҳолларда (1-4-бандларда кўрсатиб ўтилганлардан ташқари) ўртача ойлик иш ҳақи кейинги икки календарь ойидаги ўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади.

Юқоридагилардан кўриниб турибдики, кафолатли тўловлар ва компенсация тўловларини ҳисоблаш чиқиш учун аниқланадиган ўртача ойлик иш ҳақи кейинги икки календарь ойидаги ўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади.

Ходим меҳнат таътилида бўлганда, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, икки ойгача бўлган муддатда иш қидириш (меҳнат бўйича маҳаллий орган томонидан берилган маълумотномага мувофиқ уч ой), шунингдек, касаллик даврида тариф ставкалари, лавозим маошлари миқдорлари ошган ҳолларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартларидаги корхоналар, ташкилотлар, муассасаларнинг ишлаган кунларига тўғри келган иш кунларининг амалдаги сони учун тўловлар қайта ҳисобланади.

170-модда. Иш билан боғлиқ харажатларнинг компенсацияси

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ қўшимча харажатлар (171, 172, 173-моддалар) қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари ва келишувлари, шунингдек меҳнат шартномаларида белгиланган шартлар ва тартибда иш берувчи томонидан қопланиши лозим.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариш, бошқа жойга ишга ўтиш ҳамда иш берувчининг манфаатлари йўлида ўз мол-мулкидан фойдаланиши билан боғлиқ қилган харажатларини қоплашга оид тўловлар компенсация тўловлари дейилади. Ушбу компенсация тўловларини куйидаги турларга бўлиш мумкин:

- 1) хизмат сафари ва кўчиб юриш билан боғлиқ харажатларни қоплаш;
- 2) бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда харажатларни тўлаш;
- 3) ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажатларни тўлаш.

Компенсация тўловлари қатор ҳолларда кафолатли тўловлар билан уйғунлашган ҳолда қўлланилади. Мисол учун хизмат сафари пайтида ҳам ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланади ҳам хизмат сафари билан боғлиқ харажатлар тўланади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ қўшимча харажатлар (Ўз.Р. МКнинг 171, 172, 173-моддалари)ни тўлаш марказий тартибдаги қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган. Мисол учун хизмат сафарлари учун харажатлар Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2003 йил 24 июлдаги 83-сон ва 7/12-сонли қўшма қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги Йўриқнома”, бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда харажатларни тўлаш СССР Министрлар Советининг “Бошқа жойдаги ишга ўтганда бериладиган гарантиялар ва компенсациялар тўғрисида”ги 1981 йил 15 июлдаги 677-сон қарори, ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажатларни тўлаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 4 апрелдаги 154-сонли “Бюджетдан маблағ билан таъминладиган ташкилотларда хизмат енгил автотранспортдан фойдаланишни тартибга солиш тўғрисида” қарорига 3-илова шаклида тасдиқланган “Ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадларида (хизмат сафарларидан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация тўлаш Тартиби” асосида қопланади.

Айни пайтда ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ қўшимча харажатларни тўлаш шартлари ва тартиблари жамоа шартномалари ва келишувлари, шунингдек меҳнат шартномаларида белгилаб қўйилади ҳамда белгиланган тартибда иш берувчи томонидан қопланиши лозим.

**171-модда. Хизмат сафари даврида ва кўчиб юриш билан
боғлиқ ишларда харажатларни тўлаш**

**Хизмат сафарида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда
қуйидагилар тўланиши лозим:**

йўл кира харажатлари;

**доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан
уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;**

**ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги
билан қилинган бошқа харажатлар.**

Хизмат сафари пайтида иш берувчи ўз ходимларига йўл кира харажатлари, доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар, ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар компенсация қилиниши лозим.

Ўзбекистон Республикасида ходимларни хизмат сафарлари ҳозирда қуйидаги норматив ҳужжатлар орқали тартибга солиниб келинмоқда:

1. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2003 йил 29 августда 1268-сон билан рўйхатга олинган (№83-24.07.2003й. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги; №7/12-24.07.2003й. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги) “Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги Йўриқномани тасдиқлаш ҳақидаги қўшма қарори (Ўзбекистон Республикаси Молиявий қонунлари тўплами”, 2003 йил, 11-сон.);

2. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2003 йил 24 июлдаги 83-сон ва 7/12-сонли қўшма қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги Йўриқнома”;

3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 9 сентябрь 417-сонли “Вазирликлар, идоралар ва бошқа республика органлари ходимларининг чет эл хизмат сафарларига боришини тартибга солиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори;

4. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги (№16-07.02.2000й.), Ўзбекистон Республикаси Марказий банки (№15-8-В-07.02.2000й.), Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлиги (№17/020-07.02.2000й.), Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги (№540/03-2-24.03.2000й.), Ўзбекистон Республикаси Давлат солиқ

қўмитаси (№2000-42-31.03.2000й.), Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши (№ДЖ/01/82-04.04.2000й.) томонидан келишиб тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 6 июнда 932-сон билан рўйхатга олинган “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш Тартиби”;

5. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 932-1-сон билан 2002 йил 27 мартда рўйхатга олинган “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимларига Ўзбекистон Республикасидан ташқаридаги хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартибининг 1-иловасига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирлигининг 2002 йил 7 мартдаги 43-сонли буйруғи.

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2003 йил 24 июлдаги 83-сон ва 7/12-сонли қўшма қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисида”ги Йўриқнома Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 1 февралдаги 34-ф-сонли ва 1993 йил 16 августдаги 287-ф-сонли фармойишларига асосан ишлаб чиқилган ва мулк шаклидан қатъи назар Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган барча ташкилотларга тааллуқлидир. Мазкур қарор кучга кириши билан қуйидаги норматив ҳужжатлар ўз кучини йўқотган:

1. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1993 йилнинг 19 апрелдаги 28-сон ва 497/И-1-01-сон билан тасдиқланган (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 1 февралдаги 34-ф-фармойишига асосан нашр этилган) “МДХ мамлакатлари ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги Йўриқнома”;

2. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1993 йилнинг 19 апрелдаги 28-сонли ва 497/И-1-01-сонли “МДХ мамлакатлари ҳудудида хизмат сафарлари тўғрисидаги Йўриқномага ўзгартиришлар киритиш тўғрисидаги 1993 йил 29/22 декабрдаги 92-сон ва 1329/11-сонли хати”.

“Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги Йўриқнома”га биноан **хизмат сафари** деб ходимни

ташкилот, муассаса, бирлашма, корхона раҳбарини фармойиши бўйича, ўзининг доимий иш жойидан ташқарида хизмат топшириғини бажариш учун бошқа жойга, маълум бир муддатга юборилиши (бориб келиш) тушунилади. Хизмат топшириғи ходимнинг хизмат функциялари мазмунига мос келиши лозим.

Ташкилотни таркибига кирувчи филиаллар (шаҳобчалар), участкалар ва бошқа бўлинмалар бошқа ерда жойлашган ҳолларда доимий иш жойи бўлиб меҳнат шартномасида белгиланган ишлаб чиқариш бўлинмаси ҳисобланади.

Доимий иши йўлда ёки кўчиб юриш билан боғлиқ бўлган ёхуд доимий ҳаракатланувчи тусга эга бўлган ходимларни хизмат юзасидан бориб келишлари хизмат сафари ҳисобланмайди.

Ходимларни хизмат сафарларига юбориш корхона, ташкилот, муассасаларнинг бошлиқлари томонидан амалга оширилади ҳамда буйруқ ва “Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги Йўриқнома” 1-илоvasи (қуйида келтирилади)га мувофиқ шаклдаги хизмат сафари гувоҳномасини бериш билан расмийлаштирилади.

**Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги
хизмат сафари тўғрисидаги
Йўриқномасига
1-илова**

ХИЗМАТ САФАРИ ГУВОҲНОМАСИ

Берилди _____
(фамилияси, исми, отасининг исми)

_____ (хизмат сафари гувоҳномаси берилган орган номи)

_____ хизмат сафарига юборилган

хизмат сафари пункти

Хизмат сафари муддати "_____" кун

20__ й. "_____" _____ дан 20__ й. "_____" _____ гача

Асос: 20__ й. "_____" _____ даги _____-сонли буйруқ

_____ серия _____ рақамли паспорт тақдим этилган тақдирда ҳақиқий.

М.Ў.

Орқа томони

Белгиланган манзилга етиб бориш ва у ердан кайтиш белгилари:

Жўнади _____
20__ й. "_____" _____
Мухр Имзо _____

Келди _____
20__ й. "_____" _____
Мухр Имзо _____

Жўнади _____
20__ й. "_____" _____
Мухр Имзо _____

Келди _____
20__ й. "_____" _____
Мухр Имзо _____

Жўнади _____
20__ й. "_____" _____
Мухр Имзо _____

Келди _____
20__ й. "_____" _____
Мухр Имзо _____

Изоҳ:

Бир неча кунларга юборилганда кетиш ва келиш алоҳида белгиланади.

Ходимларни юқори ташкилотларга (бўйсунуш тартибида) хизмат сафарларига юбориш ушбу ташкилотларни раҳбарларининг чақириғига ёки улар билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

Ходимларни хизмат сафари муддати ташкилот раҳбари томонидан белгиланади ва ҳар бир ҳолат учун йўлдаги вақтни ҳисобга олмаган ҳолда 40 кундан кўп бўлмаслиги керак.

Ушбу тартиб шунингдек ходимларни тафтиш ва текширишларни ўтказиш учун хизмат сафарига юборишга ҳам тааллуқлидир.

Монтаж, созлаш ва қурилиш ишларини бажариш учун юбориладиган ходимлар, раҳбарлар ва мутахассисларни хизмат сафарлари муддати умумий белгиланган муддат доирасидан чиқиши мумкин ва у 12 мумкин эмас.

Хизмат сафари муддатини узайтириш иш берувчининг ҳуқуқи бўлиб, истисно тариқасида фақат хизмат сафарига юборган ташкилот раҳбарининг ёзма рухсатномасига асосан рухсат берилади.

Хизмат сафарига юборилган жойда ҳақиқатда ўтказилган вақт хизмат сафари гувоҳномасида хизмат сафари жойига келган кундан хизмат сафари жойидан кетган кун жойига белги қўйиш орқали аниқланади.

Ташкилотларда хизмат сафарларига кетаётган шахсларни ва ушбу ташкилотга хизмат сафарига келаётган шахсларни рўйхатга олиш “Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафари тўғрисидаги Йўриқнома”нинг 2 ва 3-иловалари (қуйида келтирилади)га биноан шакллардаги махсус журналларда юритилади.

**Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги
хизмат сафари тўғрисидаги
Йўриқномасига
2-илова**

дан

бирлашув, корхона, муассаса, ташилот номи
**хизмат сафарига юборилаётган ходимларни ҳисобга олиш
ЖУРНАЛИ**

Т/р	Хизмат сафари-га юборилган ишчининг фамилияси,	Лавозими	Хизмат сафари гувоҳномасининг рақами	Хизмат сафари гувоҳномасининг имзолаган ходим лавозими, Ф.И.О.	Сана		Хизмат сафари гувоҳномасининг олганлиги ҳақида имзо
					Ҳақиқатда кетиш	Ҳақиқатда келиш	
1	2	3	4	5	6	7	8

**Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги
хизмат сафари тўғрисидаги
Йўриқномасига
3-илова**

НОМИ
**хизмат сафаридан қайтиб келган ходимларни ҳисобга олиш
ЖУРНАЛИ**

Т/р	Хизмат сафарига юборилган ишчининг Ф.И.О.	Лавозими	Хизмат сафари гувоҳномаси берилган бирлашув, корхона, муассаса, ташилотлар номлари	Етиб келиш санаси	Сафарга кетиш санаси
1	2	3	4	5	6

Ташкилотнинг раҳбари хизмат сафарларига юборилаётган, хизмат сафарига кетаётган шахсларни рўйхатга олиш журнаlines юритиш ва хизмат сафарлари гувоҳномасига белги қўйиш учун жавобгар бўлган шахсни буйруқ чиқариш йўли билан тасдиқлайди.

Хизмат сафарига чиқиш куни бўлиб транспорт воситасини 24 соатгача бўлган вақт, 00 дан ва ундан кечроқ вақт - кейинги сутка ҳисобланади, келиш куни эса - транспорт воситасини доимий иш жойига келиш куни ҳисобланади.

Агар станция, соҳил (пристань), аэропорт аҳоли яшайдиган ҳудуддан ташқарида жойлашган бўлса, станция, соҳил (пристань), аэропортгача етиб олиш учун кетадиган вақтни ҳисобга олиш керак бўлади. Худди шундай тарзда ходимни доимий иш жойига етиб келадиган куни ҳисобланади.

Хизмат сафарида бўлган ходимларга улар юборилган корхоналардаги иш вақти режими ва дам олиш вақтлари тааллуқли бўлади. Хизмат сафари вақтида фойдаланилмаган дам олиш кунлари, бошқа дам олиш кунлари хизмат сафаридан қайтганда тикланмайди.

Агар ходим дам олиш ёки байрам кунларида ишлаш мақсади билан хизмат сафарига юборилган бўлса, ушбу кунларда ишлагани учун амалдаги қонунчиликка мувофиқ компенсация тўланади.

Агар ходим маъмуриятни фармойишига биноан хизмат мажбуриятини бажариш учун дам олиш кунида хизмат сафарига кетса, унга хизмат сафаридан қайтгач белгиланган тартибда бошқа дам олиш куни берилади.

Хизмат сафарига кетиш ва хизмат сафаридан қайтиш кунларида ишга чиқиш масаласи маъмурият билан келишилган ҳолда ҳал қилинади.

Хизмат сафарига юборилган ходимни хизмат сафарида бўлган муддатида ва йўлда бўлган муддатда иш жойи (лавозими), ишбайлар учун ўртача иш ҳақи ёки мансаб маоши ёки ходимларни бошқа тоифалари учун ставкалари сақланиб қолади.

Хизмат сафарига юборилган ходимнинг иш ҳақи унинг илтимосига кўра у юборилган корхонанинг ҳисоб-рақамига ўтказилади.

Ўриндошлик бўйича ишлаётган шахс хизмат сафарига юборилганда унинг ўртача иш ҳақи уни хизмат сафарига юборган ташкилотда сақланади. Агар хизмат сафарига бир вақтни ўзида ҳам асосий ҳам ўриндошлик иши бўйича хизмат сафарига юборилганда иш ҳақи ҳар иккала мансаб бўйича сақланади, хизмат сафарига ҳақ

тўлаш бўйича харажатлар эса хизмат сафарига юборувчи ташкилотларни ўзаро келишувига биноан тақсимланади.

Хизмат сафарига юборилган ходимга турар жой ижараси бўйича, хизмат сафари жойига бориш ва иш жойига қайтиш харажатлари қопланади, шунингдек суткаликлар тўланади.

Хизмат сафари билан боғлиқ бўлган қўшимча харажатлар (телефонда гаплашиш, телеграф харажатлари ва бошқалар) хизмат сафарига юборилган шахсда ушбуларни тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлган тақдирда тўланади.

Хизмат сафарига юборилган жойга бориш ва доимий иш жойига қайтиш билан боғлиқ бўлган **йўл харажатлари** хизмат сафарига юборилган шахсга қуйидаги миқдорларда қопланади:

- умумий фойдаланиладиган транспортни барча турларида юриш (таксидан ташқари) қиймати;

- транспортда йўловчиларни мажбурий давлат суғурталаш бўйича тўловлар;

- йўлда юриш ҳужжатларини олдиндан сотиш бўйича, самолёт ва поездларда жойларни бронлаш хизматлари бўйича тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлган тақдирда ҳақ тўлаш;

- агар улар аҳоли яшайдиган ҳудуддан ташқарида жойлашган бўлса, умумий фойдаланиладиган транспорт билан (таксидан ташқари) станциягача, соҳилгача (пристангача), аэропортгача етиб олиш харажатлари. Истисно тариқасида (кечки поезд, умумий фойдаланиладиган транспорт йўқ бўлган тақдирда) ташкилот раҳбарига таксида юрганлик учун ҳақ тўлаш ҳуқуқи берилади.

Хизмат сафарига юборилган ходимга шунингдек истисно тариқасида, тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлганда, ташкилот раҳбарининг рухсати билан ҳаво, темир йўл, сув ва умумий фойдаланишдаги автомобил транспортида бағажни олиб ўтиш билан боғлиқ харажатлар қопланади.

Йўлда ўрин-кўрпа буюмларидан фойдаланганлик учун харажатлар тасдиқловчи ҳужжатларни тақдим этмасдан ҳақ тўлашга қабул қилинади.

Йўл ҳужжатлари йўқ бўлган тақдирда корхона раҳбарига ҳар бир аниқ ҳолат бўйича хизмат сафарига юборилган ходимни йўл харажатларига ҳақ тўлаш масаласини ечиш ҳуқуқи берилади. Бунда, йўл харажати бўйича қопланадиган сумма хизмат сафарига темир йўл орқали бориш қийматидан ортиқ бўлмаслиги, лекин йўловчиларни авиада ташиш тарифларини 30%дан кўп бўлмаслиги керак.

Хизмат сафарида ва йўлда бўлган вақт учун **суткалик харажатлар** хизмат сафарига юборилган ишларга жамоа шартномалари, жамоа келишувлари ва меҳнат шартномаларида кўзда тутилган миқдорларда, лекин қуйидаги миқдорлардан кам бўлмаган ҳолда белгиланади (республика бўйича ўрнатилган энг кам ойлик иш ҳақиға нисбатан коэффициентларда):

- Тошкент шаҳрида, шаҳар ва вилоятлар марказларида - 0, 1; бошқа шаҳарлар ва аҳоли яшайдиган пунктларда - 0, 08. Ушбу кўрсатилган харажатларни қоплаш ҳақиқатда қилинган харажатларни ҳужжатлар билан тасдиқлашсиз амалға оширилади.

Хизмат сафарига юборилган ходим ўзининг доимий иш жойига ҳар куни қайтиш имкониятиға эға бўлса, у ҳолда суткалик тўланмайди. Ходимни хизмат сафарига юборилган жойдан ўзининг доимий равишда яшайдиган жойига ҳар куни қайтиши мумкинми, йўқлиги хизмат сафарига юборган ташкилотни раҳбари томонидан масофанинг узоқлиги, транспорт алоқаси шароити, бажариладиган топшириқнинг туси, ходим учун дам олиш шароитларини яратиш кабиларни ҳисобға олган ҳолда ҳал қилинади.

Хизмат сафари жойидаги турар **жойни ижараға олиш бўйича харажатлар** хизмат сафарига юборилган ходимни келиш ва кетиш кунлари бўйича ҳақиқатдаги харажатлар бўйича (люкс-номерли хоналардан ташқари), жумладан меҳмонхоналарда кўрсатиладиган қўшимча хизматлар (жойларни бронлаш, дазмолдан фойдаланиш, сақлаш камерасидан, телевизор, музлатгич, идиш-товоқ, алоқа хизматидаи фойдаланиш)ға ҳақ тўлаш бўйича харажатларни тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлган тақдирда қопланади.

Агар, меҳмонхоналарни люкс-номерларида (хоналарида) яшаганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар тақдим этилганда, турар жой хонасини ижараға олиш бўйича ҳақ тўлаш ушбу номерни (хонани) қийматини 70% миқдорида амалға оширилади.

Турар жой хонасини ижараға олганликни тасдиқловчи ҳужжатлар йўқ бўлган ҳолларда, харажатлар ҳар бир сутка учун белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдорини 2% миқдорида қопланади.

Хизмат сафари даврида хизмат сафарига юборилган ходим вақтинчалик меҳнат қилиш қобилиятини йўқотган ҳолларда унга умумий асосларда турар жой хонасини ижараси бўйича харажатлар қопланади (хизмат сафарига юборилган ходим стационар даволанишда бўлган ҳоллар бундан мустасно) ва унга соғлиғини

ҳолатига кўра зиммасига юклатилган хизмат топшириғини бажариш имкониятига эга бўлмаган барча давр мобайнида ёки ўзининг доимий яшаш жойига қайтгунича, лекин икки ойдан кўп бўлмаган муддатга суткалик тўланади.

Хизмат сафарига юборилган ходимни вақтинчалик меҳнат қобилиятини йўқотиши, шунингдек соғлиғини ҳолати бўйича ўзининг доимий яшаш жойига қайтиш имкониятини йўқлиги белгиланган тартибда тасдиқланган бўлиши керак.

Вақтинчалик меҳнат қобилиятини йўқотган давр учун хизмат сафарига юборилган ходимга умумий асосларда вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланади. Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик кунлари хизмат сафари муддатига қўшилмайди.

Хизмат сафарига юбориладиган ходимга **хизмат сафарига кетишдан олдин суткалик, йўл харажатлари, турар жой хонасини ижарага олиш харажатлари чегарасида пул кўринишидаги аванс (бўнак)** тўланади. Ходим хизмат сафаридан қайтган кундан эътиборан уч кун мобайнида аванс (бўнак) ҳисоботини тақдим қилиши шарт. Ушбу ҳисоботга белгиланган тартибда расмийлаштирилган хизмат сафари гувоҳномаси ва хизмат сафарида ҳақиқатда қилинган харажатларни тасдиқловчи ҳужжатлар илова қилинади.

Монтаж, созлаш ва қурилиш ишларини бажариш учун хизмат сафарига юборилган ходимлар, раҳбарлар ва мутахассисларга икки ой мобайнидаги суткаликлар тўланади. Икки ойдан ортиқ муддатда хизмат сафарида бўлган вақт учун суткалик ўрнига иш ҳақи ёки мансаб маошига тариф ставкасини 50% миқдорида, лекин сутка учун Ўйриқномада белгиланган меъёрдан юқори бўлмаган устама белгиланади.

Қуйидаги ходимлар монтаж, созлаш ва қурилиш ишларини амалга ошириш учун хизмат сафарига юборилган ҳолларда уларга суткалик ўрнига тариф ставкасини ёки мансаб маошини юқорида кўрсатилган миқдорларда устамалар тўланмайди:

- монтаж, созлаш ва қурилиш ишлари амалга ошириладиган жойда ишга олинган;
- амалдаги қонунчиликда кўзда тутилган шартлар асосида бошқа жойга ўтказиш тартибида юборилган;
- меҳнат таътилида бўлган вақтда, шунингдек сабабсиз ҳолда ишга чиқмаган кунларда;

- улар томонидан монтаж, созлаш ва қурилиш ишлари амалга ошириладиган жойдан ташқарида давлат ёки жамоат ишларини бажариш вақтида;

- монтаж, созлаш ва қурилиш ишларини бажарилиши назоратини амалга ошириш учун хизмат сафарига юборилган бўлса.

Суткаликлар ўрнига тариф ставкаси ёки мансаб маошидан фоиз миқдорида иш ҳақиға устама тўлаш ходимни монтаж, созлаш ва қурилиш ишларида иштирок этган ҳар бир календарь кун учун амалга оширилади.

Тўлиқ бўлмаган ой учун кўрсатилган устамани ҳисоблашдан аввал устама тўлиқ ой учун белгиланади, сўнгра ушбу сумма мазкур ойдаги календарь кунлар сонига бўлинади ва ходимни монтаж, созлаш ва қурилиш ишларида бўлган кунлари сонига кўпайтирилади.

Монтаж, созлаш ва қурилиш ишларини бажариш учун хизмат сафарига юборилган ходимлар, раҳбарлар ва мутахассислар бепул турар-жой билан таъминланиши мумкин. Бепул турар жой берилмаган ҳолларда, турар жой хонасини ижараға олиш билан боғлиқ харажатлар белгиланган меъёрлар бўйича қопланади.

Агар касал бўлиб қолган ходим монтаж, созлаш ва қурилиш ишлари олиб борилаётган жойдан ташқарида яшаса, у ҳолда иш ҳақи мансаб маоши ёки тариф ставкасига фоиз миқдоридаги устама тўланмайди.

Вазирликлар, идоралар, корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар хизмат сафарлари тўғрисидаги амалдаги қонунчиликка қатъий амал қилишлари керак ва ушбу мақсадларда сарфланадиган маблағларни тежаш режимиға риоя этилишини таъминлашлари лозим.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 5 февралдаги 54-сон билан тасдиқланган “Маҳсулот (ишлар, хизматлар)ни ишлаб чиқариш ва сотиш харажатларининг таркиби ҳамда молиявий натижаларни шакллантириш тартиби тўғрисидаги Низом”ға мувофиқ “Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги Йўриқномада кўзда тутилган, хўжалик субъекти раҳбарини қарорига биноан ишлаб чиқариш ва бошқарув ходимларини хизмат сафарлари билан боғлиқ харажатларни қоплаш фойдаға солинадиган солиқ бўйича солиқ солинадиган базаға ва жисмоний шахсни солиқ солинадиган даромадига қўшилади.

Хизмат сафарлариға маблағларни сарфлаш устидан назорат молия органлари томонидан амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 9 сентябрда 417-сонли “Вазирликлар, идоралар ва бошқа республика органлари ходимларининг чет эл хизмат сафарларига боришини тартибга солиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори чиққан бўлиб, унда чет эл хизмат сафарларига чиқишдаги камчиликларни бартараф этиш ва хорижий мамлакатларга хизмат сафарларига боришни янада тартибга солиш ва уларнинг натижаларини самарали қўллаш бўйича чора-тадбирларни амалга ошириш кўзда тутилган. Хусусан, мазкур қарорда келтирилишича, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1999 йил 7 июлдаги 1030-Ф-сон Фармойиши билан ташкил этилган республика комиссияси томонидан вазирликлар, идоралар ва бошқа республика органлари ходимларининг чет эл хизмат сафарларига боришини ўрганиш материаллари хизмат сафарлари натижалари Ўзбекистоннинг ташқи сиёсий ва ташқи иқтисодий алоқалари янада ривожланишига, иқтисодиётда таркибий ўзгартиришларни амалга оширишга, инвестициялар ва замонавий технологияларни жалб этишга, Ўзбекистон Республикасининг жаҳон ҳамжамиятидаги мавқеини мустаҳкамлашга кўмаклашганлигидан далолат берганлигини таъкидлаб, айтилган пайтда бир қанча давлат-акциядорлик компаниялари, уюшмалар ва хўжалик бирлашмаларида ўтказилган текширишлар натижасида раҳбарлар ва мутахассисларнинг четга чиқиши қоидалари қўпол равишда бузилиши, валюта маблағларидан ноўрин фойдаланиш, хизмат сафарлари натижалари самарали қўлланилиши устидан назорат қилмаслик ҳоллари аниқланганлиги қайд этиб ўтилган.

Хорижий мамлакатларга хизмат сафарларига боришни янада тартибга солиш ва уларнинг натижаларини самарали қўллаш устидан назоратни кучайтириш мақсадида Вазирлар Маҳкамаси ўз қарори билан:

- вазирлар, давлат қўмиталари раислари, идораларнинг раҳбарлари, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раиси, вилоятлар ва шаҳарлар ҳокимлари чет эл хизмат сафарларига боришнинг асосланганлиги ва самарадорлиги, шунингдек, валюта маблағларидан самарали фойдаланилиши ва улар бошчилик қилаётган ташкилотлар мансабдор шахсларининг сафарлар якунлари бўйича ўз вақтида ҳисоботлар тақдим этиши учун шахсан жавоб беришлари тўғрисида огоҳлантириш;

- вазирликлар, идоралар ва хўжалик бирлашмалари раҳбарларининг чет эл хизмат сафарларига боришлари

асосланганлиги ва самарадорлиги учун шахсий масъулият Бош вазирнинг тегишли ўринбосарлари - Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Комплекслари раҳбарларига юкланиш;

- вазирликлар, идоралар, бошқа республика органлари раҳбарлари, раҳбарларнинг ўринбосарлари ва уларга тенглаштирилган шахсларнинг чет эл хизмат сафарларига чиқиши, уларнинг мақоми ва хизмат сафари мақсадидан қатъи назар, Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони ёки Вазирлар Маҳкамаси билан ёзма шаклда келишилиши мажбурийлиги;

- биринчи ўринбосардан бошлаб барча мансабдор шахсларнинг хорижий сафарга чиқиш режа-топшириқлари вазирлик (идора) раҳбари томонидан мажбурий тасдиқланиши амалиётга киритилиши;

- ваколатхоналарда ишлаш учун ёки чет эл хизмат сафарига боришда вазирликлар ва идораларнинг мансабдор шахслари муайян мамлакатга келгач Ўзбекистон Республикаси элчихонаси (консуллиги)ни (борган мамлакатда улар мавжуд бўлган тақдирда) хизмат сафари мақсади ва муддатлари тўғрисида мажбурий тартибда хабардор қилиши зарурлиги;

- вазирликлар, идоралар ва бошқа республика органлари раҳбарлари чет эл хизмат сафаридан қайтганларидан кейин мажбурий тартибда уч кун муддатда Комплекс раҳбари - Ўзбекистон Республикаси Бош вазири ўринбосарига, Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлиги ва Ташқи иқтисодий алоқалар, инвестициялар ва савдо вазирлигига, республиканинг ташқи иқтисодий алоқалари истиқболларини таҳлил қилиш учун маълумотлар базасини шакллантириш мақсадида, сафар ва эришилган натижалар тўғрисидаги қисқа ҳисоботлар нусхаларини топширишлари кераклиги қатъий белгилаб қўйилди.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 932-сон билан 2000 йил 5 июнда рўйхатга олинган (Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги- №16-7.02.2000; Ўзбекистон Республикаси Марказий банки N 15-8-B-7.02.2000; Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлиги 17/020-7.02.2000; Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги №540/03-2-24.03.2000; Ўзбекистон Республикаси Давлат Солиқ қўмитаси №2000-42-31.03.2000; Ўзбекистон Касаба Уюшмалари Федерацияси Кенгаши №ДЖ-01/182-4.04.2000 й.) “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш Тартиби”

тасдиқланган бўлиб, мазкур Тартиб Вазирлар Маҳкамасининг “Вазирликлар, идоралар ва бошқа республика органлари ходимларининг чет эл хизмат сафарларига боришини тартибга солиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 1999 йил 9 сентябрдаги 417-сон қарорининг 9-бандига мувофиқ ишлаб чиқилган ҳамда вазирликлар, идоралар ва мулкчилик шаклидан қатъи назар корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартибини белгилайди.

Мазкур Тартиб чиқиши билан қуйидагилар ўз кучини йўқотган:

1. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1994 йил 5 январда 18-сон билан рўйхатдан ўтказилган “Давлат бошқаруви ва бюджет ташкилотлари ходимларининг хизмат сафарларига Республика валюта жамғармасидан маблағлар ажратишнинг вақтинчалик Тартиби”;

2. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги томонидан 1994 йил 30 мартда тасдиқланган “Давлат бошқаруви ва бюджет ташкилотлари ходимларининг хизмат сафарларига Республика валюта жамғармасидан маблағлар ажратиш Тартиби”;

3. Давлат бошқаруви ва бюджет ташкилотлари ходимларининг хизмат сафарларига Республика валюта жамғармасидан маблағлар ажратиш тартибига 1997 йил 29 декабрдаги 1-сонли қўшимча;

4. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги томонидан 1993 йил 30 ноябрда 93-сон билан тасдиқланган “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимларини хорижий давлатларга хизмат сафарига юборишда хизмат сафари харажатларининг хорижий валютадаги меъёрлари”;

5. 1993 йил 30 ноябрдаги 93-сонли “Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимларини хорижий давлатларга хизмат сафарига юборишда хизмат сафари харажатларининг хорижий валютадаги меъёрларига қўшимчалар (1997 йил 27 январь);

6. Молия ва Меҳнат вазирликларининг 1993 йил 19 апрелдаги 28-сон ва 497/И-1-01-ссонли МДХ мамлакатларига хизмат сафарлари тўғрисидаги Йўриқномаси, МДХ мамлакатлари бўйича тўловлар меъёрлари қисмидаги ўзгартиришлар билан;

7. Молия вазирлиги ва Давлат солиқ қўмитасининг 1995 йил 14 ноябрдаги 304-01-06/309-83-сонли “Молия вазирлиги ва Бош давлат солиқ бошқармасининг 1993 йил 3 майдаги 31/23-сонли хатининг 1 ва 2-иловаларига ўзгартиришлар ҳақида”ги қўшма хати;

8. Молия вазирлигининг 1993 йил 29 декабрдаги 64-сонли ва Меҳнат вазирлигининг 1993 йил 22 декабрдаги 1329/11-сонли қўшма хатининг Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарларига тегишли қисми;

9. Молия вазирлигининг 1994 йил 27 июндаги 64-сонли ва Меҳнат вазирлигининг 1994 йил 27 июндаги 488/03-1-сонли “Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг 1993 йил 29 декабрдаги 92-сонли ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1993 йил 22 декабр-даги 1329/11-сонли хатига хизмат сафарлари харажатларини тўлаш масалалари бўйича қўшимчалар киритиш ҳақида”ги қўшма хати;

10. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Марказий банки томонидан 1996 йил 12 январда тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатларига маблағларни бериш тартиби”.

“Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш Тартиби”даги “ташкилот” атамаси барча мулкчилик шаклидаги вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотларни англатади ва унга биноан хизмат сафари харажатларига қуйидагилар киради:

- суткали харажатлар;
- яшаш учун (турар жой ижараси бўйича) харажатлар;
- транспорт харажатлари (таксидан ташқари);
- вакиллик харажатлари;
- кўзда тутилмаган харажатлар;
- мазкур Тартибга мувофиқ қопланиши лозим бўлган хизмат сафарининг бошқа харажатлари.

Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарларига юборилганда **суткали харажатлар** ва яшаш учун (турар жой ижараси бўйича) харажатлар чет эл валютасида Тартибнинг 1-сон иловаси (қуйида келтирилган)да кўрсатилган меъёрлар асосида тўланади.

**Ўзбекистон Республикаси Молия вазирининг
2002 йил 7 мартдаги 43-сон буйруғига илова
ЎЗР Адлия вазирлиги томонидан
2002 йил 6 мартда N 932-1-сон билан
рўйхатга олинган**

**Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва
ташкилотлар ходимларига Ўзбекистон
Республикасидан ташқаридаги хизмат
сафари харажатлари учун маблағлар
бериш тартибига
1-ИЛОВА**

ТАКРОР!

**Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар
ходимларининг хизмат сафарларида хорижий
валютадаги хизмат сафари харажатлари
МЕЪЁРЛАРИ**

N	Мамлакат ёки худуд	Хорижий валюта номи	Хорижий валютадаги суткалик меъёрлар		Тураржой хоналари ижарасига кўра ходимлар харажатлари нинг энг юқори меъёрий тўловлари (суткада кўрсатилган суммагача)
			Ўзбекисто н Республик асидан ташқарид аги мамлакат ларга борувчила р учун	Жойлашган мамлакат доирасида хизмат сафарига жўнатиладиган хорижий муассасалар ходимлари, шунингдек хорижга ишга юбориладиган ходимлар; хорижда 60 суткадан ортиқ (61-кундан бошлаб) хизмат сафарида бўлиш ҳолатлари учун	
1	Австралия	АҚШ доллари	37, 50	18, 00	80, 00
2	Австрия	АҚШ доллари	53, 39	28, 10	100, 00
3	Озарбайжон	АҚШ доллари	10, 00	5, 00	50, 00
4	Албания	АҚШ доллари	42, 00	20, 00	120, 00
5	Жазоир	АҚШ доллари	36, 30	16, 95	48, 00
6	Ангола	АҚШ доллари	38, 55	18, 00	85, 00

7	Амстердам (орол)	АҚШ доллари	10, 00	4, 00	14, 00
8	Андорра	АҚШ доллари	37, 00	17, 00	100, 00
9	Антигуа ва Барбуда	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	80, 00
10	Антиль ороллари (Нидерландия)	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	82, 00
11	Аргентина	АҚШ доллари	31, 50	14, 50	60, 00
12	Афғонистон	АҚШ доллари	15, 00	9, 66	17, 00
13	Арманистон	АҚШ доллари	10, 00	5, 00	50, 00
14	Багама ороллари	АҚШ доллари	27, 98	13, 05	60, 00
15	Бангладеш	АҚШ доллари	20, 00	12, 00	23, 00
16	Барбадос	АҚШ доллари	27, 75	12, 95	60, 00
17	Баҳрайн	АҚШ доллари	45, 00	21, 00	90, 00
18	Беларусь	АҚШ доллари	10, 00	5, 00	50, 00
19	Белиз	АҚШ доллари	27, 75	12, 95	60, 00
20	Бельгия	АҚШ доллари	35, 00	16, 00	125, 00
21	Бенин	АҚШ доллари	28, 00	13, 00	35, 00
22	Бермуд ороллари	АҚШ доллари	32, 70	15, 25	82, 00
23	Болгария	АҚШ доллари	30, 00	7, 00	65, 00
24	Боливия	АҚШ доллари	26, 40	12, 30	45, 00
25	Босния ва Герцеговина	АҚШ доллари	20, 00	9, 00	54, 55
26	Ботсвана	АҚШ доллари	32, 40	15, 10	81, 00
27	Бразилия	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	117, 00
28	Бруней	АҚШ доллари	27, 52	12, 85	67, 00
29	Буркина Фасо	АҚШ доллари	29, 00	13, 00	78, 00
30	Бурунди	АҚШ доллари	29, 25	13, 65	37, 00
31	Бутан	АҚШ доллари	17, 00	7, 95	30, 00
32	Вануату	АҚШ доллари	27, 00	13, 00	29, 00
33	Буюк Британия	Ингл.фунти	25, 00	12, 00	80, 00
34	Венгрия	АҚШ доллари	24, 00	11, 00	43, 00
35	Венесуэла	АҚШ доллари	34, 72	16, 20	42, 00
36	Вьетнам	АҚШ доллари	25, 50	12, 00	52, 00
37	Габон	АҚШ доллари	28, 00	13, 00	105, 00
38	Гайана	АҚШ доллари	30, 82	14, 40	102, 00
39	Гаити	АҚШ доллари	29, 85	13, 95	75, 00
40	Гамбия	АҚШ доллари	22, 00	10, 00	43, 00
41	Гана	АҚШ доллари	32, 00	14, 25	75, 00
42	Гваделупа	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	45, 00
43	Гватемала	АҚШ доллари	27, 52	12, 85	60, 00
44	Гвинея	АҚШ доллари	37, 88	17, 70	99, 00
45	Гвинея-бисау	АҚШ доллари	31, 80	14, 85	22, 00
46	Германия	АҚШ доллари	35, 00	16, 00	90, 00
47	Гибралтар	АҚШ доллари	28, 35	13, 25	60, 00
48	Гондурас	АҚШ доллари	27, 52	12, 85	45, 00
49	Сянган (Гонконг)	АҚШ доллари	24, 82	11, 60	82, 00
50	Гренада	АҚШ доллари	28, 50	13, 30	52, 00
51	Греция	АҚШ доллари	35, 00	16, 00	80, 00
52	Грузия	АҚШ доллари	10, 00	5, 00	50, 00
53	Дания	крона	230, 00	107, 00	500, 00

54	Жибути	АҚШ доллари	37, 20	17, 35	67, 00
55	Доминикана Республика	АҚШ доллари	27, 52	12, 85	60, 00
56	Миср	АҚШ доллари	30, 70	10, 90	59, 24
57	Зоир	АҚШ доллари	38, 47	17, 95	30, 00
58	Замбия	АҚШ доллари	28, 65	13, 35	157, 00
59	Ғарбий Самоа	АҚШ доллари	23, 40	10, 90	45, 00
60	Зимбабве	АҚШ доллари	35, 17	16, 40	67, 00
61	Исроил	АҚШ доллари	35, 00	20, 00	80, 00
62	Ҳиндистон	АҚШ доллари	30, 00	18, 50	80, 00
63	Индонезия	АҚШ доллари	30, 00	12, 85	135, 00
64	Иордания	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	37, 00
65	Ироқ	АҚШ доллари	26, 10	12, 20	57, 00
66	Эрон	АҚШ доллари	34, 09	15, 92	80, 00
67	Ирландия	АҚШ доллари	26, 00	12, 00	80, 00
68	Исландия	АҚШ доллари	34, 50	16, 00	75, 00
69	Испания	АҚШ доллари	35, 00	16, 00	100, 00
70	Италия	АҚШ доллари	40, 00	19, 00	110, 00
71	Яман Республикаси	АҚШ доллари	33, 00	16, 00	58, 00
72	Кабо Верде	АҚШ доллари	30, 30	14, 15	82, 00
73	Қозоғистон	АҚШ доллари	10, 00	5, 00	50, 00
74	Кайман ороллари	АҚШ доллари	37, 50	0, 00	135, 00
75	Камерун	АҚШ доллари	29, 00	13, 00	74, 00
76	Камбоджа	АҚШ доллари	27, 22	12, 70	22, 00
77	Канада	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	150, 00
78	Катар	АҚШ доллари	36, 00	17, 00	85, 00
79	Кения	АҚШ доллари	24, 89	11, 60	60, 00
80	Киргелен	АҚШ доллари	30, 00	15, 00	113, 00
81	Кипр	АҚШ доллари	27, 00	13, 00	61, 00
82	Кирибати	АҚШ доллари	23, 40	10, 90	60, 00
83	ХХР	АҚШ доллари	30, 00	10, 60	80, 00
84	КХДР	АҚШ доллари	28, 50	13, 00	70, 00
85	Колумбия	АҚШ доллари	27, 52	12, 85	52, 00
86	Комор ороллари	АҚШ доллари	30, 75	14, 35	21, 00
87	Конго	АҚШ доллари	32, 00	15, 00	90, 00
88	Коста-рика	АҚШ доллари	25, 27	11, 80	60, 00
89	Кот д.Ивуар	АҚШ доллари	33, 00	15, 00	74, 00
90	Куба	АҚШ доллари	28, 50	13, 00	60, 00
91	Қувайт	АҚШ доллари	26, 00	11, 70	60, 00
92	Қирғизистон	АҚШ доллари	10, 00	5, 00	50, 00
93	Лаос	АҚШ доллари	29, 40	13, 75	60, 00
94	Латвия	АҚШ доллари	20, 00	5, 00	100, 00
95	Лесото	АҚШ доллари	28, 05	13, 10	60, 00
96	Либерия	АҚШ доллари	37, 50	17, 50	60, 00
97	Ливан	АҚШ доллари	22, 45	10, 45	48, 00
98	Ливия	АҚШ доллари	23, 00	11.45	50, 00
99	Литва	АҚШ доллари	20, 00	10, 00	100, 00
100	Лихтенштейн	АҚШ доллари	49, 27	23, 00	113, 00
101	Люксембург	АҚШ доллари	35, 00	16, 00	80, 00

102	Маврикий	АҚШ доллари	32, 55	12, 50	75, 00
103	Мавритания	АҚШ доллари	26, 78	15, 20	90, 00
104	Мадагаскар	АҚШ доллари	33, 98	15, 85	72, 00
105	Макао	АҚШ доллари	24, 82	11, 60	82, 00
106	Македония	АҚШ доллари	20, 00	9, 00	55, 00
107	Малави	АҚШ доллари	25, 95	12, 10	45, 00
108	Малайзия	АҚШ доллари	25, 00	11, 60	70, 00
109	Мали	АҚШ доллари	27, 00	12, 00	82, 00
110	Мальдив Республикаси	АҚШ доллари	20, 70	9, 65	37, 00
111	Мальта	АҚШ доллари	14, 00	6, 00	38, 00
112	Марокаш	АҚШ доллари	29, 00	14, 00	41, 00
113	Мартиника	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	113, 00
114	Мексика	АҚШ доллари	25, 42	11.85	60, 00
115	Мозамбик	АҚШ доллари	32, 48	15, 15	52, 00
116	Молдова	АҚШ доллари	10, 00	5, 00	50, 00
117	Мўғулистон	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	60, 00
118	Мьянма	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	60, 00
119	Монако	АҚШ доллари	25, 00	12, 00	17, 12
120	Намибия	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	113, 00
121	Науру	АҚШ доллари	36, 00	17, 00	120, 00
122	Непал	АҚШ доллари	23, 40	10, 90	45, 00
123	Нигер	АҚШ доллари	21, 52	10, 05	48, 00
124	Нигерия	АҚШ доллари	26, 00	12, 00	103, 00
125	Нидерландия	АҚШ доллари	38, 70	18, 05	90, 00
126	Никарагуа	АҚШ доллари	29, 47	14, 75	82, 00
127	Янги Зеландия	АҚШ доллари	38, 62	18, 05	180, 00
128	Янги Каледония	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	103, 00
129	Норвегия	Крона	230, 00	108, 00	900, 00
130	Норфолк	Австрал. доллар	23, 40	10, 90	45, 00
131	БАА	АҚШ доллари	29, 00	18, 00	90, 00
132	Уммон	АҚШ доллари	34, 57	16, 15	121, 00
133	Покистон	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	90, 00
134	Палау ороли	АҚШ доллари	25, 50	11, 90	75, 00
135	Панама	АҚШ доллари	30, 90	14, 40	37, 00
136	Папуа-Янги Гвинея	АҚШ доллари	31, 50	15, 00	100, 00
137	Парагвай	АҚШ доллари	23, 40	10, 90	40, 00
138	Перу	АҚШ доллари	27, 52	12, 85	38, 00
139	Польша	АҚШ доллари	30, 00	11, 00	70, 00
140	Португалия	АҚШ доллари	28, 00	13, 00	86, 00
141	Пуэрто-Рико	АҚШ доллари	27, 97	13, 05	45, 00
142	Реюньон	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	75, 00
143	Россия	АҚШ доллари	10, 00	5, 00	50, 00
144	Москва шахри	АҚШ доллари	25, 00	13, 00	80, 00
145	Руанда	АҚШ доллари	32, 32	15, 10	40, 00
146	Руминия	АҚШ доллари	30, 00	8, 00	70, 00
147	Сальвадор	АҚШ доллари	24, 75	11, 55	37, 00
148	Сан-марино	АҚШ доллари	17, 88	8, 34	65, 51

149	Сан-томе ва Принсипи	АҚШ доллари	29, 90	13, 95	45, 00
150	Саудия Арабистони	АҚШ доллари	45, 00	21, 00	80, 00
151	Свазиленд	АҚШ доллари	23, 47	10, 95	52, 00
152	Сейшель ороллари	АҚШ доллари	36, 00	6, 00	68, 00
153	Сенегал	АҚШ доллари	36, 00	6, 00	68, 00
154	Сент-Люсия	АҚШ доллари	28, 50	13, 30	90, 00
155	Сингапур	АҚШ доллари	35, 70	15, 33	182, 00
156	Сурия	фунт	675, 00	315, 00	720, 00
157	Словакия	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	70, 00
158	Словения	АҚШ доллари	20, 00	6, 00	55, 00
159	Соломонов ороллари	АҚШ доллари	23, 40	10, 90	52, 00
160	Сомали	АҚШ доллари	34, 12	15, 90	88, 00
161	Судан	АҚШ доллари	33, 00	16, 00	55, 00
162	Суринам	АҚШ доллари	45, 00	21, 00	67, 00
163	АҚШ	АҚШ доллари	35, 00	17, 60	130, 00
164	Сьерра-Леоне	АҚШ доллари	28, 80	13, 45	46, 00
165	Таиланд	АҚШ доллари	34, 00	16, 00	79, 00
166	Таити	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	113, 00
167	Тайвань	АҚШ доллари	24, 82	11, 60	82, 00
168	Тожикистон	АҚШ доллари	10, 00	5, 00	50, 00
169	Танзания	АҚШ доллари	34, 12	15, 95	54, 00
170	Того	АҚШ доллари	28, 00	13, 00	43, 00
171	Тонга	АҚШ доллари	23, 40	10, 90	37, 00
172	Тринидад ва Тобаго	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	90, 00
173	Тувалу	Австрал. долл.	23, 40	10, 90	30, 00
174	Тунис	Ингл. фунти	21, 00	10, 00	27, 00
175	Туркменистон	АҚШ доллари	10, 00	5, 00	50, 00
176	Туркия	АҚШ доллари	35, 00	17, 00	75, 00
177	Уганда	АҚШ доллари	31, 35	14, 65	75, 00
178	Украина	АҚШ доллари	10, 00	5, 00	50, 00
179	Уругвай	АҚШ доллари	24, 00	11, 20	52, 00
180	Фиджи	АҚШ доллари	23, 40	10, 90	52, 00
181	Филиппин	АҚШ доллари	24, 90	11, 60	150, 00
182	Финляндия	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	90, 00
183	Франция	АҚШ доллари	35, 00	16, 00	112, 00
184	Хорватия	АҚШ доллари	20, 00	9, 00	55, 00
185	Марказий Африка Республикаси	АҚШ доллари	35, 00	16, 00	88, 00
186	Чад	АҚШ доллари	32, 00	15, 00	23, 00
187	Чехия	АҚШ доллари	30, 00	14, 00	70, 00
188	Чили	АҚШ доллари	25, 05	11, 70	90, 00
189	Швейцария	франк	74, 00	35, 00	165, 00
190	Швеция	крона	210, 00	98, 00	975, 00
191	Шри-Ланка	шв.франк	43, 50	20, 00	48, 00
192	Эквадор	АҚШ доллари	23, 10	10, 80	60, 00

193	Экваториал Гвинея	АҚШ доллари	30, 60	14, 30	22, 00
194	Эстония	АҚШ доллари	20, 00	10, 00	100, 00
195	Эфиопия	АҚШ доллари	34, 00	16, 00	33, 00
196	Жанубий Корея	АҚШ доллари	40, 50	19, 00	135, 00
197	ЖАР	АҚШ доллари	27, 37	12, 80	45, 00
198	Югославия	АҚШ доллари	20, 00	9, 00	55, 00
199	Ямайка	АҚШ доллари	29, 85	13, 95	97, 00
200	Япония	иена	11000, 00	5128, 00	22500, 00

“Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш Тартиби”га кўра суткалик харажатлар хизмат сафаридаги ҳар бир кун, жумладан жўнаб кетиш ҳамда етиб келиш куни учун белгиланган меъёрларда 100% миқдорда чет эл валютасида тўланади.

Ўзбекистон Республикаси чегарасини кесиб ўтиш куни хизмат сафарига юборилган шахснинг паспортида Ўзбекистон Республикаси чегара-назорат пунктларининг қўйган белгиси бўйича белгиланади.

Ходим икки ва ундан ортиқ хорижий давлатга хизмат сафарига юборилганда бир давлатдан бошқа давлатга ўтиш куни учун суткалик харажатлар ходим ўтаётган давлатдаги суткалик меъёрларнинг 100 фоизи миқдорида тўланади.

Бир кунда хизмат сафарига бориб ўша куннинг ўзидаёқ қайтиб келиш ҳолида суткалик харажатлар суткалик меъёрларнинг 50 фоизи миқдорида чет эл валютасида тўланади.

Чет элга хизмат сафарига борадиган ходимлар борадиган давлатларида қабул қилувчи томон ҳисобидан бепул овқат билан таъминланган ҳолларда суткалик харажатлар суткалик меъёрнинг 30 фоизи миқдорида (бошқа харажатлар учун) тўланади.

Қабул қилувчи томон бепул овқатланишдан ташқари ходимни шахсий эҳтиёжлари учун маблағлар билан таъминлаган тақдирда жўнатувчи томон суткалик харажатларни тўламайди.

Ўқувчилар, студентлар ва муддатли хизмат аскарлари ўқишга юборилганда таклиф қилувчи томон уларни овқатланиш билан таъминлаши шароитида жўнатувчи томон суткалик меъёрнинг 15 фоизи миқдорида маблағ тўлайди.

Суткалик харажатлар:

- борган мамлакатлари ҳудудида хизмат сафарида бўладиган Ўзбекистон Республикасидаги ташкилотларининг чет элдаги муассасалари ходимларига;

- чет элга ишга юбориладиган ходимларга;
- чет элда 60 суткадан ортиқ (61-кундан бошлаб) хизмат сафарида бўлиш ҳолатида тўланади.

Агарда юқорида кўрсатилган ходимлар хизмат сафари муддати давомида бир мамлакатдан бошқа бир мамлакатга ўтса, уларга суткали харажатлар белгиланган қўшимчаларни ҳисобга олган ҳолда Тартибнинг 1-иловасининг 4-устунида белгиланган меъёрлар бўйича чет эл валютасида тўланади.

“Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш Тартиби”нинг 3.1-бандига кўра **яшаш учун (турар жойни ижараси бўйича) харажатлар** уларга ташкилотларнинг раҳбарлари томонидан тасдиқланган қўшимча тўловлар билан, агарда улар раҳбар томонидан белгиланган бўлса, ушбу харажатларни тегишли ҳужжатлар билан тасдиқланиши шарти билан чет эл валютасида тўланади.

Яшаш учун (турар жойни ижараси бўйича) харажатларнинг якуний ҳисоб-китоби хизмат сафарига юборилган шахс томонидан ҳақиқатда амалга оширилган харажатлар бўйича, қўшимча тўловларни ҳисобга олган ҳолда (агар улар мазкур Тартибнинг 5.6-бандига мувофиқ ташкилот раҳбари томонидан белгиланган бўлса), бироқ белгиланган меъёрлардан ортиқча бўлмаган миқдорда амалга оширилади.

Бунда яшаш учун (турар жойни ижараси бўйича) харажатлар ҳар бир сутка учун, хизмат сафарининг айрим кунлари учун ортиқча харажатларни ҳисобга киритмай тўланади.

Мазкур Тартибнинг 2-сон иловасига мувофиқ суткали харажатларга қўшимчалар олиш ҳуқуқига эга бўлган ходимларга яшашлари учун маблағлар мазкур мақсадлар учун белгиланган меъёрлардан қатъи назар ҳақиқий харажатлар миқдорида тўланади. Мазкур **Тартибга 2-Илова мувофиқ**, Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарларида чет эл валютасидаги меъёрларга қуйидаги қўшимчалар белгиланган:

- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси раисига, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси раисига, Ўзбекистон Республикаси Бош вазирга - 30% миқдорида;
- Ўзбекистон Республикаси Бош вазири ўринбосарига, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси раиси ўринбосарига,

Қорақалпоғистон Республикаси Жўқорғи Кенгеси раиси, Президент аппарати давлат маслаҳатчиларига - 25% миқдорида;

- вазир ва лавозими бўйича унга тенглаштирилган шахсларга, Олий Мажлис котибияти бошлиғига ва котибият бошлиғи ўринбосарига, кўмита ва комиссия раисларига, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси бўлим мудирига, Ўзбекистон Республикаси элчиларига, Ўзбекистон Республикаси вакилларига, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши раисига, Президент аппарати давлат маслаҳатчилари ўринбосарларига, Президент аппарати бош маслаҳатчисига, Президент аппарати ишлари бошқармаси бошлиғига, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимларига - 20% миқдорида;

- вазир ўринбосарлари ва лавозими бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга, Ўзбекистон Республикаси Фанлар Академияси мухбир-аъзоларига, кўмиталар ва Олий Мажлис комиссияси раиси ўринбосарларига, Қорақалпоғистон Республикаси Жўқорғи Кенгеси ва Вазирлар Кенгаши раиси ўринбосарларига, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимлари ўринбосарларига, Президент аппарати ишлари бошқармаси бошлиғи ўринбосарларига - 15% миқдорида.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарига бориладиган хизмат сафарлари Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хизмат сафарларини ўташ тартиби ва қопланадиган харажатлар турлари билан бир мунча фарқ қилади. Бироқ ҳар икки хизмат сафарлари ҳам ходим манфаатларини ҳимоя қилиш нуқтаи назаридан уларнинг хизмат сафарлари билан боғлиқ ҳолда қилган харажатларини компенсация қилишни назарда тутди.

Алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорига кўра суткали харажатлар меъёрига қўшимча олиш ҳуқуқига эга бўлмаган, бироқ Ўзбекистон Республикаси делегацияси таркибида кетаётган ходимларга яшаш учун маблағлар, шунингдек белгиланган меъёрлардан қатъи назар ҳақиқий харажатлар миқдорида тўланади.

Овқатланиш ва бошқа шахсий хизматлар (мини-барлар, кабель телевидениеси, кийимларни юндириш ва дазмоллатиш в бошқалар) учун харажатлар суммаси, шу жумладан яшаш учун (турар жой ижараси учун) ҳисобларга киритилган харажатлар хизмат сафарига юборилган шахс томонидан суткали ҳисобидан тўланади ва қопланмайди.

Мазкур Тартибнинг 5.2-бандида кўрсатиб ўтилган ҳукумат делегацияси таркибида хизмат сафарига кетадиган ходимларга чойшаб ва кийимларни ювдириш ва дазмоллатиш бўйича харажатлар қопланади.

Қабул қилувчи томон бепул турар жойни тақдим этганда ёки турар жойни ижараси учун харажатни қоплашга тегишли пул маблағини тўлаганда, хизмат сафарига юборилган шахсга яшаши учун (турар жой ижараси учун) маблағлар тўланмайди.

“Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш Тартибининг 4.1-бандига биноан **транспорт харажатларини** қоплаш учун маблағлар ҳақиқий харажатлар бўйича уларни тегишли ҳужжатлар билан тасдиқланиши шарти билан тўланади.

Вазирликлар, идоралар ва бошқа республика органларининг хизмат сафарига юбориладиган ходимлари ҳаво транспортида борганларида “Ўзбекистон ҳаво йўллари” МАК рейсларидан устувор фойдаланишлари лозим.

“Ўзбекистон ҳаво йўллари” миллий авиакомпанияси рейсларидан фойдаланиш имконияти бўлмаслигининг асосланган сабаблари (белгиланган давлатга рейсларнинг бўлмаслиги, рейсларнинг хизмат сафари муддатига тўғри келмаслиги ва бошқалар) мавжуд бўлган айрим ҳолларда ташкилотларнинг раҳбарлари хизмат сафарига юборилаётган шахснинг ёзма мурожаати асосида унга бошқа авиакомпанияларнинг рейсларидан фойдаланишга рухсат беришлари мумкин.

Транспорт харажатларини қоплаш учун маблағлар қўйидагича тўланади:

А) Хизмат сафарига юбориладиган шахслар - ташкилот раҳбарларига:

- ҳаво транспортида - биринчи, бизнес ёки иқтисодий тоифа тарифлари бўйича;

- темир йўл ва сув транспортида - 1-тоифа тарифи бўйича.

Б) Хизмат сафарига юбориладиган шахслар - ташкилотлар раҳбарларининг ўринбосарларига:

- ҳаво транспортида - бизнес ёки иқтисодий тоифалар тарифи бўйича;

- темир йўл ва сув транспортда - 1-тоифа тарифи бўйича.

В) Бошқа барча хизмат сафарига юбориладиган шахсларга:

- ҳаво транспортида - иқтисодий тоифа тарифи бўйича;
- темир йўл транспортида - 2-тоифа тарифи бўйича;
- сув транспортида - сайёҳлик тоифаси тарифи бўйича.

Поездларда 2-тоифали вагонлар, кемаларда эса сайёҳлик тоифали каюталар бўлмаган тақдирда харажатлар 1-тоифа тарифи бўйича қопланади.

Осиё ва Африка мамлакатларига темир йўл траспортида бориш қиймати барча ходимларга 1-тоифа тарифи бўйича қопланади.

Агар улар аҳоли яшайдиган ҳудуддан ташқарида жойлашган бўлса, (хорижий давлат ҳудудида) аэропорт, вокзал, соҳил (пристан)дан яшаш жойигача бориш ва қайтишдаги йўл харажатлари тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлганда қопланади.

Айрим ҳолларда катта ҳажмдаги спорт анжомларига эга бўлган спортчиларга хорижий давлат ҳудудида юриш учун автомобилни ижарага олишга йўл қўйилади.

Шаҳар ичидаги транспортдан фойдаланганлик учун харажатлар ходимга суткалик харажатлар таркибида қопланади. Ушбу мақсад учун ходимга суткалик харажатлардан ортиқча қопланадиган суммалар фойда солиғига ва жисмоний шахсларнинг даромадларига солинадиган солиққа тортилади.

Чет элга хизмат сафарига йўл харажатларини қоплашда шунинг ҳисобга олиш лозимки, тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлмаганда ушбу тўловларни амалга оширмаслик амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳамда амалга оширилган тегишли харажатлар фойда солиғи бўйича солиқ солинадиган базага киритилиши лозим.

“Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташқарисига хизмат сафарига юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш Тартибининг 5-бўлими **вакиллик, кўзда тутилмаган ва харажатларнинг бошқа турларига** маблағ ажратишга бағишланган. Хусусан, унда вакиллик харажатларига вакилларнинг (катнашчиларнинг) расмий қабули (нонушта, тушлик ёки шунга ўхшаш тадбирлар)ни ўтказиш, уларнинг транспорт таъминоти, маданий-кўнгилочар тадбирларга қатнашиши, музокаралар вақтида буфет хизматли ва маданий дастур тадбирларини кўрсатиш, ташкилот штатида бўлмаган таржимон хизматига ҳақ тўлаш билан боғлиқ бўлган харажатлар киради.

Вакиллик харажатлари тасдиқловчи бирламчи ҳужжатлар бўлганда, белгиланган тартибда давр харажатларига киритилади. Уларда учрашув (қабул)ни ўтказиш санаси ва жойи, дастури, таклиф

қилинган шахслар, ташкилот томонидан иштирок этувчилар, харажатлар миқдори кўрсатилган бўлиши лозим.

Кўзда тутилмаган харажатларга рейснинг кечикиши ёки ўзгариши, йўналишнинг, сафар дастурининг делегация раҳбари қарорига кўра ўзгартирилиши ҳамда бошқа форс-мажор ҳолатлар билан боғлиқ харажатлар киради.

Ҳукумат номидан музокаралар олиб бориш, битимларни имзолаш мақсадида, шунингдек халқаро ташкилотларнинг съездларида, ассамблеяларида иштирок этиш учун чет элга юбориладиган Ўзбекистон Республикасининг Ҳукумат делегациялари учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорига кўра вакиллик ва кўзда тутилмаган харажатларга ҳам маблағлар ажратилади.

Кўрсатилган харажатлар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган делегациянинг сафар дастури тақдим этилганда 1000 АҚШ долларида кўп бўлмаган миқдорда тўланади ва Ҳукумат делегацияси аъзоларидан бирига ҳисобот топшириш шарти билан берилади.

Айрим ҳолларда кўзда тутилмаган ва вакиллик харажатлари миқдори Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорига кўра ўзгартирилиши мумкин.

Вазирликлар, идоралар ва ташкилотлар вакиллик харажатларига бериладиган маблағларни тасдиқланган меъёрлар доирасида амалга оширадилар (вакиллик харажатларининг йиллик чегараланган миқдорини ҳисоблаб чиқариш учун норматив Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 9 апрелдаги 166-сон қарори билан тасдиқланган). Чет эл валютасида олинган вакиллик харажатлари суммаларини миллий валютага қайта ҳисоблаш Ўзбекистон Республикаси Марказий банки томонидан ҳар ҳафтада эълон қилинадиган курс бўйича пул бериладиган кунда амалга оширилади.

Кўзда тутилмаган харажатлар ҳақиқатда амалга оширилган харажатлар миқдорида фойда солиғи бўйича солиқ солинадиган базага киритилади.

Йўлқира, яшаш (турар жойни ижараси бўйича), суткали, вакиллик ва кўзда тутилмаган харажатлардан ташқари ҳужжатлар билан тасдиқланган қуйидаги харажатлар ҳам қопланади:

- виза олиш бўйича;
- МДҲ давлатларида вақтинча рўйхатга олинганлиги учун;

- борган мамлакатда чет эл валютасини сотиб олиш ёки сотиш чоғида йиғим (фоизлар)ни тўлаш бўйича;

- 30 килограммгача бўлган юк учун тўлов (ходим бораётган транспорт турида бепул юк олиб кетиш меъёридан ортиқчасига);

- аэропорт, суғурта (фақат бораётган мамлакатига кириш учун мажбурий бўлган суғурта турлари), божхона ва воситачилик йиғимлари (кўргазмалар, тақдимотлар, конференциялар ва гастроллар ўтказилганда);

- конференция қатнашчиларини рўйхатга олиш йиғимлари;

- пуллик тўхташ жойлари хизматлари, автобензин олиш, юкни транспортда жўнатиш (фақат хизмат сафарига юборилган ҳайдовчилар учун) тўловлари бўйича;

- МДХ мамлакатларига борадиганлар учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари (фармойишлари) бўйича “VIP” заллари орқали хизмат кўрсатиш.

Тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлмаган тақдирда тегишли хизмат сафари харажатлари қопланмайди.

Ташкилотларнинг раҳбарлари 1-иловада белгиланган хизмат сафари харажатлари меъёрларига қўшимча тўловлар миқдорини мустақил равишда тасдиқлаш ҳуқуқига эгадирлар.

Бунда ташкилотда чет эл валютасидаги кредитларни (Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан кафолатланган ҳамда кафолатланмаган) сўндириш мажбуриятларидан, импорт контрактлари бўйича (товарлар, ишлар ва хизматлар бўйича) чет эллик ҳамкорга ва бюджетга тўловлардан ортиқча хусусий валюта маблағлари мавжуд бўлган тақдирда кўрсатилган қўшимча тўловларни тўлаш амалга оширилади. Кўрсатилган қўшимча тўловларни тўлаш, агарда қўшимча тўлов тўлашни белгилаган ташкилот юқорида келтирилган тўловлар бўйича ҳисоб-китоблар учун чет эл валютасини ички валюта бозоридан сотиб олган бўлса, амалга оширилмайди.

Суткали ва яшаш (турар жойни ижараси) учун харажатлар меъёрларидан ортиқ қўшимча тўловлар қоплаш қуйидагича амалга оширилади:

- бюджет ташкилотларида - уларни сақлаш учун смета бўйича иқтисод ҳисобидан;

- бошқа ташкилотларда - суткали ва яшаш (турар жойни ижараси) учун харажатлар меъёрларидан ортиқ қўшимча тўловлар ташкилотларнинг харажатларига олиб борилади ва фойда солиғи

бўйича солиқ солинадиган базага киритилади. Бундан ташқари, суткали харажатларни қоплаш меъёрларидан ортиқ қўшимча тўловлар жисмоний шахснинг солиқ солинадиган даромадига киритилади (жисмоний шахснинг даромадига солинадиган солиқ бўйича ходимнинг маблағлари ҳисобидан).

Юқорида келтирилган харажатлардан ташқари, хизмат сафарига юборилган шахсга ишлаб чиқариш мақсадларида сарфланган қўшимча харажатлар (масалан, телефон сўзлашувлари учун) қопланиши мумкин. Ушбу харажатлар хизмат сафари топшириқларини бажариш учун зарур бўлганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлганидагина қопланиши мумкин.

Ходимнинг музокараларни бориши ва бошқалар тўғрисида раҳбариятга ахборот бериш мажбурияти хизмат сафари режа-топшириғида кўзда тутилган бўлиши лозим.

Хизмат сафари хусусияти бирор-бир қўшимча ишлаб чиқариш харажатларини (телефон сўзлашувлари, юкни олиб келиш, ҳужжатлардан нусха кўчириш ва бошқалар) назарда тутганда, ташкилот раҳбари томонидан ходимни хизмат сафарига юборилишидан олдин ушбу харажатларни қоплаш тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) чиқарилади. Бунда ушбу харажатлар бундай буйруқ (фармойиш) ва тасдиқловчи ҳужжатлар (счётлар, квитанциялар) мавжуд бўлганда ҳўжалик юритувчи субъектнинг харажатларига олиб борилиши ва фойда солиғи бўйича солиқ солинадиган базага киритилмаслиги мумкин.

Ходимни хизмат сафарига юбориш учун ташкилот раҳбари томонидан буйруқ чиқарилади ва сафар режа-топшириғи тасдиқланади.

Хизмат сафарига юбориладиган шахсга чет эл валютасида бўнак берилиши лозим.

Талаб қилиб олунгунга қадар депозит ҳисобварағидан нақд чет эл валютасини олиш учун ташкилотлар томонидан хизмат кўрсатувчи ваколатли банкка қуйидаги ҳужжатлар тақдим этилади:

- хизмат сафари харажатлари учун бўнак бериш ҳақида ариза;
- хизмат сафарига юбориладиган ходимларнинг фамилиялари, исм шарифлари, хизмат сафарига юбориладиган жой ва хизмат сафарининг муддати кўрсатилган хизмат сафарига юбориш тўғрисидаги буйруқ нусхаси;

- ташкилотнинг раҳбари ва бош бухгалтери томонидан тасдиқланган чет эл валютасида олиниши лозим бўлган сумманинг ҳисоб-китоби;

- ташкилотнинг раҳбари томонидан тасдиқланган сафар режа-топшириғи;

- таклиф қилаётган томоннинг мазкур сафарни молиялаш шартлари (улар мавжуд бўлганда) кўрсатилган хатлари, факслари ва телекслари нусхалари;

- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарори (фармойиши) нусхаси (ҳукумат қарори бўйича жўнаб кетаётган шахслар учун).

Бунда ушбу ташкилотнинг штатида бўлмаган ходимлар учун ташкилотнинг валюта ҳисобварағидан маблағлар беришга йўл қўйилмайди (6.4-бандда (Хизмат сафари харажатлари учун чет эл валютасини Ўзбекистон республика валюта биржасидан сотиб олиш фақатгина Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорлари (фармойишлари) бўйича кетаётган ташкилотларнинг ходимлари учун амалга оширилади) кўрсатилган ҳоллар бундан мустасно)

Ташкилотларда чет эл валютасидаги маблағлар бўлмаган ҳолда ташкилотлар чет эл валютасини ваколатли банклардан уларнинг чет эл валютасидаги хусусий маблағлари бўлган тақдирда сотиб олишлари мумкин.

Хизмат сафари харажатлари учун чет эл валютасини Ўзбекистон Республикаси Валюта биржасидан сотиб олиш фақатгина Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорлари (фармойишлари) бўйича кетаётган ташкилотларнинг ходимлари учун амалга оширилади.

Хизмат сафари харажатлари учун Ҳукумат делегациялари таркибида ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорлари бўйича кетаётганлар учун чет эл валютасини сотиб олишга талабнома делегация раҳбари ишлайдиган ташкилот томонидан тақдим этилади.

Ҳукумат делегациялари, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари бўйича кетаётганлар учун Ўзбекистон Республикаси Валюта биржасида хизмат сафари харажатларига бериладиган конвертацияланган маблағлар делегациянинг барча аъзолари учун делегация раҳбари ёки унинг расмий вакилига берилади.

Хизмат сафари харажатлари учун чет эл валютасини сотиб олиш учун талабномаларга мазкур Тартибнинг 6.2-бандида талаб қилиб олулгунга қадар депозит ҳисобварағидан нақд чет эл валютасини олиш учун ташкилотлар томонидан хизмат кўрсатувчи ваколатли банкка қуйидаги ҳужжатлар тақдим этилади:

- хизмат сафари харажатлари учун бўнак бериш ҳақида ариза;
- хизмат сафарига юбориладиган ходимларнинг фамилиялари, исм шарифлари, хизмат сафарига юбориладиган жой ва хизмат сафарининг муддати кўрсатилган хизмат сафарига юбориш тўғрисидаги буйруқ нусхаси;
- ташкилотнинг раҳбари ва бош бухгалтери томонидан тасдиқланган чет эл валютасида олиниши лозим бўлган сумманинг ҳисоб-китоби;
- ташкилотнинг раҳбари томонидан тасдиқланган сафар режа-топшириғи;
- таклиф қилаётган томоннинг мазкур сафарни молиялаш шартлари (улар мавжуд бўлганда) кўрсатилган хатлари, факслари ва телекслари нусхалари;
- Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарори (фармойиши) нусхаси (ҳукумат қарори бўйича жўнаб кетаётган шахслар учун).

Бунда ваколатли банклар хизмат сафари харажатлари учун валюта суммаларини сотиб олиш учун тақдим этилган ҳисоб-китобларнинг тўғрилигига жавобгар бўладилар.

Мазкур Тартибда белгиланган доирада ходимларга тўланадиган харажатлар, шунингдек хизмат сафари билан боғлиқ ҳақиқатда амалга оширилган ва ҳужжатлар билан тасдиқланган мақсадли харажатлар (5.5- Ҳукумат номидан музокаралар олиб бориш, битимларни имзолаш мақсадида, шунингдек халқаро ташкилотларнинг съездларида, ассамблеяларида иштирок этиш учун чет элга юбориладиган Ўзбекистон Республикасининг Ҳукумат делегациялари учун Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорига кўра вакиллик ва кўзда тутилмаган)ларга ҳам маблағлар ажратилади.

Кўрсатилган харажатлар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланган делегациянинг сафар дастури тақдим этилганда 1000 АҚШ долларида кўп бўлмаган миқдорда тўланади ва Ҳукумат делегацияси аъзоларидан бирига ҳисобот топшириш шarti билан берилади.

Ходимнинг музокараларни бориши ва бошқалар тўғрисида раҳбариятга ахборот бериш мажбурияти хизмат сафари режатоппириғида кўзда тутилган бўлиши лозим.

Хизмат сафари хусусияти бирор-бир қўшимча ишлаб чиқариш харажатларини (телефон сўзлашувлари, юкни олиб келиш, ҳужжатлардан нусха кўчириш ва бошқалар) назарда тутганда, ташкилот раҳбари томонидан ходимни хизмат сафарига юборилишидан олдин ушбу харажатларни қоплаш тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) чиқарилади. Бунда ушбу харажатлар бундай буйруқ (фармойиш) ва тасдиқловчи ҳужжатлар (счётлар, квитанциялар) мавжуд бўлганда хўжалик юритувчи субъектнинг харажатларига олиб борилиши ва фойда солиғи бўйича солиқ солинадиган базага киритилмаслиги мумкин) жисмоний шахснинг солиқ солинадиган даромадига (жисмоний шахснинг даромадига солинадиган солиқ бўйича) киритилмайди.

Бўнак ҳисоботи ташкилот бухгалтериясига хизмат сафаридан қайтиб келингандан кейин 3 иш кунидан кечиктирмай бўнак олинган валютада тақдим этилади.

Хизмат сафари натижалари бўйича якуний ҳисоб-китоб ҳужжатлар билан тасдиқланган ҳақиқий харажатлар бўйича, белгиланган меъёрлар ва қўшимча тўловларни ҳисобга олган ҳолда, Ўзбекистон Республикаси Марказий банки томонидан ҳар ҳафтада эълон қилинадиган курс бўйича бўнак ҳисоботини қабул қилиш кунига амалга оширилади. Сўм курсининг чет эл валютасига нисбатан жорий ўзгаришидан юзага келадиган курсдаги фарқлар ҳисобда амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ акс эттирилади.

Бўнак ҳисоботида кўрсатиладиган барча харажатлар тегишли равишда расмийлаштирилган ҳужжатлар билан, шунингдек ташкилотнинг раҳбари томонидан ҳам тасдиқланган бўлиши керак.

Вакиллик харажатлари бўйича алоҳида ҳисобот тузилади. Унга хорижий тилдан таржима қилинган ҳужжатлар, барча сотиб олинган маҳсулотлар ҳақидаги ҳисобот илова қилиниши керак.

Ҳисобот делегация раҳбари томонидан тасдиқланади, ташкилотлар бўйича эса жавобгар шахс томонидан имзоланади ва ташкилотнинг раҳбари томонидан тасдиқланади.

Ҳукумат делегациялари хизмат сафарлари харажатлари учун маблағлар ажратилганда хизмат сафаридан қайтиб келингандан кейин уч кун ичида Молия вазирлигига амалга оширилган харажатларни расмий тасдиқловчи ҳужжатлар (счётлар, квитанциялар, йўл

чипталари ва бошқалар) илова қилинган ҳолда батафсил ҳисобот тақдим этилади.

Вакиллик ва кўзда тутилмаган харажатларга ажратилган маблағларнинг ишлатилганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар бўлмаган тақдирда делегация раҳбари томонидан тасдиқланадиган ва делегация аъзолари томонидан имзоланадиган, ташкилотлар бўйича эса - жавобгар шахс томонидан имзоланадиган ва ташкилот раҳбари томонидан тасдиқланадиган ишлатилган харажатларнинг рўйхати кўрсатилган далолатнома тузилади.

Транспорт харажатлари, турар жойни ижараси учун, вакиллик ва кўзда тутилмаган харажатларга берилган чет эл валютаси тўлиқ ёки қисман ишлатилмаган ҳолда сумма (қолдиқ) ташкилотнинг кассасига кейинчалик 2 (икки) банк куни ичида ваколатли банкка топшириш учун қайтарилиши керак.

Агарда чет эл валютаси Ўзбекистон Республикасининг ички валюта бозорида сотиб олинган бўлса, ташкилот бир вақтнинг ўзида ваколатли банкка белгиланган тартибда ишлатилмаган валюта маблағларини сотишга талабнома беради.

Сарф қилинган харажатларнинг тўғрилиги ва мақсадга мувофиқлигига жавобгарлик делегация раҳбарига ёки жавобгар шахсга юклатилади.

Хизмат сафарига борган шахс хизмат сафари харажатлари учун нақд чет эл валютасида берилган бўнак бўйича ҳужжатлар билан тасдиқланган ортиқча харажатга йўл қўйганда, хизмат сафарига юборилган шахс олдида бўлган қарз суммаси унга тегишли суммани нақд чет эл валютасида ёки унинг сўмдаги эквивалентида бўнак ҳисоботи кунига Ўзбекистон Республикаси Марказий банки томонидан ҳар ҳафтада эълон қилинадиган курс бўйича бериш йўли билан қопланади.

Ташкилотнинг ҳисобварағидан ходимларнинг ортиқча харажатларини қоплашга маблағларни олиш учун ташкилот томонидан ваколатли банкка қуйидаги ҳужжатлар тақдим этилади:

- маблағларни беришга ариза;
- ташкилотнинг раҳбари ва бош бухгалтери томонидан тасдиқланган хизмат сафарига юборилган шахснинг бўнак ҳисоботи;
- Ўзбекистон Республикаси ташқарисида хизмат сафарига юборилган шахснинг харажатларини тасдиқловчи ҳужжатлар;
- қопланиши лозим бўлган сумманинг ҳисоб-китоби.

Юқоридаги ҳужжатлар тақдим этилмаганда, шунингдек талаб қилинаётган сумма ҳақиқатда амалга оширилган харажатларга мос келмаганда, Тартибнинг талабларини ҳисобга олган ҳолда хизмат кўрсатадиган ваколатли банкнинг ҳисобварағидан қоплаш учун маблағлар берилмайди.

172-модда. Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда харажатларни тўлаш

Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда қуйидагилар тўланиши лозим:

кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;

ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда қилинадиган харажатлар иш берувчи томонидан компенсация қилинишга тегишли бўлиб, иш берувчи ходимни кўчиши ва мол-мулкни кўчириши, янги жойда ўрнашиб олиши, шунингдек иш берувчи билан келишиб қилинадиган бошқа харажатларни тўлаб бериши лозим.

Бошқа жойдаги ишга кўчиб бориш, шунингдек аспирантурани, клиник ординатурани, олий, ўрта махсус ва бошқа хил ўқув юртларини тамомлаган шахсларни иш берувчининг буйруғи билан ёки тақсимлаш тартибида бошқа жойдаги ишга юборганда уларга тўланадиган компенсациялар ва бериладиган кафолатлар СССР Министрлар Советининг “Бошқа жойдаги ишга ўтганда бериладиган гарантиялар ва компенсациялар тўғрисида”ги 1981 йил 15 июлдаги 677-сонли қарорида кўзда тутилган (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 21 декабрдаги “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида”ги қарорининг 2-бандига кўра Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси амалга киритилган кундан эътиборан меҳнат тўғрисидаги амалдаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларнинг Кодексга зид бўлмаган қисми қўлланилади).

Бошқа жойдаги ишга (аввалдан шартлашиб олиб) қабул қилинганлиги муносабати билан ўша жойга (мавжуд маъмурий-ҳудудий бўлиниш бўйича бошқа аҳоли пунктига) кўчиб боровчи ходимларга Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган миқдорда:

1. Ходимнинг ўзига ва оила аъзоларига йўл кира ҳақи (маъмурият тегишли транспорт воситаси берган ҳоллар бундан мустаснодир);

2. Мол-мулкини олиб кетиш харажати;

3. Йўлда бўлган ҳар кун учун бериладиган суткалик ҳақ;

4. Йўлга отланган кун ва янги истиқомат жойига ўрнашиш даври учун (бу давр олти кундан ортиб кетмаслиги керак), шунингдек йўлга кетадиган вақт учун бериладиган иш ҳақи тўланади.

Мазкур ходимларга бериладиган бир йўла нафақа тарафларнинг келишуви билан тўланиши мумкин.

Олий, ўрта махсус ва бошқа ўқув юртларини, аспирантурани, клиника ординатурасини тамомлаганидан кейин тақсимот бўйича ишга юборилиши муносабати билан ёхуд ташкилий тартибда ишга қабул қилиш ёки оммавий чақириқ тартибида бошқа жойга (мавжуд маъмурий-худудий бўлиниш бўйича бошқа аҳоли пунктига) кўчиб кетиши чоғида мазкур шахсларга бериладиган гарантия ва компенсациялар Ўзбекистон Республикаси қонунлари билан белгиланади.

Темир йўл транспортидан фойдаланилган тақдирда плацкарт (купели) вагонда кетганлик учун ҳақ тўланади. Агар поездда бир суткадан ортиқ юриладиган бўлса, корхона, муассаса, ташкилот раҳбарининг рухсати билан юмшоқ вагон учун ҳақ тўланиши мумкин.

Сув транспортидан фойдаланилганда денгиз флоти кемаларида тариф ставкаларининг 5-8 гуруҳлари бўйича ҳақ тўланадиган каюталар учун, дарё флоти кемаларида эса 3 категориядаги каюталар учун йўл кира ҳақи тўланади.

Ҳаво транспортидан фойдаланганда - одатдаги класс тарифи бўйича;

Автомобил транспортидан фойдаланганда - ҳамма фойдаланадиган автомобил транспорти (таксидан ташқари) учун ҳақ тўланади.

Ходимнинг ўзига 500 кг.гача, кетаётган ҳар бир оила аъзосига эса 50 кг.гача бўлган миқдордаги уй-рўзғор буюмларини темир йўл, сув ва автомобиль транспортида ташиш харажатлари тўланади.

Йўлда бўлган вақт учун суткалик пул ходимга ҳар бир кун учун белгиланган миқдорида тўланади.

Бошқа жойдаги ишга қабул қилинган ёки юборилган ходимларга янги иш жойидаги ойлик мансаб маоши тариф ставкаси миқдорида, у

билан бирга кўчиб борган ҳар бир оила аъзоси учун эса ходимнинг ўзига бериладиган нафақанинг тўртдан бир қисми миқдорида бир йўла бериладиган нафақа тўланади.

Ходимга унинг янги иш жойидаги мансаб маоши (тариф ставкаси)га қараб йўлга тайёрланган ва янги турадиган жойга жойлашган кунлари учун кўпи билан 6 кунга, шунингдек йўлда юрган вақтлари учун иш ҳақи тўланади. Ходим бу кунлардан юқоридаги мақсадлар учун ҳақиқатда фойдаланган, яъни ишламаган тақдирдагина унга шу кунлар учун иш ҳақи тўланади.

Ходимнинг компенсация тўланадиган оила аъзолари қаторига унинг эри, хотини, болалари ҳамда унинг қарамоғида бўлган ва бирга яшаётган ота-оналари (эр ва хотиннинг ота-оналари) киради.

Оила аъзоларига йўл кира ҳақи, уларнинг мол-мулкини кўчириб кетиш учун кира ҳақи, шунингдек бир йўла бериладиган нафақа улар ходимнинг янги яшаш жойига унга турар жой ҳақиқатда берилган кундан бошлаб бир йил ўтганга қадар етиб борганлари тақдирдагина тўланади.

Ишга тайинланган жойга узрли сабабларсиз келмаган ёки ишга киришишдан бош тортган ходим кўчиб ўтиш муносабати билан тўланган суммаларни тўлиқ қайтариб беришга мажбурдир.

Ходим қонунда ёки меҳнат шартномасида кўзда тутилган муддат тугамасдан олдин, муайян муддат белгиланмаганда эса – бир йил ишламасдан олдин ўз хоҳиши бўйича узрсиз сабаб билан ишдан бўшаган ёки ножўя хатти-ҳаракатлари учун ишдан бўшатирилган тақдирда ҳам, олган суммаларни тўлиқ қайтариб бериши шарт.

Агар ходим узрли сабаблар билан ишга келмаса ёки ишга тушишни рад этса йўл харажатларидан ташқари ўзига тўланган суммаларни ҳам қайтариб бериши лозим.

Бошқа жойдаги ишга қабул қилиниши (олдиндан келишилганига кўра) муносабати билан ўша ерга кўчиб бораётган ходимларга йўл кира ҳақи, уй-рўзғор буюмларини транспортда ташиш харажатлари, йўлда бўлган вақт учун суткалик пул, йўлга тайёрланган ва янги ерга жойлашган кунлари учун, шунингдек йўлда юрган вақт учун иш ҳақи тўланади. Бир йўла бериладиган нафақа эса бу ходимларга тарафларнинг келишуви бўйича тўланиши мумкин.

Агар ходим бир йилдан кўп бўлмаган муддатга бошқа ишга ўтказилса ёки қабул қилинса ва оиласи у билан кетмайдиган бўлса, бундай вақтда, тарафларнинг келишуви бўйича, бир йўла бериладиган нафақани тўлаш ўрнига, унга янги ерда вақтинча

истиқомат қилиши билан боғлиқ бўлган харажатлар тўланиши мумкин. Бундай харажатларнинг миқдори суткалик пулнинг ярмидан ошиб кетмаслиги лозим.

Ходим ўз илтимосига кўра бошқа жойдаги ишга ўтганда тўла ёки қисман компенсация тўлаш ҳақида олдиндан келишилиши лозим. Бундай келишув бўлмаган тақдирда ходим компенсация тўлашни талаб қилиши мумкин эмас. Бироқ маъмурият олдиндан келишув бўлмаган ҳолларда ҳам бошқа жойдаги ишга кўчирилган ходимга компенсация тўлашга ҳақлидир.

173-модда. Ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажатларни тўлаш

Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўзига тегишли мол-мулкдан фойдаланганда транспорт воситаларининг амортизацияси ва улардан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар, шунингдек асбобларнинг, техник воситаларнинг ёки ўзга мол-мулкнинг амортизацияси иш берувчи ҳисобидан тўланиши лозим. Ана шу харажатларни тўлашнинг миқдори ва тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўзига тегишли мол-мулкдан фойдаланганда транспорт воситаларининг амортизацияси ва улардан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар, шунингдек асбоблар, техник воситалар ёки бошқа мол-мулкнинг амортизацияси иш берувчи ҳисобидан тўланиши лозим. Бу харажатларни тўлаш миқдори ва тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади (Меҳнат кодексининг 173-моддаси).

Корхона, муассаса, ташкилотнинг эҳтиёжи учун ўзларига тегишли асбоблардан фойдаланадиган ходимлар асбобларнинг эскириши (амортизацияси) учун компенсация олиш ҳуқуқига эгадирлар. Бу компенсациянинг миқдори ва тўлаш тартиби, башарти марказлаштирилган тартибда белгиланмаган бўлса, корхона, муассаса, ташкилот касаба кўмитаси келишувига биноан белгиланади.

Ходимга тегишли асбобнинг эскирганлиги учун тўланадиган компенсациянинг миқдори мазкур асбобнинг бозор савдоси нархлари бўйича қийматига нисбатан фоизлар ҳисобида белгиланади.

Бундай асбоб бузилиб ёки синиб қолганда ходимга асбобни тузатиш учун ҳақиқатда сарфланган сумма ёки шу асбобнинг бозор нархи бўйича баҳоси тўланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 4 апрелдаги 154-сонли “Бюджетдан маблағ билан таъминланадиган ташкилотларда хизмат енгил автотранспортдан фойдаланишни тартибга солиш тўғрисида” қарорига 3-илова шаклида “Ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафарларидан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация тўлаш Тартиби” тасдиқланган.

Мазкур Тартиб Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Нефть маҳсулотлари, суюлтирилган ва сиқилган газ сотиш тизимини тартибга солиш, улардан фойдаланиш ва автотранспорт воситаларининг ишлатилиши устидан назоратни кучайтириш тўғрисида” 1998 йил 31 декабрдаги 542-сон қарорининг 2-бандига мувофиқ ишлаб чиқилган ва ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафарларидан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация миқдори ва уни тўлаш тартибини белгилайди.

Компенсация, мулкчилик шаклларидан қатъи назар, корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг ишлаб чиқариш фаолияти мунтазам транспортда юриш (хизмат сафарларидан ташқари) зарурияти билан боғлиқ бўлган ва ушбу мақсадлар учун ўз шахсий енгил автомобилларидан фойдаланадиган ходимларига тўланади.

Компенсация тўлаш харажатлари хизмат енгил автомобилларини сақлаш учун назарда тутилган маблағлар суммасининг 30 фоизи доирасида амалга оширилади.

Бунда хўжалик ҳисобидаги корхоналар (бирлашмалар)да ва ташкилотларда компенсация тўлаш хизмат енгил автомобилларини сақлаш учун фойдани тақсимлаш сметаларида назарда тутилган, корхоналар ва ташкилотлар ихтиёрида қолдириладиган маблағлар ҳисобига амалга оширилади.

Компенция автомобилларнинг русумларига қараб қуйидаги миқдорларда тўланади:

Автомобиль русуми	Бир ой учун компенсациянинг чекланган миқдори
ГАЗ-24, 31	Энг кам ойлик иш ҳақининг 6 баравари
ВАЗ, НЕКСИЯ, Москвич	Энг кам ойлик иш ҳақининг 5 баравари
ТИКО	Энг кам ойлик иш ҳақининг 3 баравари
Бошқа хорижий русумлардаги машиналар	Энг кам ойлик иш ҳақининг 4 баравари

Компенсация миқдори ходимга фақат хизмат мақсадлари учун фойдаланиладиган автомобилни ишлатиш юзасидан қилинадиган харажатларни қоплашни ҳисобга олган ҳолда белгиланган.

Корхона, муассаса ва ташкилот раҳбарининг буйруғи хизмат мақсадлари учун ўзларининг енгил автомобилларидан фойдаланувчи ходимларга компенсация тўлаш учун асос бўлади. Корхона, муассаса ва ташкилот раҳбари ишлатиш шароитларига қараб компенсациянинг чекланган миқдорини кўпи билан 10 фоизга оширишга ҳақлидир.

Корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар раҳбарлари томонидан компенсацияни тўлаш юқори ташкилотнинг рухсати билан амалга оширилади.

Компенсация олиш учун ходимлар корхона, муассаса ва ташкилот бухгалтериясига шахсий автомобиль техник паспортининг белгиланган тартибда тасдиқланган нусхасини тақдим этадилар.

Компенсация ойига бир марта, календарь кунларнинг сонидан қатъи назар, ойнинг иккинчи ярми учун иш ҳақи билан бир вақтда тўланади.

Ходим таътилда, хизмат сафарида бўлган, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлиги туфайли, шунингдек, у бошқа сабабларга кўра ишга чиқмаган, шахсий автомобилдан фойдаланмаган вақтлар учун компенсация тўланмайди.

Компенсацияга солиқ солинмайди ва у ўртача иш ҳақи ҳисоблаб чиқарилаётганда ҳисобга олинмайди.

XI БОБ. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

174-модда. Корхонада меҳнат тартиби

Корхонада меҳнат тартиби иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

Ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим.

1. Иш берувчи ишга қабул қилинган ходимни ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун ишчи қўйишдан аввал унинг меҳнат вазифаларига кирадиган ишлар билан яқиндан таништирилиши лозим.

2. Ходимнинг меҳнат вазифаларига кирадиган мажбуриятлари доираси корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида, жамоа шартномасида, хизматлар лавозим йўриқномаларда, бошқа локал норматив ҳужжатларда, шунингдек ходим билан тузилган меҳнат шартномасида белгиланади.

3. Ходимдан унинг хизмат вазифаларига кирмайдиган ишларни бажаришни талаб этилиши мумкин эмас.

4. Меҳнат кодексининг 219-модасига кўра ходим ўз ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид соладиган ишларни рад этиши мумкин (бу ҳақида Меҳнат кодексининг 219-моддаси шарҳига қаранг).

5. Ходим иш бошлашидан аввал иш берувчи унга дастлабки йўл-йўриқларни беради ва бу ҳақида ундан тилхат олади.

6. Ишга қабул қилинган ходимни ёки бошқа касбга ўтказилган ходимни унинг меҳнат вазифалари доираси билан меҳнатни муҳофаза қилишга оид қоидалар билан таъминлантирмаслик меҳнат қонунларини бузиш деб ҳисобланади ва ҳуқуқий жавобгарлик қўллашга асос бўлади.

175-модда. Интизом тўғрисидаги устав ва низомлар

Халқ хўжалигининг баъзи тармоқларида ходимларнинг айрим тоифалари учун интизом тўғрисидаги устав ва низомлар амал қилади.

1. Халқ хўжалигининг айрим тармоқларида корхона ишининг хусусиятлари, ходим бажарадиган хизмат вазифаларини ўзига хос

жиҳатлари ҳамда ижтимоий-иқтисодий аҳамияти ҳисобга олинган ҳолда меҳнат муносабатларини тартибга солиш қонун ҳужжатлари билан бир қаторда тегишли соҳага, вазифага касбга оид интизом уставлари низомлари билан тартибга солинади.

2. Меҳнат муносабатларни интизом устави (низоми) билан тартибга солиниши одатдагидан қаттиқроқроқ талабларни назарда тутати, чунки ушбу ишларда меҳнат интизомига, касб, (лавозим) йўриқномаларига амал қилиш орқали фуқароларнинг ҳаёти ва соғлиғи, мулкӣ ҳуқуқлари, давлат ва жамият манфаатларига жиддий зарар етказиш мумкин бўлган ҳалокат ва фалокатларнинг олди олинади.

Кўпчилик ҳолларда ошиқча хавф манбаи билан боғлиқ бўлган корхона ва ташкилотлар давлат ва жамият учун жиддий хавф туғдирадиган оқибатлар келтириб чиқарадиган муассасаларда интизом уставлари асосида иш кўрилади.

176-модда. Ходимнинг бурчлари

Ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкани авайлаб асраши шарт.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

1. Ходимнинг бурчлари меҳнат муносабатлари мазмунини белгиловчи асосий омиллардан бўлиб, корхоналардаги меҳнат жараёни барқарорлигига таъсир этади. Ходимнинг бурчлари иш берувчининг ҳуқуқлари ҳажмига мос келади.

2. Шарҳланаётган моддада ходим мажбуриятларининг энг муҳимлари кўрсатилган бўлиб, унинг асосий бурчлари корхона локал меъёрий ҳужжатларида (Корхона жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби қоидалари, хизмат (мансаб) йўриқномалари ва бошқалар), шунингдек ходим билан тузилган меҳнат шартномасида белгиланади.

3. Ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол ва виждонан бажариши лозим. Хизмат вазифаларини ҳалол ва виждонан бажариш тушунчаси таърифи қонун ҳужжатларида берилмаган бўлсада, бироқ ушбу тушунча мазмунини белгилаш мумкин ва бунда ходим меҳнат шартномасига кўра ўзига юклатилган вазифаларни ўз вақтида ҳамда сифатли бажариши, ички меҳнат тартиби қоидаларидан келиб чиқувчи талабларга тўлиқ амал қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида бажариши кабилар назарда тутилади.

4. Ходим ўз хизмат вазифаси билан боғлиқ технология интизомига, меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига оғишмай амал қилиши лозим. Масалан якка ҳимояланиш воситаларидан фойдаланмаган ҳолда хизмат вазифасини бажариши меҳнат интизомини бузиш сифатида баҳоланиши мукин.

5. Ходим томонидан иш берувчи мол-мулки эҳтиёткорлик билан сақланиши, ундан тежаб-тергаб фойдаланилиши лозим. Шу сабабли корхона мол мулкига қасддан ёхуд эҳтиётсизликдан зиён етказилиши нафақат ходимнинг моддий жавобгарлигига, балки уни интизомий жавобгарликка тортилишига ҳам олиб келади.

6. Ходимнинг хизмат бурчлари ва вазифалари доираси корхона иш берувчиси ходимлар вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган локал норматив ҳужжатларда ҳамда ходим билан тузилган меҳнат шартномасида назарда тутилади. Жумладан, Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларига кўра, ходим қуйидаги мажбуриятларга эга:

Ўзининг хизмат вазифаларини виждонан бажариш;

Меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонунга мувофиқ келадиган фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;

Меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш;

Корхонанинг мол-мулкига авайлаб муносабатда бўлиш;

Меҳнат жамоасининг аъзолари, корхона мижозлари ва иш жараёнида алоқа қиладиган бошқа шахслар билан хушфеъл муносабатда бўлиш.

177-модда. Иш берувчининг бурчлари

Иш берувчи ходимлар меҳнатини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб

бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

1. Иш берувчининг бурчлари ходим ҳуқуқлари ва манфаатларини таъминлаш, унинг самарали меҳнат қилишини таъминлашга қаратилгандир.

2. Иш берувчи ходимлар меҳнاتини тўғри ташкил қилиши, яъни уни зарур материаллар, асбоблар, хом ашё билан ўз вақтида таъминлаши, станок ва жиҳозларини бенуксон ишлаши учун зарур чораларни кўриши лозим бўлади

3. Иш берувчига тааллуқли бўлган мажбуриятлар унинг маъмурияти орқали амалга оширилади. Корхона маъмуриятининг корхонани бошқариш, ходимлар меҳнатини ташкил қилиш, ишлаб чиқариш жараёнида ходимлар шахсий хавсизлигини таъминлаш, улар учун тегишли маиший ҳамда турмуш шароитларини таъминлаб бериш юзасидан мажбуриятлари корхонанинг жамоа шартномасида, ички меҳнат тартиби қоидаларида, хизмат (мансаб) йўриқномаларида ва бошқа локал меъёрий ҳужжатларида ҳамда бошқа актларда назарда тутилади.

4. Тармоқларга оид ички намунавий меҳнат тартиби қоидалари мавжуд бўлган соҳалардаги корхоналарда маъмуриятнинг мажбуриятлари унга шундай тармоқ қоидалари билан ҳам тартибга солинади.

5. Интизом Уставлари амал қиладиган тармоқлар ҳамда корхоналарда корхона маъмуриятининг мажбуриятлари тегишли интизом Уставларида ҳам назарда тутилган. Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 15 апрелдаги “Темир йўл транспорти тўғрисида”ги Қонунининг 16-моддасига мувофиқ:

Темир йўл транспорти ходимларининг интизоми Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган

Темир йўл транспорти ходимларининг интизоми тўғрисидаги низом билан тартибга солинади.

Ана шундай интизом Уставлари халқ хўжалигининг бошқа айрим тармоқлари ходимлари учун ҳам назарда тутилган. Масалан, қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 25 февралдаги 106-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасининг Ички сув транспорти Устави).

6. Корхона маъмуриятининг мажбуриятлари унинг маъмурияти таркибига кирувчи раҳбарлар ва бошқа мансабдор шахсларнинг мажбуриятлари йиғиндисидан таркиб топади. Корхона раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахсларининг мажбуриятлари уларнинг мансаб (лавозим) йўриқномаларида, улар билан тузилган меҳнат шартномасида ва бошқа ҳужжатларда белгилаб қўйилади.

7. Корхона иш берувчиси (корхона раҳбари ва бошқа мансабдор шахслар тимсолида) ходимлар учун зарур меҳнат ва турмуш шароитини, ишлаб чиқариш хавфсизлигини таъминлаб бермаганлари учун ходим олдида жаваобгар бўлади. Ўз навбатида корхона мансабдор шахслари ўз мажбуриятларини лозим даражада бажармаганлари учун интизомий ёки бошқа шаклдаги ҳуқуқий жавобгарликка тортилишлари мумкин.

178-модда. Ходимларни уларга юклатилган меҳнат вазифалари билан таништириш

Ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим.

1. Иш берувчи ишга қабул қилинган ходимни ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун ишчи қўйишдан аввал унинг меҳнат вазифаларига кирадиган ишлар билан яқиндан таништирилиши лозим.

2. Ходимнинг меҳнат вазифаларига кирадиган мажбуриятлари доираси корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида, жамоа шартномасида, хизматлар лавозим йўриқномаларда, бошқа локал норматив ҳужжатларда, шунингдек ходим билан тузилган меҳнат шартномасида белгиланади.

3. Ходимдан унинг хизмат вазифаларига кирмайдиган ишларни бажаришни талаб этилиши мумкин эмас.

4. Меҳнат кодексининг 219-модасига кўра ходим ўз ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид соладиган ишларни рад этиши мумкин (бу ҳақида Меҳнат кодексининг 219-моддаси шарҳига қаранг).

5. Ходим иш бошлашидан аввал иш берувчи унга дастлабки йўл-йўриқларни беради ва бу ҳақида ундан тилхат олади.

6. Ишга қабул қилинган ходимни ёки бошқа касбга ўтказилган ходимни унинг меҳнат вазифалари доираси билан меҳнатни муҳофаза қилишга оид қоидалар билан таъминлантирмаслик меҳнат қонунларини бузиш деб ҳисобланади ва ҳуқуқий жавобгарлик қўллашга асос бўлади.

179-модда. Меҳнат интизомини таъминлаш

Меҳнат интизоми ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари билан нормал тарзда ишлашга зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратиб бериш, ноинсоф ходимларга нисбатан жазо чораларини қўлланиш орқали таъминланади.

1. Корхона иш берувчиси, корхона меҳнат жамоаси ҳамда касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органи биргаликда корхонада меҳнат интизомини таъминлаш учун зарур бўлган тадбирларни кўради. Бу тадбирлар маънавий–ахлоқий, тарбиявий аҳамиятга эга бўлган ишлардан иборат.

2. Меҳнат интизомини мустаҳкамлашда икки усулдан: ишонтириш–тарбиялаш ҳамда жазолаш–мажбурлаш усулларидан фойдаланилади.

3. Ходимларни рағбатлантириш, ишдаги натижалар учун тақдирлаш ишонтириш усулининг асосий шаклидир.

4. Ноинсоф ходимларга нисбатан қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жазо қўллаш корхонада меҳнат интизомини таъминлашнинг мажбурлаш усулига оиддир.

180-модда. Меҳнат учун рағбатлантириш

Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўлланиш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, жамоа келишувларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомида белгилаб қўйилади.

Ходимлар меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмайди.

Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида (183-модда) ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

1. Иш берувчи корхонада меҳнат қилаётган ходимларни ишдаги ютуқлари, корхона меҳнат жамоаси ҳаётидаги фаол иштироки ва бошқа ютуқлари учун рағбатлантириши мумкин. Рағбатлантиришнинг моддий ва маънавий шакллари ўзаро фарқланиши лозим.

2. Ходимларни рағбатлантириш мақсадида қўлланиладиган моддий ва маънавий чораларнинг турлари корхона жамоа шартномасида, ички меҳнат тартиби қоидалари ва корхонанинг бошқа локал меъёрий ҳужжатларида, жамоа келишувида назарда тутилиши мумкин.

3. Ходимларга ишдаги ва корхона жамоаси ҳаётидаги ютуқлари учун рағбатлантириш чораларини қўллаш корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида, интизом уставларида, корхонанинг низомлари, локал ҳужжатларида белгиланади.

Ходимларни рағбатлантириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади ва буйруқ барча ходимларга эълон қилиниши лозим.

Рағбатлантирилган ходимларга корхона жамоа шартномаси ва бошқа локал ҳужжатларда назарда тутилган имтиёз ва афзалликлар берилади.

4. Ходимлар меҳнат соҳасида ва жамият ҳаётида фаол қатнашиши натижасида алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

5. Интизомий жазога тортилган ходим жазо муддати ўтгунга қадар ёки жазо иш берувчининг буйруғи билан муддатидан аввал олиб ташлангунга қадар унга нисбатан рағбатлантириш чораси қўлланилиши мумкин эмас.

181-модда. Интизомий жазолар

Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) ҳайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима.

Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш ушбу Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари).

Ушбу моддада назарда тutilмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.

1. Меҳнат интизомини бузган ходимларга иш берувчи томонидан қонун ҳужжатларида назарда тutilган интизомий чоралар қўлланилиши мумкин.

Меҳнат интизомини бузиш деганда ходимнинг ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини айбли равишда ҳаракат ёки ҳаракатсизлик, қилмиш йўли билан бажармаслиги ёхуд лозим даражада бажармаслиги назарда тutilади.

2. Ходим меҳнат интизомини бузиши деб баҳоланадиган айбли хатти-ҳаракатлари қуйидаги меъзонларга тўғри келиши керак:

А) уч хатти-ҳаракати ҳуқуққа хилоф бўлиши, яъни меҳнат кодекси талабларни, ички меҳнат тартиби қоидаларини, интизом устави талабларни, хизмат (лавозим) йўриқномасини, меҳнат шартномаси шартларини бузган бўлиши керак.

Ходим ҳуқуққа мос равишда иш берувчи талабларни бажармаслиги (масалан: ҳаёти учун очиқ-ойдин хавф туғдирадиган ишни бажаришдан бош тортиши) меҳнат интизомини бузиш деб ҳисобланиши мумкин эмас;

Б) ходимнинг хизмат вазифаларини бузилишига олиб келган хатти-ҳаракати айбли бўлиши, яъни қасддан ёки эҳтиётсизликдан содир этилган бўлиши керак.

Ўзига боғлиқ бўлмаган сабаблар каби айбсиз равишда содир этган хатти-ҳаракати меҳнат интизомини бузиши деб ҳисобланиши мумкин эмас. Масалан: ходимнинг бошқа ишга ўтқазилиши ва у ишда малакасининг етарли бўлмаганлиги сабабли хато ва камчиликларга йўл қўйилиши;

В) меҳнат интизомини бузиш унинг меҳнат вазифаларига тааллуқли бўлмаган масалаларда юз берган бўлса. Масалан: Ходимда хизмат вазифасига тааллуқли бўлмаган ишни талаб қилганида юз берса;

3. Ходим корхонада белгиланган умумий тартиб қоидаларни бузганлиги учун (Масалан: ҳамкасблар билан қўпол муомалада бўлиш, корхонада ўрнатилган тартиб қоидаларни бузиш ва бошқалар) қонун ҳужжатларда назарда тутилган ҳоллардагина қўлланиши мумкин.

4. Интизомий жавобгарлик меҳнат интизомини бузган ходимга таъсир ўтказишнинг ҳуқуқий шакли бўлиб саналади.

Аммо интизомий жавобгарлик маъмурий ҳуқуқий жавобгарлик билан аралаштирилмаслиги керак, чунки маъмурий жавобгарлик бошқарув соҳасидаги давлат органлари томонидан белгиланган тартибда қўлланиладиган давлат жазосидир, интизомий жазо эса корхона иш берувчи қўллайдиган жазодир.

5. Амалдаги Меҳнат кодекси меҳнат вазифаларни бузган шахсларга нисбатан қуйидаги интизомий жазо чоралари қўлланиши назарда тутади:

1) ҳайфсан;

2) меҳнат интизомини бузган шахсга интизомий жарима солиш;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш;

6. Меҳнат кодексида аввалги меҳнат қонунлари кодексидан фарқ қилиб, ҳайфсанни фақат битта тури кўзда тутилган битта тури кўзда тутилган ва “огоҳлантириш”, “қаттиқ ҳайфсан” жазолари олиб ташланган. Шунингдек ЎЗР БМТнинг мажбурий меҳнатни тақиқлашни назарда тутувчи Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларациясини, ХМБнинг Мажбурий меҳнатни тақиқловчи конвенциясини ҳамда бу соҳадаги минтақавий халқаро ҳужжатларни ратификация қилган давлат сифатида аввалги даврларда мавжуд бўлган интизомий жазо тариқасида кам иш ҳақи тўланадиган ишга ёки лавозимга ўтказиш жазосини бекор қилади.

7. Интизомий жазо сифатида жарима солиш бозор муносабатлари тамойилларига таянган ҳолдаги жазо бўлиб, ходимга иқтисодий таъсир ўтказиш орқали уни интизомга риоя қилишига мажбурлаш мақсадини кўзлайди. Интизомий жазо чораси сифатидаги жариманинг энг кўп миқдори қонун билан чекланган, унинг энг кам миқдори эса белгиланмаган.

Оддий ҳолларда интизомий тартибдаги жариманинг миқдори меҳнат интизомини бузишда айбдор бўлган ходим ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаслиги лозим.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида бевосита назарда тутилган ҳоллардагина жарима миқдори ходим ўртача ойлик иш ҳақининг 50%гача қилиб белгиланиши мумкин ва бунда интизом бузиши ҳолатининг оғирлик даражаси мезон бўлиб хизмат қилмайди.

8. Ходимга қўлланилган иртизомий жарима МКнинг 164-моддасидаги қоидаларга кўра ушлаб қолинади.

9. Интизомий жазо чораси сифатида меҳнат шартномаси бекор қилиш интизомий ножўя ҳаракатнинг оғирлиги, аҳамиятлилиги ҳисобга олингани ҳолда қўлланиши мумкин. Бунда меҳнат шартномаси МК 100-моддаси 2-қисми 3 ёки 4 бандига мувофиқ амалга оширилади. (Бу ҳақда МК 100-моддасига берилган шарҳга қаралсин)

10. Юқорида санаб ўтилганлардан ташқари интизомий жазо қўлланилишига йўл қўйилмайди ва башарти қўлланилган бўлса ҳам у юридик оқибат келтириб чиқармайди.

МКда назарда тутилган интизомий жазо турлари корхона билан меҳнат муносабатида бўлган барча ходимларга (раҳбар, мутахассис, техник ходимлар, доимий ёки вақтинчага ишлайдиган ходимлар) қўлланилади.

Қайси интизомий жазо турини қўллаш (танлаш) ҳуқуқи корхона иш берувчисига берилган. У содир этилган интизомий ножўя ҳаракатнинг оғир-енгинлигини, аҳамияти, оқибатлари, ходимнинг шахсий хусусиятларини эътиборга олиб ўзи мақул кўрган интизомий жазони қўллаши мумкин.

182-модда. Интизомий жазоларни қўлланиш тартиби

Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади (82-модда).

Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унинг илгари содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсик бўла олмайди.

Интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат

содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда эса, — содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

1. Меҳнат кодексида меҳнат интизомини бузган ходимга интизомий жазо қўллашнинг аниқ тартиби белгилаб қўйилган. Бундай тартиб ўрнатилишидан мақсад ходимлар ҳуқуқларини ҳимоялаш, уларга нисбатан ўзбошимчаликлар қилинишига йўл қўйилмаслигидан иборат.

2. Айбдор ходимга интизомий жазо қўллашдан аввал ундан ёзма тушинтириш хати талаб қилиниши шарт.

Ёзма тушунтириш хати талаб қилиниши ходимга унга қўйилаётган айбловдан ҳимояланиш имкониятни беришдан иборат. Меҳнат интизоми бузилишига унга боғлиқ бўлмаган объектив ҳолатлар сабаб бўлганлигини ва айби йўқлигини тегишли фактлар билан исботлаб берган ходим интизомий жавобгаликка тортилиши мумкин эмас.

Ходимни ёзма тушинтириш хат беришдан бош тортиши унга интизомий жазо қўлланилишига тўсқинлик қилмайди.

Иш берувчи бу ҳақида белгиланган тартибда далолатнома тузиб қўйиши лозим.

3. Интизомий жазони қўллаш муайян муддатлар билан чеклаб қўйилган ва ушбу муддатларнинг иш берувчи томонидан узрли сабабларсиз ўтказиб юборилиши жазо қўллаш ҳуқуқини барҳам топишига сабаб бўлади. Интизомий жазо қўллаш юзасидан қуйидаги муддатлар белгилаб қўйилган:

а) интизомий жазо ходим томонидан меҳнат интизомини бузиш факти иш берувчи томонидан аниқланган кундан бошлаб бир ой давомида қўлланилиши мумкин.

Ходимнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлган ва таътилда бўлганлиги туфайли ишга чиқмаган вақти бу муддатга кирмайди.

б) ходим томонидан меҳнат интизомини бузиш ҳолати содир этилганидан бошлаб олти ой ўтганидан сўнг уни интизомий жазога тортишга йўл қўйилмайди.

в) меҳнат интизомини бузиш корхонанинг молиявий хўжалик фаолияти билан боғлиқ бўлса ва у корхона молиявий хўжалик фаолиятини текшириш ва тафтиш қилиш жараёнида аниқланган бўлса, содир этилган кунидан бошлаб икки йил ўтгандан сўнг интизомий жазо қўллашга йўл қўйилмайди;

Тафтиш ёки текшириш ҳужжатлари жиноят иши қўзғатилиши муносабати билан дастлабки тергов, прокуратура ва судда бўлган вақт икки йиллик муддатга киритилмайди.

4. Интизомий жазо корхона раҳбарининг буйруғи билан қўлланилади, буйруқ ходимга таништирилади ва бу ҳақида ундан тилхат олинади.

5. Интизомий жазо қўлланилганлиги ҳақида меҳнат дафтарчасида қайд этилмайди.

6. Айрим тоифадаги ходимларни корхона ёки муассаса раҳбарларни интизомий жазога тортишнинг ўзига хос хусусиятлари интизом уставларида ва бошқа қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилади.

7. Ходим содир этган битта интизомий ножўя ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўллаш мумкин холос. Аммо, ходимни интизомий жазога тортилганлиги уни моддий жавобгарликка тортиш, имтиёз ва афзалликлардан маҳрум қилиш, мукофат ва устама ҳақларидан маҳрум қилиш чораларини қўллашликка тўсқинлик қилмайди.

183-модда. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати

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

Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки

ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли.

1. Интизомий жазо қўлланилган кундан бошлаб бир календарь йил давомида амал қилади ва ўз ичига ходим ишда бўлган вақтларни ҳам, сабабларидан қатъи назар ишда бўлмаган вақтларни ҳам қамраб олади.

2. Интизомий жазо амалда бўлган бир йиллик муддат давомида ходим меҳнат интизомини бузиш ҳолатига бошқа йўл қўймаса, бир йил ўтгач интизомий жазо муддати ўтганлиги сабабли ўз-ўзидан тушиб қолади ва ходим жазога тортилмаган ҳисобланади.

Бунда жазо махсус олиб ташланиши талаб қилинмайди.

Иш берувчининг ўзи ёки жазоланган ходимнинг илтимоси билан, шунингдек, меҳнат жамоаси, ходимнинг бевосита раҳбари илтимосига кўра қўлланилган жазо амал қилиш муддати тамом бўлмасдан (бир йил ўтмасдан) олдинроқ ҳам олиб ташланиши мумкин.

Ходимга қўлланилган жазони муддатидан аввал олиб ташлаш ҳақида иш берувчининг буйруғи чиқарилади.

Интизомий жазо муддатидан олдин олиб ташланганида бу ҳақидаги буйруғга раҳбар имзо қўйган пайтдан бошлаб ходим интизомий жазога тортилмаган ҳисобланади ва унга нисбатан қўлланилган чекловлар бекор бўлади.

Корхона локал ҳужжатлари ва интизом уставларида интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташланишига йўл қўйилмайдиган ҳолатлар назарда тутилиши мумкин.

184-модда. Интизомий жазо устидан шикоят қилиш

Интизомий жазо устидан якка меҳнат низоларини кўриш учун белгиланган тартибда шикоят қилиниши мумкин.

Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган содир этилган ножўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг олдинги хулқ-атворини, меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражасига қанчалик мос келишини, иш берувчининг интизомий жазо бериш тартибига риоя қилганлигини ҳисобга олиб, ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисида қарор чиқаришга ҳақли.

1. Интизомий жазо қўлланилган ходим белгиланган муддатда жазо устидан ваколатли органга ёки судга шикоят қилиши мумкин.

2. МКнинг 270–моддасига кўра қуйидаги муддатлар белгиланган.

а) интизомий жазо тариқасида ишдан бўшатишга ҳақидида буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб 1 ой давомида судга шикоят қилиши мумкин;

б) интизомий жазонинг ишдан бўшатишдан бошқа турлари қўлланилган ҳолларда (хайфсан ёки жарима) ходим меҳнат низолари комиссиясига 3 ойлик муддат давомида шикоят аризаси бериши мумкин бўлади;

в) интизом уставлари ва бошқа махсус қонун ҳужжатларида шикоят қилишнинг бошқача муддатлари ҳам назарда тутилиши мумкин.

3. Шикоят қилиш муддати ходим томонидан эҳтиётсизликдан ўтказиб юборилганида бу муддат суд ёки низони кўрувчи бошқа орган қарори билан қайта тикланиши мумкин.

4. Ходимнинг меҳнат интизомини бузганлиги учун қўлланилган интизомий жазо устидан берган шикоят аризасини кўриб чиқаётган орган ходимга нисбатан жазо ноқонуний қўлланилганда (муддати ўтгач, айби исботланмаган ҳолда ва ҳоказо) ёки асоссиз оғир жазо қўлланилган деб ҳисобласа, шунингдек жазо қўллаш чоғида белгиланган тартиб бузилган (масалан, тегишли органнинг олдиндан розилиги олинмаган, ваколатга эга бўлмаган мансабдор шахс томонидан қўлланилган ва ҳоказо) деган хулосага келса, ўз қарори билан жазони бекор қилади. Бунда ходим жазоланмаган бўлиб ҳисобланади.

14.06.1999 й.
N 746 ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ ТОМОНИДАН

Идоравий мансублиги, мулкчилик ва
хўжалик юритиш шаклларида қатъи
назар корхона, муассаса, ташикilot
ички меҳнат тартибининг*
НАМУНАВИЙ ҚОИДАЛАРИ

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1.1. Ички меҳнат тартибининг ушбу қоидалари** Меҳнат кодексига, меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган ва меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни, иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланишни, меҳнат интизомини ҳамда иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатлар масалаларини тартибга соладиган асосий қатъий меъёрий ҳужжат ҳисобланади.

1.2. Қоидалар корхонанинг касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланган кундан бошлаб кучга киради ва корхонада қўлланилади.

1.3. Қоидаларга риоя қилиш иш берувчилар ва ходимлар учун мажбурий ҳисобланади, уни бажармаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

1.4. Иш берувчининг қуйидагиларга мажбуриятлари:

1.4.1. Ходимларнинг меҳнатини ташикл этиш;

1.4.2. Қонун ҳужжатлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шарт-шароитларини яратиш;

1.4.3. Ходимга у бажарган иш учун корхонада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда ҳақ тўлаш.

1.4.4. Меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш шарт-шароитини таъминлаш;

1.4.5. Қонунчиликка жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар томонидан дам олиш ҳуқуқини амалга оширишни, уларга кафолатли ва бадал тўловлари тўланишини таъминлаш;

1.4.6. Меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан унга етказилган зарар учун ходимга ҳақ тўлаш;

1.4.7. Ходимларнинг ваколатли органлари ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш, меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича музокаралар олиб бориш;

1.4.8. Меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шартномаларини тузиш.

1.5. Ходимнинг мажбуриятлари:

1.5.1. Ўзининг хизмат вазифаларини виждонан бажариш;

1.5.2. Меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонунга мувофиқ келадиган фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;

1.5.3. Меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қоидаларга риоя қилиш;

1.5.4. Корхонанинг мол-мулкига авайлаб муносабатда бўлиш;

1.5.5. Меҳнат жамоасининг аъзолари, корхона миқдори ва иш жараёнида алоқа қиладиган бошқа шахслар билан ҳушфеъл муносабатда бўлиш.

2. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ (КОНТРАКТИНИ) ТУЗИШ, ЎЗГАРТИРИШ ВА БЕКОР ҚИЛИШ ТАРТИБИ***

2.1. Ишга қабул қилиш иш берувчига тўғридан-тўғри мурожаат қилиш ёки меҳнат бўйича органларнинг беғул воситачилиги орқали амалга оширилади.

2.2. Ишга кириш ҳуқуқидан 16 ёшга тўлган шахслар фойдаланадилар. 15 ёшга тўлган шахслар ота-онасидан бирининг ёки уларнинг ўрнини босувчи шахснинг розилиги билан ишга қабул қилинишлари мумкин. Умумий таълим мактабларининг, ҳунар-техника билим юртларининг, ўрта ўқув юртларининг ўқувчилари 14 ёшга етганларида ота-оналарининг бирининг ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги билан уларнинг соғлиғига ва ўсиб ривожланишига зарар етказмайдиган ишга, ўқишдан бўш вақтда ишлаш учун қабул қилинишлари мумкин.

2.3. Ишга қабул қилинаётганда ишга кирувчи қўйидаги ҳужжатларни тақдим этиши шарт:

2.3.1. Паспорт (ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжат), ўн олти ёшга етмаган шахслар эса - туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва яшаш жойидан маълумотнома.

Чет эл фуқаролари, паспортдан ташқари, Ўзбекистон Республикасида яшаш гувоҳномасини тақдим этишлари шарт. Фуқаролиги бўлмаган шахслар эса фуқаролиги йўқ шахснинг гувоҳномаси ва Ўзбекистон Республикасида яшаш учун гувоҳномани тақдим этадилар;

2.3.2. Ишга биринчи марта кираётган шахслардан бошқалар меҳнат дафтарчасини тақдим этадилар.

Ўриндошлик йўли билан ишга кираётган шахс меҳнат дафтарчасининг ўрнига асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этиши керак;

2.3.3. Ҳарбий билет (ҳарбий хизматчилар учун) ёки қайд гувоҳномаси (армияга чақирилувчилар учун);

2.3.4. Бажариши учун қонунчиликка мувофиқ фақат махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахсларгина қўйилиши мумкин бўлган ишга кириш пайтида маълумот тўғрисида давлат намунасидаги ҳужжат;

2.3.5. 14 ёшдан 16 ёшгача бўлган шахс ишга кираётганида ота-онасидан бирининг (ёки унинг ўрнини босувчи шахснинг) ёзма розилиги.

Иш берувчи ишга кираётган шахсдан бошқа ҳужжатларни талаб қилишга ҳақли эмас.

2.4. Қўйидаги ҳолларда ишга қабул қилишга йўл қўйилмайди:

2.4.1. Мазкур Қоидаларнинг 2.3-бандида кўрсатилган ҳужжатлар бўлмаганда;

2.4.2. 14 ёшга тўлмаган шахслар;

2.4.3. Тиббий кўрикдан ўтиш қонунчиликка кўзда тутилган ҳолларда тиббий кўрикдан ўтмаган шахслар, шунингдек, тиббий хулосага мувофиқ мазкур ишни бажаришга соғлигининг ҳолати йўл қўймайдиган ходимлар;

2.4.4. Суд ҳукмига кўра муайян лавозимни эгаллаш ёки унинг бажариши тақиқланган ишда муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинган шахслар;

2.4.5. Агар уларнинг иши бевосита бўйсунishi ёки бирининг иккинчиси назорати остида бўлиши билан боғланган бўлса, ўзаро яқин

қариндош бўлган шахслар (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотинлар, шунингдек, эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари) (мазкур талаб фақат давлат корхоналари учун қўлланилади);

2.4.6. Қонунчиликда кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

2.5. Ишга кирувчининг ишга қабул қилиш тўғрисидаги мурожаати махсус ҳисоб дафтарида рўйхатга олинishi, рақамланиishi, тикилиishi ва корхонанинг муҳри билан тасдиқланиishi керак, у кадрлар бўлимида, девонхонада, раҳбарнинг қабулхонасида, иш берувчи томонидан белгиланган бошқа жойда сақланади.

Кадрлар бўлимининг ходимлари (мурожаатни рўйхатга олган бошқа шахслар) ишга кирувчини бўлажак меҳнат шартномаси тўғрисида иш берувчи ваколат берган тегишли мансабдор шахслар билан музокаралар юритиш учун шарт-шароитни таъминлашлари шарт.

2.6. Меҳнат шартномаси томонларининг келишувлар бўйича музокараларида белгилаб олинади:

иш жойи;

ишга кирувчининг меҳнат мажбуриятлари, у ишлайдиган ихтисослик, малака, лавозим;

меҳнатга ҳақ тўлашининг миқдори ва шартлари;

меҳнат шартномасини муайян муддатга тузиш вақтида унинг амал қилиш муддати;

ишни бошлаш куни;

ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш пайтида ҳар кунги ишнинг давомийлиги-.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида меҳнатга доир бошқа шартлар ҳам тилга олинishi мумкин (ишга қабул қилиш пайтида олдиндан синаш, иш режими, меҳнат шартномасини муддатидан олдин бекор қилиш ҳолатида жарима тўлаш, тўлиқ иш вақтида ишлаш, касблар (лавозимлар)ни ўриндошлик асосида олиб бориш, хизмат кўрсатиш ҳудудини кенгайтириш, бажарилаётган иш ҳажминини узайтириш, таътилнинг давом этиш муддатини кўпайтириш ва ҳ.к.).

2.7. Меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шартлари даражаси қонунчиликда, жамоа келишувда, шунингдек, жамоа шартномасида, корхонада қабул қилинган бошқа қатъий ҳужжатларда (ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнатга ҳақ

тўлаш тўғрисидаги низом, мукофотлаш тўғрисидаги низом ва бошқалар) белгиланган даражадан паст бўлиши мумкин эмас.

2.8. Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, у номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

2.9. Фақат қуйидаги ҳолларда муддатли меҳнат шартномалари тузилиши мумкин:

бўлажак иш муддатли характерда бўлганлиги сабабли шартномани ноаниқ муддатга тузиш мумкин эмас;

ишни бажариш шартлари айни муддатли меҳнат шартномасини тузишни талаб қилса (касаллиги, малакасини ошириш учун юборилганлиги, таътилда, шу жумладан, болага қараш бўйича таътилда бўлган вақтинчалик иш жойида бўлмаган бошқа ходимнинг ўрнига ишга қабул қилиш ва ҳ.к.);

ходим ана шундай шартнома тузишдан манфаатдор бўлса ва унинг ёзма аризаси мавжуд бўлса;

муддатли шартномани тузиш қонунда кўзда тутилган бўлса.

2.10. Томонлар ўртасида меҳнат шартномасини тузиш тўғрисида келишиб олинганида ходимга рухсатномани расмийлаштириш (агар корхонага кириш рухсатнома билан амалга ошириладиган бўлса) ва ҳарбий ҳисобга олиш столи учун (ҳарбий хизматга мажбурлар учун) зарур миқдордаги сураатларни тақдим этиш таклиф этилади.

2.11. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим (шу жумладан, ўриндошлик йўли билан кирувчилар) билан меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган, камида икки нусхада ёзма шаклда тузилади, улар томонларнинг ҳар бирига сақлаш учун топширилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва корхона раҳбарининг имзолари билан тасдиқланади. Раҳбарнинг имзоси корхонанинг муҳри билан тасдиқланади.

Ходимнинг талабига кўра меҳнат шартномаси у билган тилда тузилади ва давлат тилида тузилган шартнома нусхаси билан бир хил юридик кучга эга бўлади.

2.12. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси уни томонлар имзолаган пайтдан бошлаб кучга киради. Ходим меҳнат шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб меҳнат мажбуриятларини бажаришга киришади. Агар унда ишнинг бошланиш санаси кўрсатилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган

кундан кейинги иш кунидан (сменадан) кечиктирмай ишга тушиши керак.

Корхона раҳбари томонидан ёки унинг рухсати билан ишга қабул қилишни тегишлича расмийлаштирмасдан туриб ишга қўйилган шахс ишга тушган биринчи кунидан бошлаб ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

2.13. Меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчи меҳнат шартномасининг мазмунига аниқ мувофиқликда ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради ва ходимга имзо қўйдирган ҳолда бундан хабардор қилади.

2.14. Иш берувчи қўйидаги ҳолларда ишга қабул қилишдан бош тортишга ҳақли эмас:

агар рад этиш ходимнинг амалий хислатлари билан боғлиқ бўлмаган сабаблар бўйича амалга оширилган бўлса;

иш берувчининг ўзи томонидан ишга қабул қилинган шахсларни; ногиронларни, 18 ёшдан ёш бўлган шахсларни ва жойлардаги давлат ҳокимияти органи томонидан корхонага белгиланган энг кам миқдордаги иш ўринлари ҳисобига ишга маҳаллий меҳнат органлари юборган бошқа шахсларни, шунингдек, муқобил хизматдаги хизматчиларни ва ҳ.к;

ҳомиладор аёлларни ва 3 ёшдаги болалари бўлган аёлларни; қонунда кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

2.15. Ходим иш берувчидан ишга қабул қилиш рад этилганлигининг сабабларини ёзма равишда асослашни талаб қилишга ҳақлидир. Иш берувчи уч кун ичида унга ёзма асос кўрсатиши шарт. Ҳомиладор аёлларга ва уч ёшгача боласи бўлган аёлларга иш берувчи, агар улар шундай талаб билан мурожаат этмаганлари тақдирда ҳам, ишга қабул қилишни рад этиш сабабини ёзма шаклда хабар қилади.

Ишга қабул қилиш зайриқонуний равишда рад этилганда ходим назорат қилувчи органга ёки судга шикоят қилишга ҳақлидир.

2.16. Ишга қабул қилиш пайтида меҳнат шартномасида дастлабки синов тўғрисидаги шарт таъкидланиши мумкин. Бундай таъкид бўлганида синов шарти ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс эттирилади. Бироқ дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасида дастлабки синов тўғрисидаги шартлар кўрсатилмаган ҳолда ишга қабул қилиш тўғрисида ёзилади.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошмайдиган муддатга белгиланиши мумкин. Дастлабки синов муддатининг аниқ давомийлиги (уч ой доирасида) меҳнат шартномаси тоимонларининг келишуви бўйича белгиланади. Томонлар томонидан синов муддати белгиланган даврда иш берувчи ҳам, ходим ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиб, бу ҳақда бошқа томонни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантиришига ҳақлидир. Бунда иш берувчи синовнинг қониқарсиз натижаси хусусида ишончли исботларга эга бўлиши керак. Ходим эса ишни давом эттиришдан бош тортиши сабабини иш берувчига тушунтиришига мажбур эмас.

Агар томонлар тарафидан белгиланган синов муддати тугагунига қадар томонларнинг бирортаси меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида баёнат бермаса, шартноманинг амал қилиши давом этади.

Ходим узрли сабаблар билан (вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, ҳарбий йигинларда қатнашиш, донорлик вазифаларини бажариш, суд маслаҳатчиси сифатида судда қатнашиш ва ҳ.к.) ишда бўлмаган даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

Дастлабки синов шarti билан ишга қабул қилинган ходим бошқа ходимлар билан барабар меҳнат қонунчилигида белгиланган барча ҳуқуқлардан фойдаланади ва жавобгар бўлади.

Қуйидагиларга нисбатан ишга қабул қилиш пайтида синов муддатини белгилашга йўл қўйилмайди:

ҳомиладор аёллар, шунингдек, уч ёшгача болалари бўлган аёлларга;

корхона учун белгиланган иш жойларининг энг кам миқдори ҳисобига маҳаллий меҳнат органлари томонидан ишга юборилган шахсларга;

улар билан меҳнат шартномаси 6 ойгача муддатга тузиладиган ходимларга.

Ходим бошқа ишга ўтказилаётганида дастлабки синов белгиланмайди.

2.17. Ишга биринчи марта тушган ва корхонада беш кундан ортиқ ишлаган шахсларга иш берувчи меҳнат дафтарчаларини юритиши шарт, ўриндошлар бундан мустасно.

Кадрлар бўлимининг ходимлари етти кунлик муддатдан кечиктирмай ходимнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзувни киритишлари ва у киритилиши керак бўлган шахсий варақа - Т-2

шаклига имзо қўйдирган ҳолда ёзувнинг меҳнат дафтарчасидаги ёзув билан аниқ мувофиқлигини таништиришлари шарт.

Ходимнинг хоҳишига қараб меҳнат дафтарчасига корхона ичида ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ ёки бошқа корхонада ўриндошлик бўйича ишлаш тўғрисидаги маълумотнома асосида ўриндошлик бўйича ишлаш даврлари тўғрисидаги ёзув киритилади.

2.18. Иш берувчи ва унинг манфаатларини ҳимоя қиладиган бошқа мансабдор шахслар ходимдан унинг меҳнат мажбуриятларига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга зид ҳаракатларни содир этишни, шунингдек, ходимнинг ёки бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлигини хавф остига қўядиган, ор-номуси ва шаънини камситадиган ҳаракатлар содир этишни талаб қилишга ҳақли эмаслар.

2.19. Қўйидаги ҳолларда ва тартибда иш берувчининг ёки ходимнинг талабига кўра меҳнат шартларини ўзгартиришга йўл қўйилади:

2.19.1. Иш берувчи, агар меҳнат шартларини сақлашнинг имкони бўлмаса ёки бундай ўзгаришларни технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташиқил этишидаги, ходимлар сонини ёки иш тарзини ўзгартиришга олиб келган ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажминини қисқартиришидаги ўзгаришлар белгиланган бўлса, уларни ўзгартиришга ҳақлидир. Меҳнат шартларини кейинги ўзгартириш тўғрисида ходим камида икки ой олдин ёзма равишда, тилхат берган ҳолда огоҳлантирилиши керак. Бу муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Бу ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга қўйидаги мажбурий шартлар мавжуд бўлганда йўл қўйилади:

агар ходим меҳнатнинг янги шарт-шароитида ишлашни давом эттиришга рози бўлмаса;

агар корхонада меҳнатнинг илгариги шарт-шароитини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса.

2.19.2. Ходим қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда меҳнат шартларини ўзгартиришни ёзма равишда талаб қилишга ҳақлидир (ҳомиладор аёл ёки 14 ёшгача боласи бўлган (16 ёшгача ногирон боласи бўлган) аёллар илтимосига кўра тўлиқ бўлмаган иш кунини ёки тўлиқ бўлмаган иш ҳафтасини белгилаш, тиббий хулосага кўра ҳомиладор аёлларга, ВТЭК тавсияларига кўра ногиронларга маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрларини камайтириш ва ҳ.к.).

Иш берувчи ходимнинг талабини у берилганидан кейин уч кун ичида кўриб чиқиши шарт. Талабни қондиришдан бош тортилган ҳолда иш берувчи ходимга бош тортиши сабабини маълум қилиши шарт.

2.20. Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилиши, шунингдек, унинг ходим талабига кўра меҳнат шартларини ўзгартиришни рад этиши хусусида судга шикоят қилишга ҳақлидир.

2.21. Иш берувчи ходимни фақат унинг розилиги билан бошқа доимий ёки вақтинчалик ишга ўтказиши мумкин.

2.22. Томонларнинг келишувига биноан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, ундан кейин ҳам ходим томонидан асосий иш бўйича вазифалардан ташқари касблар (лавозимлар)ни ўриндошлик асосида олиб бориш, хизмат кўрсатиш ҳудудини кенгайтириш, бажариладиган ишлар ҳажмини кўпайтириш (бундан кейин - касбларни ўрин дошлик асосида олиб бориш) тартибида қўшимча мажбуриятларни бажариши келишиб олиниши мумкин.

Кўрсатилган ишларни ходим асосий иш учун ажратилган вақтда бажаради. Уларни бажариш тартиби ва меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори томонларнинг келишуви билан белгиланади.

Касбларни бирга олиб бориш тартибида ишларни бажаришнинг қанча давом этиши муайян муддатга ҳам, уни чекламасдан ҳам шартлаб қўйилиши мумкин.

Шартланган муддат тугаганидан сўнг касбларни бирга олиб бориш хусусида мазкур ходим билан белгиланган шартлар бекор қилинади.

Касбларни ўриндошлик асосида олиб бориш ва уни бекор қилиш меҳнат шартномасида акс эттирилади ва иш берувчи корхонасининг тегишли буйруғи билан расмийлаштирилади.

2.23. Ходим мазкур қоидаларнинг 2.24-бандида белгиланган тартибда меҳнат шартномасини исталган вақтда бекор қилишга ҳақлидир.

2.24. Ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги нияти хусусида ходим тегишли аризани кадрлар бўлимига (иш берувчи томонидан белгиланган бошқа жойга) топшириш йўли билан икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантиришга мажбурдир. Ҳатто томонлар келишлган тақдирда ҳам бу муддатни узайтиришга йўл қўйилмайди.

Бундай аризани корхонада белгиланган тартибда топшириш мумкин бўлмаган ҳолда ходим ўзи ишда бевосита бўйсунган мансабдор шахсга (бригада бошлиғига, цех, участка бошлиғига ва ҳ.к.) топширишга ҳақлидир.

2.25. Ходимнинг берган аризаси рўйхатга олинishi шарт. Ариза рўйхатга олинishiдан қатъи назар, у берилган кундан кейинги кундан бошлаб огоҳлантириш муддати бошланади.

2.26. Ходим томонидан берилган ариза у берилган кундан кейинги кундан кечиктирмай корхона раҳбарига (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа мансабдор шахсга) топширилади.

Ходимнинг аризаси узрли сабаблар бўйича ишни давом эттириш мумкин эмаслиги билан шартланган ҳолда у иш берувчига уни топшириш кунда берилади ва иш берувчи меҳнат шартномасини аризада кўрсатилган муддатда бекор қилишга мажбурдир.

Узрли сабабларга қуйидагилар киради:

ўқув юртларига ўқишга қабул қилиниш;

пенсияга чиқиш;

сайланадиган лавозимга сайланиш;

ходим ёки унинг яқин қариндошларининг тиббий хулосага кўра парваришга муҳтож бўлган саломатлиги, бу хулосани ВТЭК, ВКК беради;

мазкур ишни давом эттириш мумкин эмаслигини белгилайдиган бошқа узрли сабаблар.

Қонун билан белгиланган огоҳлантириш муддати ходим билан корхона раҳбари (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа мансабдор шахс) ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин, бу эса ходимнинг аризасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ санасини кўрсатган ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахснинг тегишли рухсати кўринишида акс эттирилиши керак.

Мазкур бандда кўрсатилган шахслардан ташқари бошқа мансабдор шахслар, шу жумладан, мазкур ходим меҳнат қиладиган таркибий бўлинмаларнинг раҳбарлари ҳам огоҳлантириш муддатини қисқартириш тўғрисида қарор қабул қилишга ҳақли эмаслар.

2.27. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани ходим исталган вақтда, шу жумладан, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик, таътилда, хизмат сафарида бўлган даврда ва ҳоказоларда топширишга ҳақлидир. Кўрсатилган даврларнинг

ҳаммаси меҳнат шартномасининг бекор қилиш тўғрисида белгиланган огоҳлантириш муддатига ҳисобланади.

2.28. Огоҳлантириш муддати мобайнида меҳнат шартномасининг шартларини томонлар одатдаги тартибда бажаришда давом этадилар.

Ходимнинг огоҳлантириш муддати мобайнида аризани қайтариб олиш ҳуқуқи сақланади.

Агар мазкур Қоидаларнинг 2.24- ва 2.26-бандларида кўрсатилган муддатлар тугаганидан сўнг меҳнат шартномаси бекор қилинмаса, меҳнат муносабатлари давом эттирилади.

2.29. Муайян муддатга ёки муайян ишни бажариш вақтига тузилган шартноманинг муддати тугаганда томонларнинг исталгани меҳнат муносабатларини шартнома бўйича ишлаш муддати тугаган кунда ҳам, у тугагандан сўнг етти календарь кун мобайнида ҳам бекор қилишга ҳақлидир.

Етти кунлик муддат шартнома муддати тугагандан кейинги кундан бошланади. Агар етти кунлик муддатнинг тугаши ишланмайдиган кунга тўғри келса, унинг тугаши кейинги ишланадиган кунга кўчирилади.

Иш жойи сақланиб турадиган ходимнинг йўқлиги вақтида тузилган меҳнат шартномасининг муддати ана шу ходим ишга қайтиб келган кундан бошлаб тугайди.

2.30. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек, муддатли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра унинг муддати тугашидан олдин бекор қилишга қўйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штатлари) ўзгаришига ёки ишлар тарзларининг ўзгаришига ёхуд корхонани тугатишга олиб келган иш ҳажмларининг қисқариши;

малакаси етарли эмаслиги ёки соғлигининг ёмонлиги оқибатида ходимнинг бажарилаётган ишга мувофиқ эмаслиги;

ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари.

Иш берувчининг ташаббусига кўра ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга, кўрсатилган ҳоллардан ташқари, шунингдек, ўриндош бўлмаган бошқа ходимни ишга қабул қилиш муносабати билан ёки меҳнат шартларига кўра ўриндошлик бўйича ишларни чеклаш натижасида йўл қўйилади.

2.31. Меҳнат шартномасини мазкур Қоидаларнинг 2.30-бандида кўрсатилган асослар бўйича бекор қилишга, корхонани тугатиш ва корхона раҳбари билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатидан таиқари, касаба уюшма қўмитасининг олдиндан розилигини олмасдан туриб йўл қўйилмайди. Иш берувчи меҳнат шартномасини касаба уюшма қўмитасининг розилигини олган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, айбли хатти-ҳаракатлар учун эса, бундан таиқари, - интизомий жазони белгилаш учун кўрсатилган муддатлардан кечиктирмай бекор қилишга ҳақлидир.

2.32. Иш берувчининг ташаббусига кўра қуйидаги ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди:

вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик даврида ёки ходимнинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ёки бошқа меъёрий ҳужжатларда кўзда тутилган таътилда бўлган вақтида. Бу қоида корхонани тўлиқ тугатиш ҳолатига татбиқ этилмайди;

корхона тўлиқ тугатилиб, ходимларни мажбуриятли равишда ишга жойлаштириш билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳоллардан таиқари

ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача болалари бўлган аёлларга нисбатан, меҳнат шартномаси бекор қилинмайди.

2.33. Умумий тартибга риоя қилишдан таиқари иш берувчи қуйидаги ходимлар билан меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилаётганида маҳаллий меҳнат органининг розилигини олиши шарт:

18 ёшга етмаган шахслар;

вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги фаолиятдан озод этилмаган шахслар;

вакиллик органлари таркибига сайланган шахслар сайлаб қўйилган ваколатлари тугаганидан кейин икки йил мобайнида.

2.34. Иш берувчи ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти тўғрисида ёзма равишда (тилхат олиб) қуйидаги муддатларда огоҳлантириши шарт:

технологиянинг ўзгариши, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқариши, ходимлар сони (штати) ўзгариши ёки ишлар тарзининг ўзгариши ёхуд корхонани тугатиш муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилаётганда, камида икки ой олдин;

ходимнинг малакаси етарли эмаслиги ёки соғлигининг ёмонлашгани оқибатида бажараётган ишга мувофиқ келмаслиги

муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинаётганида, камида икки ҳафта олдин.

Ходимни огоҳлантириш муддатига вақтинчалик лаёқатсизлик давлари, шунингдек, унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти киритилмайди.

2.35. Агар тиббий хулосага кўра ходимнинг ўз зиммасига юкланган ишни бажаришни давом эттириши мумкин бўлмаса, иш берувчи меҳнат шартномасини огоҳлантиришсиз бекор қилиши ва ходимга унинг икки ҳафталик иш ҳақи ҳажмида бадал тўлаши шарт.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ушбу Қоидаларнинг 2.34-бандида кўзда тутилган огоҳлантириш муддатлари ҳам уларнинг давом этиш муддати билан ўлчанадиган пулли бадал билан алмаштирилиши мумкин.

2.36. Ходимнинг айбли ҳаракатлари оқибатида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатида иш берувчи камида уч кун олдин ходимни меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши тўғрисида хабардор қилиши ёки бунинг ўрнига керакли ҳажмда бадал тўлаши керак.

2.37. Иш берувчи ходим айбли хатти-ҳаракатлар қилган тақдирда у билан меҳнат шартномасини қуйидаги асослар бўйича бекор қилишга ҳақлидир:

ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини мунтазам бузиб келган бўлса;

ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол бузса.

2.38. Бир марта бузганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин бўлган қўпол бузишларга қуйидагилар киритилади:

ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари, фармойишлари ва топириқларида, Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари ва фармойишларида, юқори орган, ҳокимлик ва иш берувчининг қарорларида қўйилган вазифаларни амалга оширишни ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда таъминламаганлик);

ишга узрсиз сабаблар билан чиқмаслик (ишда узрсиз сабаблар билан иш куни мобайнида узлуксиз ёки вақти-вақти билан жами _____ соатдан кўпроқ бўлмаганлик);

Ишга алкоғолли ичимликлар, гиёҳвандлик ёки заҳарвандлик воситаларини истеъмол қилиб келиш, буни гувоҳларнинг кўрсатмалари ёки тиббий хулоса тасдиқлаган бўлса;

иш жойида корхонанинг мол-мулкини ўғирлашни содир этиш, бунни гувоҳлар тасдиқлаган бўлса;

тарбиячилик вазифаларини бажараётган ходимнинг мазкур ишда ишлашни давом эттириши мумкин бўлмаган гайриахлоқий иш-ҳаракатни содир этиши;

корхона ходимларининг, шу жумладан, тартиббузарнинг ҳам ҳаёти ёки соғлигига хавф тугдирадиган тарзда хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш технологиясини қўпол равишда бузиши;

ходим томонидан меҳнат мажбуриятлари бузилиб, Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг _____ барабар ҳажмида моддий зарар етказилиши;

махфийлиги меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган тижорат сирининг ходим томонидан ошкор қилиниши;

бевосита пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатадиган ходим томонидан айбли хатти-ҳаракатлар содир этилиши, агар бу хатти-ҳаракатлар иш берувчи томонидан унга нисбатан ишончининг йўқолиши учун асос бўлса.

2.39. Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда ҳам бекор қилиниши мумкин:

ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганда;

илгари шу ишни бажарган ходим ишга қайта тикланганда;

ходим илгариги ишини давом эттиришига имкон бермайдиган жазога ҳукм қилинган суд ҳукми қонуний кучга кирганда, шунингдек, суднинг қарорига кўра ходим ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига юборилганда;

ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари бузилганда, агар йўл қўйилган бузилишни бартараф этиш мумкин бўлмаса ва ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

ходим вафот этганида;

агар ишни давом эттириш уларнинг соғлигига хавф солса ёки улар учун бошқа зарар келтириш билан боғлиқ бўлса ота-оналарнинг, васийлар (ҳомийлар), меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилиш органлари, 18 ёшдан ёш бўлган шахслар билан ишлаш бўйича комиссиялар талабига кўра.

2.40. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда меҳнат кодекси ёки бошқа меъёрий ҳужжатларнинг тегишли банди ва моддасини ҳавола қилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асоси кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра мазкур Қоидаларнинг 2.26-бандида кўзда тутилган узрли сабабларга кўра ва қонунчиликда муайян имтиёзлар ва афзалликларни бериш билан боғлиқ бошқа сабабларга кўра бекор қилинганида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда ушбу сабаблар кўрсатилади.

2.41. Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилиш пайтида жарима тўлаш тўғрисида тарафларнинг ўзаро мажбурияти кўзда тутилган тақдирда:

иш берувчи мазкур Қоидаларнинг 2.30-бандида кўзда тутилган асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида ходимга жарима тўлаши шарт, бундан меҳнат муносабатларини ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари учун бекор қилиш ҳолатлари мустасно;

агар меҳнат шартномаси унинг муддати тугашига қадар ходимнинг ташаббусига кўра, шунингдек, унинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига жарима тўлаши шарт.

Агар меҳнат шартномасида жариманинг ҳажми белгиланмаган бўлса, томонлар уни тўлашдан озод этилади.

3. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИНИ ТАЪМИНЛАШ ВА ЖАВОБГАРЛИК

3.1. Корхонада меҳнат интизоми меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларига, жамоа шартномаси шартларига, ушбу Қоидаларга ва технология интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси бўйича талаблар, шунингдек, ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларини кўзда тутадиган корхонанинг бошқа локал ҳужжатларига риоя қилишни ўз ичига олади.

3.2. Меҳнат мажбуриятларини тегишли равишда бажариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, корхонада узоқ муддат намунали ишлаш ва ишдаги бошқа ютуқлари учун корхона ходимларига нисбатан қуйидаги рағбатлантиришлар қўлланиши мумкин:

миннатдорчилик;

пул мукофоти билан тақдирлаш;

қимматбаҳо совға билан мукофотлаш.

Жамият ва давлат олдидagi алоҳида хизматлари учун ходимлар қонунчиликда белгиланган тартибда давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

3.3. Тақдирлашлар одатда мазкур ходим ишлаётган таркибий бўлинма раҳбарининг ёки меҳнат жамоасининг илтимосномасига кўра корхона раҳбари томонидан чиқариладиган буйруққа биноан эълон қилинади.

3.4. Меҳнат интизомини бузганлик учун иш берувчи ходимга нисбатан қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақлидир: ҳайфсан;

ўртача ойлик иш ҳақининг кўпи билан 20 фоизи ҳажмида жарима. Меҳнат интизомини мунтазам бузганлик учун, шунингдек, ушбу Қоидаларнинг 2.38-бандида кўзда тутилган ҳаракатларни бир марта содир этганлик учун ходим ўртача ойлик иш ҳақининг кўпи билан 40 фоизи ҳажмида жарима тўлаши мумкин;

меҳнат шартномасини бекор қилиш.

3.5. Жазо чораси қўлланишига қадар ходимга йўл қўйилган қонунбузарлик сабаблари ва ҳолатини ёзма равишда тушунтириш имконияти берилади. Тушунтириш беришдан бош тортиш унга нисбатан содир этилган ҳаракат учун чора кўришга тўсқинлик қилиши мумкин эмас. Ходимнинг тушунтириш беришдан бош тортиши далолатнома билан расмийлаштирилади.

3.6. Иш берувчи ҳар бир ҳаракат учун ушбу қоидаларнинг 3.4-бандида кўрсатилган интизомий жазонинг фақат биттасини қўллашга ҳақлидир.

3.7. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати уни қўллаш кунидан бошлаб бир йилдан ошishi мумкин эмас. Агар ана шу муддат давомида ходим янги интизомий жазога тортилмаса у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади. Бундай ҳолда интизомий жазони бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилмайди. Интизомий жазони қўллаган иш берувчи уни бир йил тугашига қадар ўзининг ташаббусига кўра, ходимнинг илтимосига кўра, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра бекор қилишга ҳақлидир. Ходимдан интизомий жазони муддатидан олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

3.8. Интизомий жазо устидан ходим ушбу қоидаларнинг 5.1-5.6-бандларида кўзда тутилган тартибда шикоят қилиши мумкин.

3.9. Иш берувчига ходим бевосита тўғридан-тўғри зарар етказган ҳолда интизомий жазо ва таъсир кўрсатишининг бошқа

чораларини қўллашдан қатъи назар, ходим, бундан ташқари, қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

3.10. Меҳнат интизомини бузганлик учун ходимларга нисбатан, интизомий жавобгарликдан ташқари, локал ҳужжатлар билан таъсир кўрсатишининг бошқа чоралари ҳам қўлланиши мумкин (мукофотдан, иш якунлари бўйича йил учун мукофотдан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилиш ва ҳ.к.).

3.11. Корхонанинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун қонунга биноан кўзда тутилган ҳолларда маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортиладилар.

Бундай жавобгарлик қуйидаги ҳолларда юзага келади: меҳнат шартномасини зайриқонуний эканлигини билиб туриб бекор қилиш ёки ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорини бажармаслик, шунингдек, ҳомиладорлиги ёки болага қараши кераклигини важ қилиб аёлларни ишга қабул қилишдан билиб туриб зайриқонуний тарзда бош тортиш; ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибини бузиш (маҳаллий меҳнат органлари томонидан юборилган шахсларни; муқобил хизмат хизматчилари, ҳарбий хизматга мажбурларни ҳужжатларсиз ёки ҳақиқий бўлмаган шахсни тасдиқловчи ҳужжатлар билан қабул қилиш, қонуний кучга кирган суд ҳукми билан муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш тақиқланган шахсларни ишга қабул қилиш); ёнгинга қарши қоидалар ва хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш санитарияси ёки ходимга зарар келтиришга сабаб бўлган бошқа меҳнат қоидаларини бузганлик учун; ходимнинг мурожаатини кўриб чиқишдан бош тортиш ёки уни ўз вақтида кўриб чиқмаслик ёхуд улар бўйича асоссиз зид қарор қабул қилиш ва ҳоказолар учун.

4. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

4.1. Ходим ушбу Қоидаларга, навбатлилик жадвалларига ва меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўзининг меҳнат мажбуриятларини бажариши керак бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

4.2. Корхоналарда ҳар кунги иш вақти 8 соатни ташкил этадиган беш кунлик иш ҳафтаси белгиланган.

Барча ходимлар учун ушбу Қоидаларнинг 4.8-бандида кўрсатилган ҳар ҳафталик дам олиш вақти икки дам олиш кунини

(шанба ва якшанба) ташкил этади. Барча ходимлар учун умумий дам олиш кунни якшанба ҳисобланади.

4.3. Корхонанинг қўйидаги ходимлари учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади:

16 ёшгача бўлган шахсларга - ҳафтада 24 соат;

16 дан 18 ёшгача бўлган шахсларга - ҳафтада 36 соат;

I ва II гуруҳ ногиронларига - ҳафтада 36 соат;

Ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга - жамоа шартномасига _____ сонли иловага мувофиқ.

(Агар улар корхонада мавжуд бўлса иш вақтининг қисқартирилган муддатидан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа ходимлар ҳам кўрсатилади).

4.4. Ҳар кунги ишнинг давомийлик вақти қўйидаги ҳолларда бир соатга қисқартирилади:

байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида;

тунги вақтда ишларни бажарганда (соат 22.00 дан то 6.00 гача бўлган вақт тунги вақт ҳисобланади).

Тунги ишлаш муддати ишлаб чиқариш шароитига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан узлуксиз ишланадиган корхоналарда, шунингдек, битта дам олиш кунни бўлган 6 кунлик иш ҳафтасида навбатли ишларда кундузги иш билан тенглаштирилади;

жамоа шартномасининг _____ бандида кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

4.5. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш кунни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланиши мумкин.

Иш берувчи қўйидаги ҳолларда тўлиқсиз иш вақтини белгилаши мумкин:

ҳомиладор аёллар; 14 ёшгача боласи (16 ёшгача ногирон боласи) бўлган аёллар, шу жумладан, унинг ҳомийлигида ёки тиббий хулосага мувофиқ оиланинг касал аъзосини боқаяётган шахснинг илтимосига кўра, қонунчиликда, шунингдек, жамоа шартномасининг _____ бандида кўзда тутилган ҳолларда.

Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаш ходим учун ҳар йилги таътил муддатини меҳнат стажини ҳисоблаш ва бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирор бир тарзда чеклашлар га сабаб бўлмайди ва ишланган вақтга мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга боғлиқ ҳолда ҳақ тўланади.

4.6. Ҳар кунги ишнинг бошланиши ва тугаши ҳамда дам олиши ва овқатланиши учун танаффус вақти қуйидагича белгиланади:

4.7. Иш шароитларига кўра тушки танаффус вақтини белгилаш мумкин бўлмаган ходимларга овқатланиши учун иш вақтида камида 30 минут берилади. Бундай ишлар рўйхати, овқатланишининг бошланиши ва тугаши вақти ҳамда жойини иш берувчи касаба уюшма қўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлайдиган навбатлилик жадвалига биноан белгиланади.

4.8. Навбат билан ишлайдиган бўлинмаларда (участкаларда) иш навбатининг вақти, уларнинг навбатланиши тартиби, тушки танаффус вақти ёки овқатланиши вақти, дам олиши кунларини бериш корхона раҳбари касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлаган навбатлилик жадвалига кўра белгиланади.

Ходимни ишга икки навбат давомида кетма-кет жалб этиши тақиқланади.

Навбатлилик жадвалига биноан ҳар бир ходимга белгиланган иш вақтининг давомийлиги этиши тегишли давр учун иш вақтининг бир меъёрли давомийлиги этишидан ошиб кетмаслиги керак.

Навбатлилик жадвали билан манфаатдор ходимлар у кучга киришига қадар _____ кундан кечиктирмай тилхат бериб танишишлари керак.

Ишнинг тугаши билан унинг кейинги кунда бошланиши (навбатда) ўртасидаги ҳар кунги дам олиши вақти 12 соатдан кам бўлмаслиги керак.

4.9. Ҳар кунги иш вақти (навбат)дан ортиқча белгиланган иш ходим учун иш кунидан ташқари меҳнат вақти ҳисобланади.

Иш кунидан ташқари меҳнат қилишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Иш кунидан ташқари ишлашнинг вақти икки кунда ҳар бир ходим учун тўрт соатдан (зарарли ва оғир меҳнат шароитларида ишлашда - кунига икки соатдан) ва бир йилда 120 соатдан ошмаслиги керак.

Иш вақтидан ташқари ишлашга қуйидагиларга рухсат берилмайди:

иш навбатининг вақти 12 соатни ташкил этадиган ходимлар;
18 ёшгача бўлган ходимлар;

жамоа шартномасига _____ сон иловага мувофиқ ўта оғир ва ўта зарарли меҳнат шароитларида иш бажараётган ходимлар.

4.10. Ходимларнинг айрим тоифаларини дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларида ишга жалб этишга фақат фавқулодда ҳолларда иш берувчининг ёзма фармойиши билан жамоа шартномасининг _____ бандида кўзда тутилган асосда ва тартибда йўл қўйилади.

4.11. 18 ёшгача бўлган шахсларни тунги ишларга ҳамда дам олиш ва байрам кунларида ишлашга жалб этиш тақиқланади. Ногиронлар, ҳомиладор аёллар ва 14 ёшгача болалари бўлган аёллар кўрсатилган ишларга фақат уларнинг розилиги билан жалб этилиши мумкин.

Бунда ногиронлар бундай ишлар тиббий тавсиялар билан уларга тақиқланмаслиги шарти билан жалб этилади. Шунга ўхшаш тиббий тавсияси бўлган ва ўзи розилик билдирган ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача болалари бўлган аёллар тунги ишларга жалб этилиши мумкин.

4.12. Иш вақтидан ташқари, дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларидаги меҳнатга ҳақ тўлаш ва бадал жамоа шартномасининг _____ бандига мувофиқ амалга оширилади.

4.13. Барча ходимларга, шу жумладан, ўриндошларга ҳам иш жойи ҳамда ўртача иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда ҳар йилги меҳнат таътиллари берилади.

4.14. Ҳар йилги таътиллار (асосий ва қўшимча) вақти, уларга ҳақ тўлаш ва ҳисоблаш тартиби, шунингдек, таътил олишга ҳуқуқ берадиган иш стажини ҳисоблаш қонунчиликда кўзда тутилган тартибда амалга оширилади (жамоа шартномасининг банди).

4.15. Ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг қанча давом этиши томонларнинг келишуви билан белгиланади.

Иш берувчи кўрсатилган таътилни ходимнинг илтимосига кўра жамоа шартномасининг _____ бандида кўзда тутилган ҳолларда ва муддатда беришга мажбур.

4.16. Ҳар йилги асосий таътил қуйидагича берилади:
ишланган биринчи йил учун - олти ой ишлагандан кейин;
иккинчи ва кейинги йиллардаги иш учун - таътиллار жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида.

4.17. Таътил ҳар йили у бериладиган иш йили тугашига қадар берилиши керак. Таътил ходимнинг ёзма аризасига кўра қисмларга бўлиниши мумкин. Таътил қисмларидан бири камида 12 иш кунини ташкил этиши керак.

Фақат ходимнинг розилиги билан таътилдан чақириб олиш мумкин. Таътилнинг фойдаланилмаган қисми жорий йилда берилади ёки кейинги йилга кўчирилади.

4.18. Ходимнинг хоҳишига қараб иш вақтида энг кам муддатдан (15 иш кунидан) ортиқча йиллик таътил учун пул бадалли тўланади.

Ижтимоий таътиллارнинг барча турлари, шунингдек, ноқулай иш шароитларида ишлаш, ишнинг алоҳида тарзи, оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитларида ишлаганлик учун қўшимча таътиллارнинг барча турларидан албатта фойдаланилиши керак, уларни пул бадали билан алмаштиришига йўл қўйилмайди.

4.19. Ҳар йилги таътиллارни беришдаги рағбатлар календарь йили бошланишига қадар корхона раҳбари касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқлайдиган жадвалга биноан белгиланади. Ана шу тартибда жадвал ярим йил тугаганидан кейин ана шу даврда ишга янги қабул қилинган ходимларни ҳисобга олиб тўлдирилади.

Ходим таътилни бериш вақти тўғрисида унинг бошланишидан кўпи билан 15 кун олдин хабардор қилиниши керак.

4.20. Таътил учун ҳақ таътил бошланадиган кундан олдинги кунда тўланиши керак.

Ходимнинг аризасига кўра таътил бошқа муддатга кўчирилиши мумкин, агар у бу ҳақда ўз вақтида хабардор қилинган ёки унга таътил бошланишига қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса.

4.21. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра меҳнат муносабатларини кейин тугатган ҳолда ҳар йилги асосий ва қўшимча таътиллار берилиши кўзда тутилиши мумкин.

Мазкур ҳолда таътилнинг тугаши куни меҳнат шартно масини бекор қилиш санаси деб ҳисобланади.

Кейин ишдан бўшатиш шарти билан таътилга чиққан вақтда ходим, қонунчиликда белгиланган ёки томонларнинг келишувига кўра белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддати тугаган бўлса, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани қайтариб олишга ҳақли бўлмайди.

5. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТОМОНЛАРИ ЎРТАСИДАГИ ИХТИЛОФЛАРНИ ҲАЛ ЭТИШ

5.1. Ҳар бир ходим қонунчиликларда, мазкур Қоидаларда, корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, судда ҳимоя қилиш, шунингдек, малакали юридик ёрдам олиш ҳуқуқига эгадир.

5.2. Ўзининг ҳуқуқларини бузилган деб ҳисобловчи ходим мустақил равишда ёки касаба уюшмаси қўмитаси орқали иш берувчига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилишга ҳақлидир. Ходимнинг мурожаати мазкур Қоидаларнинг 2.5-бандида кўзда тутилган тартибда рўйхатга олинаши керак.

5.3. Ёзма жавоб ходимга унинг мурожаати моҳиятига кўра, бевосита кўриб чиқилгандан кейин юборилади.

Меҳнат шароитларини ўзгартириш тўғрисидаги мурожаатга жавоб ходимга бундай ўзгаришга бўлган ҳуқуқ қонунда кўзда тутилгандай уч кундан кечиктирмай жўнатилиши керак.

Ходим билан иш берувчи ўртасида кўрсатилган ҳолдаги ихтилоф пайтида ёки иш берувчининг жавобидан қониқмаганда ходим ўзининг танлашига кўра меҳнат низосини ҳал этиш учун меҳнат низолари бўйича комиссияга (бундан кейин - МНК) ёки бевосита судга, шунингдек, ваколатига корхона ходимларини ҳимоя қилиш кирадиган бошқа органларга мурожаат қилишга ҳақлидир.

5.4. Ходим томонидан берилган ариза МНКда рўйхатга олинади (жамоа шартномасининг _____ бандига қаранг) ва ариза берган ходим иштирокида у берилган кундан бошлаб 10 кундан кечиктирмай кўриб чиқилади. Ходимнинг аризани кўриб чиқишида иштирак этмаслигига фақат унинг ёзма аризасига кўра йўл қўйилади. Комиссиянинг мажлисига ходим узрли сабабларсиз келмаган тақдирда мазкур аризани кўриб чиқмаслик тўғрисида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни қайтадан ариза топшириш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

5.5. МНК қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи МНК нинг кўчирма нусхасини олгандан кейин 10 кун ичида судга мурожаат қилиши мумкин.

5.6. Ходим судга ёки МНКга қуйидаги муддатларда мурожаат қилишга ҳақлидир:

ишига тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича ходимга у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхаси топширилган кундан бошлаб кўпи билан бир ой ичида;

бошқа низолар бўйича - ходим ўз ҳуқуқининг бузилгани тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан бошлаб уч ойдан кечиктирмай;

ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни тўлаш тўғрисидаги низолар бўйича судга мурожаат қилиш муддати белгиланмайди.

Мазкур бандда кўрсатилган муддатларни узрли сабаблар билан ўтказиб юборилган тақдирда улар суд ёки МНК томонидан тикланиши мумкин.

(Ички меҳнат тартиби қоидалари кўзга кўринарли жойга осиб қўйилади).

Мазкур қоидаларда кўрсатилган меъёрлар (томонларнинг мажбуриятлари, иш вақти, дам олиш вақти ва бошқалар) намунавий характерга эга. Ҳар бир иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда ушбу Қоидалар асосида ва Меҳнат кодекси, Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатлари, жамоа шартномаси ва корхонанинг бошқа локал ҳужжатлари талабларини ҳисобга олиб ўзининг Ички меҳнат тартиби қоидаларини ишлаб чиқади ва тасдиқлайди.

ХII БОБ. МЕХНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

185-модда. Меҳнат шартномасининг бир тарафи бошқа тарафга етказган зарарни қоплаш мажбурияти

Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарини ушбу Кодекс ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.

Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек жамоа шартномасида меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги аниқлаштириб қўйилиши мумкин. Бунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги ушбу Кодексида назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак.

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

1. Меҳнат муносабатларининг тарафлари бўлган ходим ва иш берувчи ўзаро мажбуриятларининг кўринишларидан бири - ҳар бир тараф мол-мулкни, мулкӣ манфаатларига эҳтиёткорлик, тежамкорлик билан муносабатда бўлиши, мулкӣ зарар етказмаслиги лозимдир. Бу мажбуриятнинг бажарилиши айбдор томонга қонун ҳужжатларига кўра ҳуқуқӣ жавобгарлик юклаш йўли билан таъминланади.

Меҳнат кодексининг 185-моддаси меҳнат шартномаси тарафларидан бири (ходим ёки иш берувчи) иккинчи тарафга мулкӣ зарар етказганлиги учун моддий жавобгарликни назарда тутди. Меҳнат ҳуқуқидаги моддий жавобгарлик фуқаронинг ҳуқуқӣ мулкӣ жавобгарликдан ўзига хос хусусиятларига кўра фарқ қилади ва бу фарқлар қаторига:

а) моддий жавобгарлик бир корхона доирасида унинг иш берувчиси ва ходимлари ўртасида юз бериши;

б) моддий жавобгарлик амалда бўлиб турган меҳнат шартномаси доирасида содир бўлиши (яъни меҳнат шартномаси тузилмаганлиги ва шахсининг корхона ходими эмаслиги моддий жавобгарликка эмас, балки фуқаролик ҳуқуқий мулкӣ жавобгарликка сабаб бўлиши;

в) моддий жавобгарликнинг юз бериши шартлари ва асослари, норматив-ҳуқуқий базаси ўзига хослиги;

г) иш берувчи доим тўлиқ моддий жавобгар бўлгани ҳолда ходим иш берувчи олдида одатда чекланган (қисман) моддий жавобгар бўлиши;

д) етказилган зарарни ҳисоблаш ва ходимдан ундуриб олишнинг ўзига хос тартиб ва муддатлари белгилангани кабилар киритилиши мумкин.

2. Иш берувчи ва ходим моддий жавобгарлиги умумий хусусиятларга ва умумий тушунчаларга эга. Аммо, иш берувчи - юридик шахс ва ходим - жисмоний шахс эканлиги, улар ўз иқтисодий ҳамда бошқа имкониятларига кўра тенг эмаслиги, ходим ҳар доим иш берувчи бўйсинувида ва унинг манфаатлари йўлида фаолият олиб бориши билан боғлиқ равишда ходим ва иш берувчи моддий жавобгарлигига табақалашган ҳолда ёндошиши лозим. Шунга кўра ходим ва иш берувчи жавобгарлиги ўзига хос хусусиятлари билан тавсифланади.

3. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги МК ёки бошқа қонун ҳужжатлари билангина эмас, балки жамоа шартномаси, жамоа келишуви, корхона ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал меъёрий ҳужжатларга кўра, шунингдек меҳнат муносабатларининг тарафлари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси, қўшимча келишувлар, моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома билан ҳам белгиланиши мумкин ва барча бундай ҳолларда ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлиги қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган энг кўпидан ортиқ бўлмаслиги, иш берувчининг ходим олдидаги моддий жавобгарлиги эса белгилаб қўйилган энг кам даражадан камайиб кетмаслиги лозим. Бундай тамойил ходим манфаатларини иш берувчи олдида кўпроқ ва устуворроқ ҳимоя қилишга қаратилган.

4. Меҳнат муносабатлари томонларининг ўзаро ҳуқуқ ва мажбуриятлари одатда улар ўртасидаги меҳнат шартномаси амалда бўлган давр-да мавжуд бўлади. Меҳнат шартномасининг бекор

бўлиши бу ҳуқуқ ва мажбуриятларининг ҳам барҳам топишига олиб келади. Бироқ моддий жавобгарлик билан боғлиқ бўлган муносабатларда ушбу қоидадан истисно қилинади ва томонлар иккинчи томонга етказган моддий зарари учун меҳнат шартномаси муносабати бекор бўлганидан кейин ҳам жавобгар бўлиб қолаверади. Ходимнинг ишдан бўшатилиши ёки бўшаши моддий жавобгарлик бекор бўлишига олиб келмайди.

5. Меҳнат муносабатларидан келиб чиқувчи моддий жавобгарлик бир тараф иккинчи тарафга реал зарар етказгани ҳолда юз беради. Зарар тушунчасининг Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси 14-моддаси 2-қисмидаги легал тарифи меҳнат муносабатлари тарафлари моддий жавобгарлигига оид муносабатларга ҳам татбиқ қилинади. Унга кўра: “Зарар деганда ҳуқуқи бузилган шахснинг бузилган ҳуқуқларини тиклаш учун қилган ёки қилиши лозим бўлган харажатлари, унинг мол-мулки йўқолиши ёки шикастларини (ҳақиқий зарар), шунингдек бу шахс ўз ҳуқуқлари бузилмаганида одатдаги фуқаролик муомаласи шароитида олиши мумкин бўлган, лекин ололмай қолган даромадлари (бой берилган фойда) тушунилади.”

Шу билан бирга, меҳнат ҳуқуқида қўлланиладиган зарар тушунчаси мазмуни ўзига хос хусусиятларга ҳам эгадир. Жумладан, ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлик даражасини аниқлаш чоғида олинмай қолган фойда (даромад) зарар таркибига киритилмайди. Иш берувчи эса ўз ходимига зарар етказганида бевосита зарардан ташқари олинмай қолган даромад (масалан, ишлаб топилмай қолган иш ҳақи)ни ҳам шунингдек, қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа товон пулларини ҳам тўлаб бериши керак бўлади. Шунингдек, маънавий зарар, яъни шахс шаъни, обрў-эътиборига путур етказилиши оқибатида унга тўланиши лозим бўлган моддий товон фуқаролик ҳуқуқларидаги зарар тушунчаси таркибига киритилмаган бўлсада, меҳнат муносабатларида у ходимга иш берувчи томонидан етказилган зарар сифатида талқин этилмоғи лозим.

Меҳнат муносабатларидаги моддий жавобгарлик объектни ҳар доим мулк, мулкый ҳуқуқ ёки мулкый эквивалентида баҳоланиши мумкин бўлган ўзга манфаатлардан иборат. Унинг субъектлари эса-ходим ва иш берувчи, яъни меҳнат шартномаси билан ўзаро боғланган шахслардир.

186-модда. Моддий жавобгарликнинг юзага келиши шартлари

Меҳнат шартномасининг бир тарафи ўзининг ғайриҳуқуқий айбли ҳуқ-атвори (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида бошқа тарафга етказган зарари учун, башарти ушбу Кодексида бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, моддий жавобгар бўлади.

Тарафларнинг ҳар бири ўзига етказилган моддий зарарнинг миқдорини исботлаб бериши шарт.

1. Меҳнат шартномасининг тарафи бўлган шахс (ҳодим ёки иш берувчи) моддий жавобгарликка тортилиши учун муайян юридик таркиб (состав) бўлиши талаб этилади. Ушбу юридик фактлар мажмуидан иборат бўлган юридик таркиб муайян элементларни ўз ичига қамраб олади, улар ўзаро қўшилгани ҳолда моддий жавобгарлик юзага келиши шартларини ташкил қилади ҳамда ушбу таркиб зарурий элементлардан бирортасининг мавжуд бўлмаслиги меҳнат ҳуқуқий моддий жавобгарликни истисно этади.

Бундай элементлардан бўлиб: айб; ҳуқуққа зид хатти-ҳаракат; реал яъни одатдаги эквивалентларда ўлчаб аниқлаш мумкин бўлган моддий зарар; зарар етказувчи хатти-ҳаракати билан юз берган зарарли мулкӣ оқибат ўртасидаги сабабий боғланиши саналади.

2. Айбдор ғайриҳуқуқий хатти-ҳаракат содир этган шахснинг ўз қилмишига руҳий муносабатидан иборат. Айб қасд ёки эҳтиётсизлик шаклида бўлиши мумкин. Ақли расо, меҳнат муносабатларида жавобгарликка тортилиши ёшига етган шахсина айбдор бўлиши мумкин. Руҳий бузилиш туфайли ўз хатти-ҳаракатлари мазмун-моҳиятини тушуниб етмайдиган (руҳий касал) шахс айбдор деб топилиши мумкин эмас, чунки айб ижтимоий тушунча бўлиб, онгли, эсли ва ҳушли инсонларгагина тааллуқлидир.

Иш берувчининг айби деганда одамда юридик шахснинг бошқарув органи (якка ёки коллегиял) хатти-ҳаракат, тегишли ҳолларда (ваколат берилган бўлса) унинг ваколатли хатти-ҳаракати назарда тўтилади. Унинг бундай айбли хатти-ҳаракати ўзининг чиқарилган буйруқ, фармойиш ва қарорларида ифодаланиши мумкин.

Айб - қасддан, яъни айбли хатти-ҳаракат содир этган шахс ўз қилмиши зарарли эканини англаган ва унинг зарарли оқибатларини истаган бўлиши (Ўз.Рес.ЖКнинг 21-моддаси) ёки эҳтиётсизлик (яъни

шахс ўзига ишониши ёки бепарволиги оқибатида зарарли оқибатлар келтириб чиқарса) тарзида намоён бўлиши мумкин.

Меҳнат муносабатларида моддий жавобгарликнинг юз бериши учун айб шаклининг аҳамияти йўқ, яъни шаклидан қатъи назар айб мавжудлигининг ўзи жавобгарлик учун етарли. Аммо зарар ҳажмини, моддий жавобгарлик турини белгилашда айбнинг шакли муҳим аҳамиятга эга. Чунки қасддан зарар етказиш тўлиқ моддий жавобгарликни келтириб чиқарса, эҳтиётсизликдан зарар етказиш ходим учун қонунда махсус кўрсатиб қўйилган ҳолдан ташқари чекланган (қисман) моддий жавобгарлик юз беришига сабаб бўлади.

Моддий зарар етишида ҳар икки томонларнинг айбли эканлиги моддий жавобгарлик ҳажмига таъсир кўрсатувчи омил саналади. Меҳнат шартнома муносабатининг ҳар бир тарафи моддий зарар етишида ўзининг айбсиз эканини ёки иккинчи тараф айбли эканини исботлаб бериши, шунингдек, иккинчи тарафнинг айби билан ўзига етказилган моддий зарар миқдорини ҳам далиллар билан исботлаши талаб қилинади. Яъни меҳнат муносабатларига оид моддий жавобгарлик ишлаш чоғида айбдорлик презумцияси тамойили қўлланилади.

3. Моддий жавобгарлик юклаш шартларидан бири - айбли хатти-ҳаракат, моддий зарар етказишнинг ҳуқуққа хилофлигидир. Бунда меҳнат шартномасининг бир тарафи унинг иккинчи тарафига қонун ҳужжатлари, локал меъёрий ҳужжатлар, меҳнат шартномаси, моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома ва ўзга келишув талаблари ҳамда нормаларини қасддан ёки эҳтиётсизликдан бузиш оқибатида зарар етказди. Бунда моддий жавобгарликка тортилаётган шахс қонун ҳужжатининг қайси нормаси, қайси локал меъёрий ҳужжатни бузганлиги аниқ-равшан кўрсатиб қўйилиши керак.

Қонун талаблари бузилмагани ҳолда, яъни қонуний хатти-ҳаракатлар билан зарар юз берганида моддий жавобгарлик юз бермайди.

Моддий жавобгарлик юз беришини истисно этувчи қонуний ҳаракатлар жумласига:

а) зарурий мудофаа ёки охирги зарурат ҳолатида унинг чегарасидан чиқмасдан етказилган моддий зарар (бу ҳолда Ўз. Рес. ЖКнинг 37-38-моддаларига қаранг);

б) фавқулодда воқеалар (енгиб бўлмайдиган кучлар), зарар етказувчига боғлиқ бўлмаган объектив омиллар таъсирида зарар етказиш (бу ҳақда батафсил қаранг: Ўзбекистон Республикаси

Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 15 февралдаги 64-сонли “Енгиб бўлмайдиган кучлар (фарс-мажор) ҳолатларини тасдиқлаш механизмини амалга киритиш тўғрисида”ги қарори Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари 2005 йил, № 7, 56-модда).

в) ўзини оқлайдиган ишлаб чиқариш (тадбиркорлик) таваккалчилиги натижасида зарар етиши;

г) иш берувчининг қонуний фармойишларини бажариш туфайли зарар етиши кабилар кузатилиши мумкин.

4. Реал зарар деганда моддий ёки пул қиймат бирликларида акс эттирилиши мумкин бўлган оқибат тушунилади. Реал зарарнинг мавжуд эмаслиги ёки унинг миқдорини аниқлаш имкони йўқлиги моддий жавобгарликни истисно қилади. Таҳлилий ҳисоб-китобларга кўра моддий жавобгарлик юклаш мумкин эмас.

Бунда реал зарар етказилган объектлар жумласига:

а) моддий бойликлар (кўчар ва кўчмас мулклар);

б) пул бирликлари (нақд пул);

в) муайян қийматни ўзида ифодаловчи ҳужжат (қимматли қоғоз: акция, облигация, киносамент, квитанция, ордер, тилхат ва бошқалар);

г) объектив шаклда ифодаланган ахборотлар;

д) муайян даврда ишлаб топилмаган иш ҳақи;

е) ҳуқуқбузарлик содир этилиши туфайли учинчи шахсларга тўланган сумма ёки топширилган моддий бойликлар (жарима, пеня, суд харажатлари ва бошқалар) киритилиши мумкин.

5. Юз берган зарар айбли ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракат ўртасидаги сабабий боғланиш “сабаб-оқибат” фалсафий тамойили амалга оширилишидан иборат.

Бунда моддий жавобгарлик юклаш учун зарарли оқибат айнан тахмин қилинаётган шахс хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ эканлиги ва унинг натижаси эканлиги аниқланиши ва исботланиши лозим. Ҳаракат билан оқибат ўртасида сабабий боғланишнинг мавжуд эмаслиги моддий жавобгарликни истисно қилади. Масалан корхона юз берган ёнғин туфайли ходимга топширилган товар-моддий бойликларни нобуд бўлиши. Бунинг учун ходимни айблаш ва уни моддий жавобгар қилиш мумкин эмас (ёнғин чиқишида ходимнинг ҳеч бир айби бўлмаса).

2-§. ХОДИМГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ИШ БЕРУВЧИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

187-модда. Ходимга тўланиши лозим бўлган зарар

Ўз меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида ходимга, боқувчиси иш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, - унинг оила аъзоларига (192-модданинг биринчи қисми) етказилган ҳар қандай зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) иш берувчи, башарти ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, тўлиқ ҳажмда тўлайди.

Маънавий зарар (жисмоний ёки рухий азоблар) пул шаклида ёки бошқа моддий шаклда ҳамда иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, - иш берувчи ва вафот этган ходимнинг оила аъзолари ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда белгиланган миқдорда қопланади. Маънавий зарарни қоплаш юзасидан низо келиб чиққан тақдирда, бу масала судда кўриб чиқилади.

1. Иш берувчи ўз айби билан ходимга етказилган ҳар қандай зарарни тўлиқ қоплаши лозим. Иш берувчининг ходим олдидаги моддий жавобгарлиги билан боғлиқ низоларни тўғри ва ўз вақтида ҳал этилишида зарар етказиш предмети аниқ-равшан тасаввур қилиш муҳим аҳамиятга эга.

Меҳнат ҳуқуқи назариясида зарар етказилиш предмети доираси ишлаб чиқилган бўлиб, улар қуйидагилардан иборат:

а) ходимни ғайриқонуний ишдан бўшатиш, ишдан четлатиш, бошқа ишга ўтказиш оқибатида меҳнат қилиш ва иш ҳақи олиш имкониятининг чекланиши;

б) ишлаб чиқариш билан боғлиқ равишда ходимнинг саломатлигига зарар етиши туфайли меҳнат қилиш имкониятининг чекланиши: даволаш билан боғлиқ қўшимча моддий харажатлар қилиниши;

в) ходимнинг ишлаб чиқариш сабаблари билан вафот этиши натижасида унинг қарамоғида бўлиб келган шахслар боқувчисисиз қолганликлари туфайли кўрган зарарлари;

г) ходимнинг мол-мулки ўзга мулкый манфаатларига етказилган зарар;

д) ходимга етказилган маънавий зарар учун товон;

е) соғлиққа зарар еткани ёки ходим вафот этган ҳолларда унга ёки оила аъзларига бериладиган бир йўли тўлов пули.

2. Ходимга (у вафот этган бўлса қарамоғида бўлиб келган меҳнатга яроқсиз шахслар) етказилган маънавий зарарни аниқлаш ва ундириш тартиби фуқаролик қонунчилиги умумий нормаларига кўра белгиланган.

Ғайриқонуний ишдан бўшатиш ёки бошқа ишга ўтказиш туфайли маънавий зарар учун компенсация ходим ўртача ойлик миқдоридан кам бўлмасилиги лозим.

Ўзбекистон Республикаси Олий Суди 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли “Маънавий зарарни қилган ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги қарори. **Қарор матни келади.**

188-модда. Иш берувчининг ходимга меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида етказилган зарарни тўлаш мажбурияти

Ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолларда ололмай қолган иш ҳақини иш берувчи унга тўлаши шарт. Бундай мажбурият, агар иш ҳақи ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги ва меҳнат низоларини кўрувчи органнинг бундай ишлар юзасидан чиқарилган қарори ўз вақтида бажарилмаганлиги, меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги, ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатилганлиги натижасида, башарти бу маълумотлар ҳақиқатга тўғри келмаса, шунингдек бошқа ҳолларда олинмай қолган бўлса, келиб чиқади.

1. Амалдаги меҳнат қонунчилиги иш берувчи томонидан ходимга етказилган бевосита зарарнигина эмас, балки ғайриқонуний хатти-ҳаракати туфайли олинмай қолган даромад (иш ҳақи)ни ҳам ходим фойдасига ундирилишини назарда тутди. Бундай хатти-ҳаракатлар иш берувчининг буйруғи (фармойиши) билан ходимни

ишдан бўшатиш, ишдан ғайриқонуний четлаштириш, бошқа ишга ноқонуний ўтказиш, иш ҳақи (бошқа тўловларни ҳам) ўз вақтида тўламаслик, меҳнат дафтарчасини ўз вақтида расмийлаштириб бермаслик кабиларда ифодаланади. Шунингдек, ишга тиклаш ёки иш ҳақи ундириш юзасидан ваколатли орган томонидан чиқарилган қарорнинг бажарилмаслиги ҳам ходимни меҳнат қилиш ҳуқуқига тўсқинлик қилиш ва унга зарар етишига олиб келиши мумкин.

2. Ходимни ғайриқонуний ишдан бўшатиш ёки бошқа ишга ўтказиш деганда ходимни қонунда назарда тутилмаган асосга кўра ёки белгилаб қўйилган кафолатларни таъминламай ва ўрнатилган тартибга амал қилмай ишдан бўшатиш. Ғайриқонуний бошқа ишга ўтказиш деганда эса белгиланган тартиб ва кафолатларга зид равишда ишдан бўшатиш назарда тutilади.

Олий Суд Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги 12-сонли қарорининг 51-бандида қонунни очикдан-очик бузиш йўли билан ғайриқонуний ишдан бўшатиш деб баҳоланувчи ҳолатлар санаб ўтилган (Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Судининг Ахборотномаси-1998 йил, 1-2-сон, 50-51б.)

3. Ходимни ишдан четлатиш қонун ҳужжатларида назарда тутилган асосларга кўра уни меҳнат вазифаларини бажаришидан четлатиб туришдан иборат бўлиб, бу даврда унга иш ҳақи тўланмайди.

Ходим иш берувчи томонидан, қонунлар ижросини назорат қилувчи давлат бошқаруви органлари томонидан (масалан: тегишли рухсати бўлмаган ходимни энергетика ускуналарида ишлашдан четлатиш, санитария-эпидемиология хизмати (давлат санитария назорати) томонидан хавfli вирус билан зарарланган шахсларни озиқ-овқат билан боғлиқ ишлардан четлатиш ва бошқалар), суриштирув, дастлабки тергов органлари, прокурор назарига кўра гумондор, айбанувчини, суднинг ажрими билан судланувчини лавозими (вазифаси)дан четлатиши мумкин.

Давлат бошқаруви органлари ва ҳуқуқни муҳофаза қилувчи органлари томонидан ходим ўз вазифасидан қонуний четлатилганида унга ишламасдан юргани учун зарарни қоплаш масалалари бошқа ҳуқуқ соҳаларига (жиноят процессуал ҳуқуқи, фуқаролик ҳуқуқи ва бошқалар) тааллуқли бўлгани сабабли биз уларни кўриб чиқмаймиз.

Иш берувчи ходимни икки ҳолда: биринчидан, ишга маст ҳолда келган бўлса, иккинчидан белгиланган муддатда тиббий кўрикдан ўтишдан бош тортса ишдан четлатишга ҳақли.

Иш берувчи ходимнинг маст ҳолдалигини исботлаб бера олмаса ёки қонунда назарда тутилганидан кўпроқ муддатга ишдан четлатса, бу ғайриқонуний қарор деб ҳисобланади ва ходимнинг шу туфайли бекор юрган барча вақти учун иш ҳақи тўланиши лозим бўлади.

4. Ишдан бўшатишган ходимнинг меҳнат дафтарчаси берилишини кечиктириш деганда иш берувчининг айби билан охириги иш кунда расмийлаштирилган ҳолдаги меҳнат дафтарчасини берилмаслиги тушунилади ва шу туфайли ходим бекор юрган (бошқа ишга кира олмаган) вақти учун иш ҳақи тўланади.

Шунингдек, ишламаётган ходим ишдан бўшатишганида унинг ишдан бўшатишганлиги ҳақида белгиланган муддатда ёзма хабарнома жўнатишмаслиги ҳам меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаслик ҳисобланиб, иш берувчининг моддий жавобгарлигига олиб келади.

Ғайриқонуний ишдан бўшатишган ходимга бекор юрган вақти учун иш ҳақи ундирилиши чоғида унга берилган ишдан бўшатиш нафақаси ҳисобга олинади.

5. Ишга қабул қилишдан ғайриқонуний бош тортиш ҳам меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш, ишлаб ҳақ олиш имконидан ноқонуний маҳрум қилиш бўлиб саналади. Масалан меҳнат органи томонидан ишга юборилган шахсни ишга қабул қилишдан асоссиз бош тортиш шахс мажбуран бекор юрган вақт учун иш ҳақи ундирилишига асос бўлиши мумкин.

189-модда. Иш берувчининг ходим соғлиғига етказилган зарарни тўлаш мажбурияти

Ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлаши шарт.

Ходимнинг иш берувчининг ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнатда майиб бўлиши, шунингдек иш берувчи томонидан ажратилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган вақтда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади.

Мехнатда майиб бўлиш оқибатида ёки ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли ходимга етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар унинг айби билан келиб чиқмаганлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.

Ўз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтида юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар уни бартараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар туфайли ёки жабрланувчи қасддан қилганлиги оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.

1. Иш берувчи меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ равишда ходим соғлиғига зарар етиши туфайли юз берган зарарни қоплаши шарт.

Мехнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиққа етган зарар деганда ходим организмида доимий ёки вақтинчалик паталогик ёки соматик бузилишлар юз бериши, одам органлари функцияларининг йўқолиши ёки жиддий равишда салбий ўзгаришлари, шу туфайли меҳнат қобилятининг вақтинча ёки барқарор равишда пасайиши, касбий лаёқатнинг йўқолиши тушунилади.

Мехнат вазифаларини бажариш чоғида ходим соғлиғига зарар етиши қуйидаги кўринишларда юз бериши мумкин:

1) меҳнатда майиб бўлиш (қўл ёки оёқнинг синиши, жароҳат олинганлик ва бошқалар ишлаб чиқариш травматизми);

2) хизмат вазифасини мунтазам ва узоқ вақт бажариш билан боғлиқ ҳолда касб, вазифа, меҳнат шароитларининг ўзига хос хусусиятлари билан боғлиқ бўлган муайян касалликларга чалиниши;

3) ишлаб чиқаришда шикастланиш, совуқ уриши, захарли хашарот чақиб олиши, организмни зўриқиш туфайли ўзгаришга учраши ва бошқалар.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги 249-сонли қарори билан “Ногиронликнинг меҳнатда майибланиш оқибатида келиб чиққан деб ҳисобланадиган ногиронлик сабаблари рўйхати тасдиқланган (қарорнинг 7-илваси).

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сон қарори билан тасдиқланган “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга

олиш тўғрисидаги низом”да ҳам ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ёки бошқа хил шикастланиш дея баҳоланиши мумкин бўлган ҳолатлар санаб кўрсатилган. (Қаранг: Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари тўплами 1997 йил., № 6, 21-модда).

3. Касб касалликлари туфайли касб, вазифа, лавозимнинг ўзига хос салбий омиллари таъсирида юзага келувчи касаллик турлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги 249-сон қарори билан ногиронлик пенсияси тайинлаш чоғида эътиборга олинadиган касб касалликлари рўйхати тасдиқланган. (Қарорнинг 6 иловаси). Ушбу рўйхат 6 қисмдан иборат бўлиб, захарли кимёвий моддалар таъсирида пайдо бўладиган саноат чанглари таъсирида пайдо бўладиган, таъсирлардан пайдо бўладиган организмнинг жисмоний ва рухий зўриқишидан келиб чиқадиган, биологик омиллардан юзага келувчи кимёвий синтетик моддалар (дори-дармонлар) таъсиридан пайдо бўлувчи касаллик гуруҳлари назарда тутилади.

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни Сақлаш Вазирлиги томонида юқорида қайд этиб ўтилган рўйхат асосида касб касалликлари рўйхати ишлаб чиқилган ва 2000 йил 6 июнда 300-сонли буйруқ билан тасдиқланган (8-илова). Ушбу буйруққа кўра шунингдек, “Касб касалликлари рўйхатини қўллашга доир йўриқнома ҳамда “Касб касаллигида гумон қилинган ходимнинг иш шароитлари санитария-гигиена тавсифномасини тузиш учун йўриқнома ҳам тасдиқланган (буйруқнинг 5-илоvasи).

Ходимнинг соғлиғига шикаст етказиш ёки унинг касб касаллигига чалинганлиги белгиланган тартибда аниқланади.

190-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етганлиги муносабати билан тўланиши лозим бўлган зарар миқдори

Тўланиши лозим бўлган зарар жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақиға нисбатан фоиз ҳисобида, унинг касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасига мувофиқ белгиланадиган ҳар ойлик тўловдан, соғлиғига шикаст етиши билан боғлиқ қўшимча харажатларнинг компенсациясидан, шунингдек белгиланган ҳолларда эса, - бир йўла бериладиган нафақа тўлашдан иборатдир.

Касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражаси ва жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига муҳтожлиги

тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЭК) томонидан аниқланади.

Зарар ўрнини қоплаш учун тўловларни тайинлашда жабрланувчи олаётган иш ҳақи, стипендия, пенсия ва бошқа даромадлар ҳисобга олинмайди. Бунда меҳнатда майиб бўлган жабрланувчилар - ногиронларга зарарни қоплаш учун тўланадиган сумма қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг эллик фоизидан оз бўлиши мумкин эмас.

1. Ходимнинг соғлиғига етган зарар тушунчаси икки қисмга бўлиниши мумкин. Улар: биринчидан, бевосита зарар, яъни ходим соғлиғига зарар етиши туфайли меҳнат қобилиятининг йўқолиши ёки пасайиши натижасида йўқотилган иш ҳақи (иш ҳақи олиш имкониятидан маҳрум бўлиши, тўлиқ иш ҳақи ололмаслик; иккинчидан соғлиққа зарар етиши билан зарар боғлиқ ҳолдаги қўшимча моддий йўқотишлар. Булар жумласига:

- а) саломатликни тиклаш харажатлари;
- б) дори-дармон харажатлари;
- в) кучли овқатланиш билан боғлиқ харажатлар;
- г) протез-ортопедия харажатларининг воситалари билан боғлиқ таъминлаш харажатлари;
- д) санаторий-курорт, реабилитация харажатлари;
- е) парваришлаш харажатлари;
- ж) тегишли ҳолларда бир марталик нафақа.

2. Касбга оид меҳнат қобилияти - муайян касб-ҳунарга оид кўникмалар, маҳорат, ушбу касб билан боғлиқ бўлган меҳнат вазифаларини ўзига хос усул ва воситалардан фойдаланадиган ҳолда бажара билиш лаёқати.

Организмда юз берган паталогик ўзгаришлар, соматик бузилишлар натижасида муайян касбий вазифаларга бутунлай ёки қисман лаёқатсиз бўлиб қолиш - касбий меҳнат қобилияти бутунлай ёки қисман йўқолганлигини англатади. Касбий меҳнат қобилиятининг йўқолиши туфайли ходим муайян вазифа, касб-ҳунар, лавозим билан боғлиқ ишларни бажариши шу туфайли даражада иш ҳақи олиш имкониятини йўқотади.

Касбга оид меҳнат қобилияти тўлиқ ёки қисман йўқотилганлиги ва унинг даражаси тиббий меҳнат экспертизаси комиссиясининг текшируви натижасида унинг хулосасига биноан белгиланади (қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994

йил 23 июндаги қарори билан тасдиқланган “Тиббий меҳат экспертиза комиссияси тўғрисидаги низом”.

3. Зарарни қоплаш чоғида ҳисобга олинадиган ва олинмайдиган даромадлар турлари қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган. Меҳнатда майиб бўлганларга тўланадиган нафақа энг кам иш ҳақининг эллик фоизидан кам бўлиши мумкин эмас.

191-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганда меҳнат шартномаси тарафларининг аралаш жавобгарлиги

Агар жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқиши ёки кўпайишига сабаб бўлса, тўланиши лозим бўлган зарар миқдори жабрланувчининг айби даражасига қараб, мувофиқ равишда камайтирилади.

Жабрланувчи томонидан қўпол эҳтиётсизлик қилинган ва иш берувчининг айби бўлмаган ҳолларда, унинг айбидан қатъи назар жавобгарлик келиб чиқадиган бўлса (189-модданинг тўртинчи қисми), тўланадиган зарар миқдори ҳам шунга мувофиқ равишда камайтирилади. Бундай вақтда зарарни тўлашни рад этишга йўл қўйилмайди.

Аралаш жавобгарлик тўланиши лозим бўлган зарарнинг қўшимча турларига, бир йўла бериладиган нафақага, шунингдек боқувчининг вафоти муносабати билан зарарни тўлаш ҳолларига татбиқ этилмайди.

1. Аралаш, яъни ҳар икки томоннинг жавобгарлиги зарар келтирувчи ҳодиса ҳар икки томоннинг айби билан юз берганида вужудга келади.

Жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги, яъни ўзига хаддан ташқари ишонгани ҳолда ёки ўта бепарволик оқибатида зарар юз беришига сабаб бўлиши (масалан, якка ҳимояланиш воситаларидан фойдаланмагани ҳолда пайвандлаш ишларини бажариши, захарли моддалар билан ишлаши, тақиқловчи белгилар мавжуд бўлгани ҳолда муайян мумкин бўлмаган ишни бажариши ва х.к.).

Иш берувчидан ундирилиши лозим бўлган зарар суммасининг мутаносиб равишда камайтирилишига сабаб бўлиши мумкин.

2. Жабрланувчи томонидан қўпол эҳтиётсизлик қилинганлиги туфайли зарар юз бергани тақдирда ҳатто иш берувчининг айбисиз ходим соғлиғига зарар етказилган бўлса, зарар учун иш берувчи

айбдор бўлаверади. Аммо, бунда ходим фойдасига ундириладиган зарар микдори унинг айби даражасига мутаносиб тарзда камайтирилиши мумкин. Ходимнинг қўпол эҳтиётсизлиги ва иш берувчи айбининг мавжуд эмаслиги зарарни тўлаш мажбуриятдан уни озод қилмайди ва бу асос билан ходим талаби рад этилиши мумкин эмас.

3. Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодиса ёки касб касалига чалинишда ходим томонидан йўл қўйилган қўпол эҳтиётсизлик бирдан-бир сабаб бўлган ҳолларда зарар унинг қўпол эҳтиётсизлиги ҳисобга олиб аниқланади.

Бироқ, иш берувчи томонидан қопланадиган қўшимча зарар турларига (даволаниш, транспорт, протез-ортопедия ва бошқа қўшимча харажатлар) нисбатан аралаш жавобгарликка (яъни ходим йўл қўйган қўпол эҳтиётсизлик) ҳисобга олиниб зарар микдорининг камайтирилишига йўл қўйилмайди.

192-модда. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан зарарни иш берувчи томонидан тўлаш мажбурияти

Ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ҳолларда, иш берувчи мархумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга, шунингдек ўн олти ёшга тўлмаган ёки у вафот этган кунга қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга, мархумнинг вафотидан кейин туғилган фарзандига, шунингдек ота-онасидан бирига, умр йўлдошига ёки оиланинг бошқа аъзосига, агар у ишламасдан мархумнинг уч ёшга етмаган болалари (укалари, сингиллари) ёки невараларининг парвариши билан банд бўлса, зарарни тўлаши шарт.

Қарамоқда бўлиш фаразан олинади ва бунинг учун далил талаб этилмайди.

Қуйидагилар меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланади:

ўн олти ёшдан катта шахслар, агар улар шу ёшга тўлгунга қадар ногирон бўлиб қолган бўлсалар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёллар;

белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар.

Оила аъзосининг меҳнатга қобилиятсизлиги бошланган вақт (боқувчининг вафотига қадар ёки ундан кейин) унинг зарарни ундиришга бўлган ҳуқуқига таъсир этмайди.

Ўн олти ёшдаги ва ундан катта ўқувчилар, ўқув юртларининг кундузги бўлимларида ўқишни тугатгунларигача, лекин ўн саккиз ёшга қадар бўлган даврда, зарарни ундириш ҳуқуқига эгадирлар.

Ишлаб чиқаришда юзага келган сабабларга кўра вафот этган ходимнинг қарамоғида бўлиб, ундан мунтазам ҳамда асосий тирикчилик учун таъминот олиб келган, шунингдек, ана шундай таъминот олиб келмаган бўлсада, бироқ таъминот олишга ҳақли бўлган меҳнатга яроқсиз шахслар жабрланган шахслар саналадилар.

Бундай жабрланган шахслар таркибини аниқлаш чоғида марҳум боқувчи билан қариндошлик алоқалари ҳам, яқин қариндоши бўлмасада, аммо у билан бирга яшаб, ундан моддий таъминот олиб келганлиги ҳам аҳамиятга эга бўлиб, доираси қонунга биноан қатъий белгилаб қўйилган яқин қариндошлари, болалари, ота-онасидан бири, хотини марҳум тириклик пайтида у билан бирга яшамаган, аммо, моддий таъминот олишга ҳақли бўлсалар зарар кўрган шахслар ҳисобланадилар.

Марҳум ходимнинг ўғай отаси, ўғай онаси, фарзандликка олинганлар ҳам жабрланган шахс сифатида эътироф қилиниши мумкин.

Қарамоғида бўлганлик белгилаш чоғида Ўзбекистон Республикаси “Фуқароларнинг давлат таъминоти тўғрисида”ги қонунинг 19-моддаси қоидалари ҳисобга олинмоғи лозим. (Қаранг: Ўзбекистон Республикаси “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонунига шарҳлар. Тошкент “Истиқлол” 2004 йил, 110-120-б.)

Яқин қариндошлик тушунчаси Ўзбекистон Республикасининг “Оила кодекси”да белгиланган. (Қаранг: Ўзбекистон Республикаси “Оила кодекси”. Тошкент., “Адолат” 2000 йил б.)

2. Марҳум тириклик пайтида у билан биргаликда истиқомат қилган меҳнатга яроқли шахсларнинг марҳум ходим қарамоғида бўлиб келганлиги фараз қилинади ва бу ҳолатни махсус тарзда (ҳужжатлар, оила даромади, кўрсаткичларини аниқлаш ва х.к.) исботлаш талаб этилмайди.

3. Ўн олти ёшга тўлмаган болалар, болаликдан ногиронлар, олтмиш ёшга тўлган эркаклар, 55 ёшга тўлган аёллар, белгиланган

тартибда ногирон деб топилган шахслар, 16 ёшдан ошган бўлсада 18 ёшга тўлмаган кундузги таълим олувчи шахслар, марҳум ходимнинг уч ёшга тўлмаган фарзанди (укалари, сингиллари, неваралари) парвариши билан банд бўлган ва ишламасдан бола парвариши билан шуғулланаётган оила аъзолари марҳум ходим қарамоғида бўлиб келган деб тасаввур этилади ва бу ҳолат исбот талаб қилмайди.

4. Оила аъзоси ёки моддий таъминот олишга ҳақли шахснинг меҳнатга қобилиятсизлиги марҳум ходим вафот этишидан олдин ёки у вафот этгач юз берганлиги уларни зарарни қоплашини талаб қилишга ҳақли бўлган жабрланувчи деб тан олинисларида аҳамиятга эга эмас.

193-модда. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан тўланадиган зарар миқдори

Вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган ва унинг вафоти муносабати билан зарарни ундиришга ҳақли бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга тўланадиган зарар миқдори марҳумнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида, унинг ўзига ва унинг қарамоғида бўлган, лекин зарарни ундиришга ҳақли бўлмаган меҳнатга қобилиятсиз шахсларнинг улушини чегириб ташлаган ҳолда белгиланади.

Зарар тўловини олишга ҳақли бўлган шахсларнинг ҳар бирига тегишли бўлган зарар миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг мазкур шахсларнинг ҳаммасига тўғри келадиган қисми улар сонига тақсимланади.

Вафот этган шахснинг қарамоғида бўлмаган, аммо зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахслар учун зарар тўлови миқдори қуйидаги тартибда белгиланади:

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари суд томонидан тайинланган сумма миқдорида белгиланади;

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилмаган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари уларнинг моддий аҳволи ҳамда вафот этган шахснинг ҳаётлик вақтида уларга ёрдам кўрсатиш имкониятини ҳисобга олиб белгиланади.

Агар вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахслар ҳам, унинг қарамоғида бўлмаган шахслар ҳам айтилган бир вақтда зарар тўловини олишга ҳақли бўлсалар, бундай ҳолда зарар

тўловлари миқдори аввало марҳумнинг қарамоғида бўлмаган шахслар учун белгиланади. Улар учун белгиланган зарар тўлови суммаси боқувчининг иш ҳақидан чегириб ташланади, сўнгра иш ҳақининг қолган миқдоридан келиб чиқиб ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган тартибда марҳумнинг қарамоғида бўлган шахслар учун қопланадиган зарар миқдори белгиланади.

Боқувчисини йўқотганлиги муносабати билан зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тайинланган боқувчисини йўқотганлик пенсияси, худди шунингдек бошқа пенсия, иш ҳақи, стипендия ва бошқа даромадлар қопланадиган зарар тўлови ҳисобига киритилмайди. Бунда қарамоқдаги ҳар бир шахсга тегишли бўлган зарарни қоплаш суммаси қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг эллик фоизидан оз бўлиши мумкин эмас.

1. Вафот этган ходимнинг қарамоғида бўлиб келган меҳнатга яроқсиз шахсларга боқувчиси вафот этганлиги муносабати билан етказилган зарарни қоплаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2005 йил 11 мартдаги 60-сонли қарор билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари (Қаранг: Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2005 йил., №5-6, 35-модда), бошқа қонун ҳужжатлари, корхона ва ташкилотларнинг локал меъёрий ҳужжатлари, меҳнат шартномаси кабиларда белгиланади.

2. Боқувчи саналган марҳум ходим қарамоғида бўлиб келган меҳнатга яроқсиз шахсларга зарарни тўлаш чоғида вафот этган ходимнинг олиб келган ўртача иш ҳақи асос қилиб олинади.

Ходимларнинг саломатлигига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши иш берувчи томонидан қопланиши учун суммалар ҳисоб-китоби Вазирлар Маҳкамасининг қарори билан тасдиқланган қоидаларига мувофиқ амалга оширилади.

Жумладан, юқорида қайд этилиб ўтилган “Зарарни қоплаш қоидаларининг” 2-чи бўлими жабрланувчига зарарни тўлаш

миқдори аниқлаш тартибини белгилаб беради (11-21-бандлар. Ушбу модданинг шарҳи иловасига қаралсин.)

3. Жабрланувчиларга зарарни тўлаш чоғида унинг миқдори, унинг ўзига ва қарамоғида бўлган, лекин зарарни ундиришга ҳақли бўлмаган меҳнатга қобилиятсиз шахсларнинг (пенсия ёшидаги пенсия олишга ҳақли бўлганлар, ногиронлик пенсияси олаётганлар, набиралари - агар уларнинг ўз ота-онаси бўлса ва х.к.) улушини чегириб ташлаш орқали белгиланади.

Ҳар бир жабрланган шахсга тўланиши лозим бўлган зарар миқдори уларнинг барчасига тўланиши лозим бўлган зарар миқдори ҳар бирига тақсимлаш йўли билан аниқланади.

4. Вафот этган марҳум ходимнинг қарамоғида бўлмаган, аммо ундан таъминот олишга ҳақли шахслар (марҳумнинг у билан бирга яшамайдиган, вояга етмаган ёки ногирон фарзандлари, хотини (эри)) зарарни қопланишида ҳуқуққа эгадирлар.

Бунда уларга тўланиши лозим бўлган зарар миқдори суд тартибида белгиланса унинг миқдори ҳам суд йўли билан белгиланади.

Зарар миқдори судга мурожаат қилинмаганлиги ҳамда (иш берувчининг ўзи ёки бошқа шахслар) жабрланувчиларнинг моддий аҳволи, марҳум ҳаётлик чоғида моддий ёрдам кўрсатиш имконияти ҳисобга олиниб белгиланади.

Зарар тўлови миқдори аввало марҳум ходим билан бирга яшамаган зарарни қоплашига ҳақли шахслар учун, кейин эса бирга яшамаган шахсларга тайинланган сумма марҳум ўртача иш ҳаққидан чегириб ташлангани ҳолда марҳум тириклик пайтида у билан бирга яшаб келган қарамоғида бўлган шахслар учун белгиланади.

5. Боқувчисини йўқотганлиги туфайли зарар тўловини олишга ҳақли шахсларга зарар миқдори белгиланишида жабрланувчиларга туфайли тайинланган ва тўланаётган пенсия, улар оладиган иш ҳаққи, стипендия, бошқа тўлов (даромад)лар ҳисобга олинмайди.

Қарамоғида бўлиб келган ҳар бир шахсга тўланадиган зарар миқдори қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйиладиган энг кам ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан кам бўлиши мумкин эмас.

194-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори

Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жамоа шартномасида, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, - иш берувчи билан касабаси уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Бунда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жабрланувчининг йиллик иш ҳақидан, ходимнинг вафоти муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори эса, марҳумнинг олти йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

1. Ишлаб чиқариш билан боғлиқ сабабларга кўра соғлиғига зарар етказилган ходим етказилган зарар учун компенсация тўловлари билан бир қаторда бир йўла тўланадиган нафақа олишга ҳам ҳақлидир.

Иш берувчи томонидан бериладиган бир марталик нафақа миқдори корхона жамоа шартномасида белгиланади. Агар корхонада жамоа шартномаси тузилмаган у ҳолда нафақа миқдори иш берувчи ва касабаси уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа органи ўртасидаги келишув асосида белгиланади.

Иш берувчи томонидан ходимга бериладиган бир марталик нафақанинг энг кам миқдори соғлиғига шикаст етган ходимнинг бир йиллик (ўн икки ойлик) ўртача иш ҳақининг жамидан кам бўлмаслиги лозим.

Соғлиғига зарар етган ва бир йўла бериладиган нафақани олган ходим ишлаб чиқаришда юз берган шикастланиши туфайли вафот этгани тақдирда унинг қарамоғидаги шахсларга боқувчиси вафот этгани туфайли камида беш йиллик (олтмиш ойлик) ўртача иш ҳақи миқдорида бир йўла нафақа берилади.

2. Боқувчиси вафот этганлиги муносабати билан зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга зарар суммаларини қоплаш билан бир вақтда бир йўла нафақа берилиши жамоа шартномаси, агар жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, ходимлар вакиллик органи

билан иш берувчи ўртасидаги бошқа шаклдаги келишувда назарда тутилмоғи лозим.

Боқувчиси ишлаб чиқаришга оид сабабларга кўра вафот этган, қарамоғида бўлган ёхуд қарамоғида бўлмаган бўлсада, аммо таъминот олишга ҳақли бўлган шахсларга бериладиган бир марталик нафақанинг миқдори мархум ходим-боқувчининг олти йиллик (72 ойлик) иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Корхона ва ташкилотларнинг иш берувчилари бир йўла бериладиган нафақа миқдорини кўпроқ белгилашга ҳақлидирлар.

3. Корхонада жамоа шартномаси тузилмаганлиги, шунингдек, иш берувчи билан корхона касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасида ходим вафот этгани ёки унинг соғлиғига зарар етгани ҳолларда бир йўла тўланадиган нафақа тўланиши ҳақида келишув мавжуд эмаслиги вафот этган ходим қарамоғидагиларга ходимнинг соғлиғига зиён етганида эса унинг ўзига белгиланганидан кам бўлмаган миқдорда бир марталик нафақа тўлаш мажбуриятидан иш берувчини озод қилмайди.

4. Ишлаб чиқариш сабабларига кўра вафот этган ходим қарамоғидагиларга, шунингдек, соғлиғига зарар етган ходимнинг ўзига бир йўла нафақа тўлаш мажбурияти мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхона, ташкилот, муассасаларга, шунингдек, жисмоний шахс - иш берувчиларга ҳам юклатилган.

5. Ишлаб чиқариш билан боғлиқ сабаблар билан вафот этган ходим қарамоғидагиларга, соғлиғига зарар етказилганида ходимнинг ўзига бир йўла нафақа берилишида айбнинг шакли, ходимнинг қўпол эҳтиётсизлиги, эътиборга олинмайди ва шундай ҳолатлар туфайли нафақа миқдорини камайтирилишига йўл қўйилмайди.

6. Шахс корхона ёки ташкилотда, ёхуд жисмоний шахсда фуқаролик ҳуқуқий шартнома асосида (меҳнат шартномаси тузилмасдан, ишга қабул қилиш амалга оширилмасидан) меҳнат қилгани ҳолларда юз бергани сабабларга кўра вафот этган бўлса ёки унинг соғлиғига зарар етса, зарарни қоплаш билан боғлиқ бўлган масалалар меҳнат қонунчилигига кўра эмас, балки фуқаролик кодекси ва бошқа фуқаролик қонунчилиги нормаларига кўра ҳам эшитилади.

195-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан зарарни тўлаш тартиби ва муддатлари

Меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан зарарни тўлаш тартиби ва муддатлари Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

1. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасидан 2005 йил 11 февралдаги “Ходимларга меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларини тақиқлаш тўғрисида”ги 60-сонли қарори қабул қилиниши муносабати билан Вазирлар Маҳкамаси томонидан 1994 йил 1 февралдаги 48-сон қарор билан тасдиқланган аввал амалда бўлган шу ҳақдаги “Қоидалар” ўз кучини йўқотди.

2. “Ходимларга меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари” нинг янгитдан қабул қилиниши ишлаб чиқариш соҳасида бозор муносабатлари ривожланаётганлиги, ишлаб чиқариш демократияси кенгайиб бораётганлиги, инсон ҳуқуқлари ва манфаатларини қонунлар воситасида муҳофазалаш кучайиб бораётганлигини ўзида акс эттиради. Янги “Қоидалар”да ходимга ёки унинг қарамоғидаги шахсларга зарарни қоплашнинг қўшимча, аввал маълум бўлмаган шакл ҳамда механизмлари назарда тутилган. Бу соҳадаги кафолатлар бир мунча кенгайтирилган.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ
ВАЗИРЛАР МАҲКАМАСИНИНГ
ҚАРОРИ
11.02.2005 й.
N 60

*ХОДИМЛАРГА УЛАРНИНГ МЕҲНАТ
ВАЗИФАЛАРИНИ БАЖАРИШ БИЛАН
БОҒЛИҚ ҲОЛДА ЖАРОҲАТЛАНИШИ,
КАСБ КАСАЛЛИКЛАРИГА ЧАЛИНИШИ
ЁКИ САЛОМАТЛИКНИНГ БОШҚА ХИЛ
ШИКАСТЛАНИШИ ТУФАЙЛИ ЕТКАЗИЛГАН
ЗАРАРНИ ТЎЛАШ ҚОИДАЛАРИНИ
ТАСДИҚЛАШ ТЎҒРИСИДА*

"Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонунини ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг "Меҳнатни муҳофаза қилишга доир меъёрий ҳужжатларни қайта кўриб чиқиш ва ишлаб чиқиш тўғрисида" 2000 йил 12 июлдаги 267-сон қарорини бажариш юзасидан Вазирлар Маҳкамаси ҚАРОР ҚИЛАДИ:

1. Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари 1-иловага мувофиқ тасдиқлансин.

2. Белгилаб қўйилсинки, қайта ташкил этилган ёки тугатилган қишлоқ хўжалиги кооперативлари (ширкат хўжаликлари), фермер ва деҳқон хўжаликларининг ходимнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш бўйича мазкур қарор қабул қилингунгача бўлган қарзлари Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобига белгиланган тартибда тўланади.

3. Вазирликлар, идоралар, мулкчилик ва ишлаб чиқариш шаклларида қатъи назар, хўжалик юритувчи субъектлар мазкур Қоида-

ларнинг ўз таркибий бўлинмалари ва тузилмаларига етказилишини, шунингдек уларнинг тўғри қўлланишини таъминласинлар.

4. Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг 2-иловага мувофиқ баъзи қарорлари ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин ва айрим қарорларига қўшимчалар киритилсин.

5. Мазкур қарорнинг бажарилишини назорат қилиш Ўзбекистон Республикаси Бош вазирининг биринчи ўринбосари Р.С. Азимов зиммасига юклансин.

Ўзбекистон Республикасининг
Бош вазири

Ш. Мирзиёев

*Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини
бажариши билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши,
касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг
бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш
ҚОИДАЛАРИ*

I. Умумий қоидалар

*II. Соғлигига шикаст етказилганлиги билан боғлиқ
ҳолда зарарнинг жабрланувчига тўланадиган миқдори*

*III. Меҳнат жароҳатлари туфайли қилинган
қўшимча харажатларни жабрланувчига тўлаш*

IV. Боқувчининг вафоти сабабли зарарни тўлаш

V. Зарарни тўлаш тўғрисидаги аризани кўриб чиқиш тартиби

*VI. Юридик шахс қайта ташкил этилганда ёки тугатилганда
зарарни тўлаш суммасини капиталлаштириш ва тўлаш
тартиби*

VII. Зарарни қоплаш суммасини тўлаш тартиби ва муддатлари

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш бўйича муносабатлар Ўзбекистон Республикаси қонунлари, бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, шунингдек мазкур Қоидалар билан тартибга солинади.*

Мазкур Қоидаларнинг амал қилиши, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган ёлланма меҳнатдан фойдаланаётган юридик шахсларга, юридик шахс бўлмасдан фаолият юритаётган деҳқон хўжаликларига (ке-йинги ўринларда матнда иш берувчи деб юритилади), шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат шартномаси бўйича ишлаган ёки ишлаётган ҳамда меҳнат жароҳати олган ходимларга жорий этилади.

2. Иш берувчи иш берувчининг ҳудудида ва унинг ташқарисида, шунингдек иш берувчи берган транспортда ишга келиш ёки ишдан кетиш вақтида ходимнинг соғлигига меҳнат жароҳати билан етказилган зарар учун моддий жавобгар бўлади.

Иш берувчи, меҳнат жароҳати ёки бошқа меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ равишда ходим соғлигига етказилган зарарни, агар у етказилган зарар учун ўзининг айбдор эмаслигини исбот қила олмаса, ходимга етказилган зарарни тўлаши шарт.

3. Иш берувчи томонидан ижтимоий-иқтисодий, таъкилий-техник, санитария-гигиена ва даволаш-профилактика чоралари ҳамда соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитлари яратиш тадбирлари таъминланмаганлиги (меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги, саноат санитарияси қоидалари ва шу кабиларга риоя қилмаслик) туфайли олинган меҳнат жароҳати унинг айби билан содир этилган деб ҳисобланади.

4. Қуйидаги ҳужжатлар меҳнат жароҳати учун иш берувчининг айбдорлигини ёки жавобгарлигини исботловчи далил бўлиши мумкин:

бахтсиз ҳодисани махсус текшириш далолатномаси;

бахтсиз ҳодиса ва ишлаб чиқаришда соғлиққа етказилган бошқа хил шикастлар тўғрисида далолатнома;

суд қарори;

меҳнатни муҳофаза қилиш ва меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини, соғлиққа етказилган зарар сабабларини назорат қилишни амалга оширувчи давлат меҳнат техника инспектори ёхуд бошқа мансабдор шахслар (органлар)нинг хулосаси;

касб касаллиги тўғрисида тиббий хулоса;

айбдор шахсларга маъмурий ёки интизомий жазо бериш тўғрисидаги қарор;

касаба уюшмаси қўмитаси ёки корхона ходимларининг бошқа ваколатли органи қарори.

Келишмовчилик пайдо бўлганда ёки иш берувчи зарарни тўлашни рад этганда, ушбу масала қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда суд томонидан ҳал қилинади.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва ходимлар соғлигига етказилган бошқа шикастларни текшириш ва ҳисобга олиш тартиби Ҳукумат томонидан белгиланади.

5. Жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқишига ёки унинг кўпайишига сабаб бўлган тақдирда, зарарнинг тўлов миқдори суммаси жабрланувчининг айбига қараб камайиши мумкин, лекин камайиш эллик фоиздан кўп бўлмаслиги лозим.

Жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги туфайли ҳамда иш берувчининг айби бўлмаган ҳолларда, иш берувчининг жавобгарлиги, айбидан қатъи назар (яъни унинг меҳнат вазифаларини бажаришида юқори хавфли манбалар томонидан ходим соғлиғига етказилган зарар), зарарни тўлаш суммаси жабрланувчининг айбдорлиги даражасига қараб камайиши ҳам мумкин, лекин камайиш эллик фоиздан кўп бўлмаслиги лозим. Бунда зарарни тўлашдан бош тортишга йўл қўйилмайди.

Жабрланувчининг айбдорлиги даражаси корхона, муассаса, ташилот касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа ваколатли органи қарори билан, мазкур масала бўйича келишмовчилик пайдо бўлганда эса суд томонидан белгиланади.

Зарарни тўлашнинг қўшимча турларига, бир йўла нафақа тўлашга, шунингдек боқувчисининг вафоти туфайли етказилган зарар тўловларига нисбатан аралаш жавобгарлик қўлланилмайди.

6. Жабрланувчининг меҳнат жароҳати туфайли меҳнатга лаёқатсизлик даражаси Тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЭК) томонидан белгиланади.

Касб бўйича меҳнатга лаёқатсизлик даражасини белгилаш билан бир вақтда, ТМЭК асослари мавжуд бўлганда, ногиронликнинг тегишли гуруҳи белгиланади ҳамда жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига бўлган муҳтожлиги аниқланади.

7. Мазкур Қоидаларга мувофиқ зарарни тўлаш учун зарур бўлган пул суммаси, қўшимча харажатларни қоплаш ҳамда бир йўла тўланадиган нафақа миқдори жамоа шартномаси (битимлари) асосида оширилиши мумкин.

8. Белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдори** оширилганда соғлиқнинг шикастланиши билан боғлиқ зарар ёки боқувчисининг вафоти билан боғлиқ равишда бериладиган йўқотилган иш ҳақи, бошқа тўловларни қоплаш суммаси энг кам ойлик иш ҳақи миқдорининг оширилган суммасига мутаносиб равишда кўпайтирилади.

9. Меҳнат жароҳати олгандан кейин меҳнат муносабатларини тўхтатиш зарарни тўлашдан озод қилмайди.

10. Қуйидагилар жабрланувчига етказилган зарарни тўлашда суммани тўлаш манбалари ҳисобланади:

бюджет ташилотлари ва муассасалари учун қонун ҳужжатларига мувофиқ давлат бюджети маблағлари;
бошқа иш берувчилар учун ўз маблағлари.

II. СОҒЛИҒИГА ШИКАСТ ЕТКАЗИЛГАНЛИГИ БИЛАН БОҒЛИҚ ҲОЛДА ЗАРАРНИНГ ЖАБРЛАНУВЧИГА ТЎЛАНДИГАН МИҚДОРИ

11. Ходимга жароҳат ёки соғлиғига бошқа шикаст етказилганда жабрланувчининг олган ёхуд олиши мумкин бўлган йўқотган иш ҳақи (даромади) тўланади.

Зарар ҳар ойда жабрланувчининг касбий меҳнат фаолиятини йўқотиш даражасига тегишли равишда меҳнат жароҳати олгунга қадар унинг ўртача ойлик иш ҳақига фоизларда, соғлиғига шикаст етказилиши сабабли қилинган қўшимча харажатлар компенсацияларда, шунингдек белгиланган ҳолларда бир марталик нафақалар тўлашда қопланади.

Иш ҳақи ёки унинг бир қисми тўланаётганда, жароҳат олиши туфайли тайинланган ногиронлик пенсиялари, шунингдек меҳнат жароҳати олгунга қадар ва ундан кейин тайинланган пенсиялар, нафақалар ва бошқа шунга ўхшаш тўловларнинг бошқа турлари етказилган зарарни тўлашда ҳисобга олинмайди. Шунингдек жабрланувчининг жароҳат олгандан кейинги иш ҳақи ҳам зарарни тўлашда ҳисобга олинмайди. Бунда жабрланувчиларга меҳнат жароҳати бўйича ногиронларга зарарни тўлаш миқдори белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдорининг элик фоизидан кам бўлиши мумкин эмас.

12. Жабрланувчининг йўқотган иш ҳақи таркибига: ҳам асосий, ҳам даромад солиғи ундириладиган ўриндошлик иш жойи бўйича меҳнат ва фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича барча меҳнат ҳақи турлари; тадбиркорлик фаолиятидан олинadиган даромади (солиқ инспекцияси маълумотлари асосида); муаллифлик ҳақи;

вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлиги ҳамда ҳомиладорлик ва туғруқ таътиллари даври учун тўланган нафақалар киритилади.

Барча иш ҳақи турлари солиқлар ушлаб қолингунга қадар ҳисобланган суммаларда ҳисобга олинади.

Ўқиш даврида тўланадиган стипендия (зарарни қоплаш тўғрисида мурожаат қилувчининг хоҳишига кўра) иш ҳақига тенглаштирилади.

13. Жабрланувчининг йўқотган иш ҳақи таркибига қуйидагилар киритилади: юридик шахсларнинг устав фондларидаги қўйилмалари ёки пайлари бўйича улар томонидан олинadиган дивидендлар ва фоизлар, шунингдек қимматли қозғозлар бўйича даромадлари; бир марталик тусдаги тўловлар (фойдаланилмаган таътил учун пул компенсациялари, меҳнат шартномаси тўхтатилганда бериладиган ёрдам нафақалари).

14. Ўртача ойлик иш ҳақи меҳнат жароҳати олиш ёки меҳнат жароҳати туфайли меҳнатга лаёқатсизликдан ёхуд меҳнатга лаёқат даражаси пасайишидан (фуқаронинг танлови бўйича) олдинги охирги ўн икки ой мобайнидаги иш (хизмат, муддатли ҳарбий хизматдан ташқари) бўйича аниқланади. Касб касаллигига чалинган тақдирда ўртача ойлик иш ҳақи ҳам бундай касалликка сабаб бўлган ишни тўхтатишидан олдинги охирги ўн икки ой бўйича белгиланиши мумкин.

Ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоблаб чиқариладиган ойлар сонидан (фуқаронинг хоҳишига кўра) иш ойнинг биринчи кунидан бошланмаганлиги ёки тўхтатилмаганлиги муносабати билан тўлиқсиз иш ойлари ҳамда уч ёшгача бўлган болани парвариш қилиш муносабати билан бериладиган таътил ойлари (шу жумладан, тўлиқ бўлмаган ойлари), шунингдек ходим ногирон ҳисобланган ёки меҳнат жароҳати туфайли етказилган зарар тўловини олиб келган, I гуруҳ ногирони, 16 ёшгача бўлган ногирон болани ёки даволаш муассасасининг ўзганинг парваришига муҳтожлик ҳақидаги хулосасига кўра қарияларни парвариш қилиш мобайнидаги иш вақти чиқариб ташланади. Бунда чиқариб ташланган ойлари бевосита бошқа олдинги ойлари билан алмаштирилади ёки уларни алмаштириш имкони бўлмаганда ҳисоблашдан чиқариб ташланади. Бундай алмаштириш, жароҳатланишдан ёки касб касаллигига чалинишдан олдинги иш жойидан қатъи назар, охирги икки йил доирасида амалга оширилади.

15. Ўн икки ойдаги иш учун ўртача ойлик иш ҳақи мазкур Қоидаларнинг 14-бандида кўрсатилган иш ҳақининг умумий суммасини ўн иккига бўлиш йўли билан ҳисоблаб чиқарилади. Жабрланувчи зарар етказилган вақтда ўн икки ойдан кам ишлаган тақдирда, ўртача ойлик иш ҳақи ҳақиқатда ишлаган умумий иш ҳақини ишлаган ойлار сонига бўлиш йўли билан ҳисоблаб чиқарилади.

Иш даври тўлиқ ойдан кам вақтни ташиқил қилган тақдирда, зарарни тўлаш миқдори шартли ойлик иш ҳақи (даромад) миқдоридан келиб чиққан ҳолда ҳисоблаб чиқилади. У қуйидаги тартибда аниқланади: бутун ишланган вақт давомида олинган иш ҳақи (даромад) кунлар сонига бўлинади, ҳосил бўлган сумма бир йил учун ўрта ҳисобда ҳисоблаб чиқилган бир ойдаги иш кунлари сонига кўпайтирилади.

Ҳақиқий иш ҳақи миқдори тўғрисидаги ҳужжатларни олиш имконияти бўлмаган тақдирда зарарни тўлаш миқдори зарарни тўлаш тўғрисида мурожаат қилинган вақтда белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда ҳисоблаб чиқилади. Жабрланувчининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан кўп бўлмаган ҳолларда ҳам етказилган зарарни тўлаш миқдори худди шу тартибда ҳисоблаб чиқилади.

16. Балоғатга етмаганлар меҳнат жароҳати олган тақдирда, зарар унинг иш ҳақи (даромади) миқдоридан келиб чиққан ҳолда, аммо қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдорининг беш бараваридан кам бўлмаган миқдорда тўланади.

17. Агар бир иш берувчида ишланган даврда меҳнат жароҳати такроран олинган тақдирда ўртача ойлик иш ҳақи жабрланувчининг хоҳишига кўра биринчи ёки такрорий меҳнат жароҳати олингандан илгариги тегишли даврлар бўйича ҳисоблаб чиқилади. Зарарни тўлаш миқдори касбга доир меҳнатга лаёқатсизликнинг умумий фоизига қараб ҳисоблаб чиқилади.

Агар меҳнат жароҳатлари турли иш берувчиларда ишлаганда олинган бўлса, у ҳолда зарарнинг тўлов миқдорини аниқлаш ҳар бир иш берувчи томонидан, тегишли меҳнат жароҳати бўйича касбга доир меҳнатга лаёқатсизлик фоизига қараб алоҳида амалга оширилади.

18. Чет элларда ишлаган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи (даромади) чет элда ишлаганлик учун тўловларни чиқариб таъминлаган ва мазкур Қоидаларнинг 8-бандини ҳисобга олган ҳолда умумий асосларда ҳисоблаб чиқилади.

19. Ишлаб чиқариш таълимини (амалий машғулоти) ўташ даврида меҳнат жароҳати олган фуқароларнинг ўртача ойлик иш ҳақи (даромади) жабрланувчининг қайси касб (мутахассислик) бўйича ўқиганлигига қараб, шу касб (мутахассислик) ставкаси (маоши)дан келиб чиққан ҳолда (аммо 2 разряддан паст эмас) ҳисоблаб чиқилади. Ўқиш (амалий машғулоти) давомида иш ҳақи (даромади) олган шахсларга, уларнинг хоҳишига кўра, ўртача ойлик иш ҳақи (даромади) шу давр учун ҳисоблаб чиқилади. Жабрланувчиларнинг хоҳишига кўра, ўртача ойлик иш ҳақи (даромади) ўқиш даврида тўланган стипендия бўйича ҳам ҳисоблаб чиқирилиши мумкин.

20. Меҳнат жароҳати туфайли ўзининг розилиги билан вақтинча енгилроқ, кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган жабрланувчига иш ҳақи меҳнатга лаёқати тиклангунга қадар меҳнат жароҳати олгандан аввалги ўртача ойлик иш ҳақи (даромади)дан кам бўлмаган миқдорда тўланади.

Бошқа ишга ўтказиш зарурлиги, унинг давом этиш муддати ва тавсия этиладиган иш тури ТМЭК ҳулосасига мувофиқ белгиланади.

21. Агар жабрланувчи меҳнат жароҳати туфайли аввалги ишини бажара олмаган тақдирда иш берувчи жабрланувчини унинг хоҳишига кўра ТМЭК ҳулосасига мувофиқ, ўз ҳисобидан янги касбга ўқитиши шарт.

Янги касбга ўқитиш даврида жабрланувчига меҳнат жароҳати олгунга қадар олган ўртача ойлик иш ҳақи (даромади) тўланади. Мазкур даврда зарарни қоплаш суммасини тўлаш умумий асосларда амалга оширилади.

III. МЕҲНАТ ЖАРОҲАТЛАРИ ТУФАЙЛИ ҚИЛИНГАН ҚЎШИМЧА ХАРАЖАТЛАРНИ ЖАБРЛАНУВЧИГА ТЎЛАШ

22. Ўтказилган зарар учун жавобгар бўлган иш берувчи жабрланувчига, ўртача ойлик иш ҳақи (даромади)дан ташқари,

меҳнат жароҳати туфайли қилинган қўшимча харажатларни ҳам тўлашига мажбурдир. Тўланадиган бундай харажатларга даволаш, протезлаш, қўшимча овқатланиш, дори-дармонлар сотиб олиш, санатория-курортда даволаниш, шу жумладан жабрланувчининг даволанадиган жойга бориш ва келиш йўл харажатлари, зарур ҳолларда эса шунингдек ўзганинг парваришига муҳтож бўлганда, кузатиб боровчи шахснинг ҳам йўл харажатлари, махсус транспорт воситаларини сотиб олиш ва бошқа турли ёрдам харажатлари, агар у ТМЭК томонидан ёрдамнинг ушбу турларига муҳтож деб топилган бўлса ва уларни тегишли ташиқлотлардан бепул олиш ҳуқуқи бўлмаса, шунингдек жабрланувчи билан иш берувчи ўртасида зарарни тўлаш бўйича баҳс пайдо бўлганда ҳамда баҳс жабрланувчи фойдасига ҳал бўлган ҳолларда адвокат ёллаш учун қилинган харажатлар киради.

Дори-дармонлар сотиб олиш учун қилинган харажатлар даволовчи шифокор томонидан ёзиб берилган белгиланган шаклдаги рецепт ҳамда пул тўланганлиги тўғрисидаги чек тақдим этилганда иш берувчи томонидан жабрланувчига тўланади.

I гуруҳ ногиронлари учун ТМЭКнинг уй шароитида парваришига муҳтожлик ҳақидаги хулосаси талаб қилинмайди (улар махсус тиббий парваришига муҳтож бўлган ҳоллар бундан мустасно).

Мазкур бандда кўрсатилган ёрдамнинг бир нечта турларига муҳтож бўлган жабрланувчига ёрдамнинг ҳар бир турини олиш билан боғлиқ харажатлар тўланади.

23. Махсус тиббий парваришига муҳтож бўлган жабрланувчилар учун қўшимча харажатлар ҳар ойда энг кам ойлик иш ҳақининг икки баравари миқдорида белгиланади.

Уй шароитида парвариш қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлар ҳар ойда энг кам ойлик иш ҳақининг эллик фоизи миқдорида белгиланади.

Ҳам махсус тиббий парваришига, ҳам уй шароитидаги парваришига муҳтож бўлган жабрланувчига уй шароитидаги парвариш билан боғлиқ харажатлар махсус тиббий парвариш харажатларига қўшимча равишда тўланади.

Жабрланувчини парвариш қилиш учун қўшимча харажатлар, уларнинг ким томонидан амалга оширилишидан қатъи назар, тўланади.

Махсус транспорт воситаларини сотиб олиш харажатлари уларнинг қиймати доирасида тўланади.

Бошқа қўшимча харажатлар миқдори тегишли ташкилотларнинг счётлари ва бошқа ҳужжатлар асосида ёхуд жабрланувчи томонидан ушбу харажатлар қилинган вақтдаги нархларга мувофиқ аниқланади.

24. Жабрланувчининг санаторий-курортда даволанишга муҳтожлиги ҳақида ТМЭК хулосаси мавжуд бўлган тақдирда, унга ҳар йилги меҳнат таътилидан ташқари даволаниш учун қўшимча таътил берилади. Даволаниш учун берилган таътил вақти учун тўлов ҳар йилги таътил тўлови учун белгиланган қоидаларга мувофиқ амалга оширилади. Даволаниш давридаги зарарни тўлаш умумий асосларда амалга оширилади.

Меҳнат жароҳати олган ходим бошқа ишга ўтганда, даволаниш учун берилган қўшимча таътил учун тўлов зарар етказилгани учун масъул бўлган иш берувчи томонидан амалга оширилади.

Жабрланувчи, шунингдек уни кузатиб боровчи шахснинг йўл кира харажатларини тўлаш миқдори хизмат сафари тўғрисидаги норматив ҳужжатларга мувофиқ аниқланади.

25. Йўқотилган иш ҳақи (даромади)ни тўлашдан зарарни тўлашнинг бошқа турларидан ташқари, иш берувчи жабрланувчига бир йўла бериладиган нафақа тўлайди.

Ходим соғлигига етказилган зарар билан боғлиқ ҳолда иш берувчи томонидан тўланадиган бир йўла бериладиган нафақа миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа ваколатли органи ўртасидаги битим бўйича аниқланади. Бир йўла бериладиган нафақа миқдори жабрланувчининг бир йиллик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Йиллик иш ҳақи миқдори мазкур Қоидаларнинг 14 ва 15-бандларига мувофиқ ҳисоблаб чиқилган ўртача ойлик иш ҳақини ўн иккига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

IV. БОҚУВЧИНИНГ ВАФОТИ САБАБЛИ ЗАРАРНИ ТЎЛАШ

26. Ходим меҳнат жароҳатига боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда, иш берувчи марҳумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга

лаёқатсиз, шунингдек ўн олти ёшга тўлмаган шахсларга ёки марҳум вафот этган кунгача ундан нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга, марҳумнинг вафотидан сўнг тугилган фарзандига, шунингдек ота-оналаридан бирига, умр йўлдошига ёки оиласининг ишламайдиган ва вафот этганнинг 3 ёшга тўлмаган болалари, укалари, сингиллари ёки набиралари парвариши билан банд бўлган бошқа аъзосига зарарни тўлаши шарт.

Болаларнинг боқимандалиги назарда тутилади ва бунинг учун далиллар талаб қилинмайди.

Қуйидагилар меҳнатга лаёқатсиз ҳисобланади:

16 ёшдан ошган шахслар, агар улар шу ёшга етгунга қадар ногирон бўлиб қолган бўлса;

60 ёшга тўлган эркаклар ҳамда 55 ёшга тўлган аёллар;

белгиланган тартибда ногирон деб эътироф этилган шахслар.

Оила аъзосининг меҳнатга лаёқатсизлиги бошланган вақт (боқувчининг вафотигача ёки вафотидан кейин) унинг зарар тўловини олиш ҳуқуқига таъсир этмайди.

16 ва ундан катта ёшдаги ўқувчилар ўқув юртларининг кундузги бўлимларида ўқишни тугатгунларига қадар, аммо кўпи билан 18 ёшгача зарар тўловини олиш ҳуқуқига эгадирлар.

27. Вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган ва боқувчининг вафоти туфайли зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга лаёқатсиз шахслар учун зарар миқдори вафот этган шахснинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридан унинг ўзига ва қарамоғидаги меҳнатга лаёқатли, аммо зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлмаган фуқароларга тўғри келадиган улушни чегириб ташлаган ҳолда белгиланади.

Зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларнинг ҳар бирига бериладиган зарар тўловлари миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг кўрсатиб ўтилган шахсларнинг ҳаммасига тўғри келадиган улуш уларнинг сонига тақсимланади.

Вафот этган шахснинг қарамоғида бўлмаган, аммо зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга лаёқатсиз шахслар учун зарар тўлови миқдори суд тартибида белгиланади.

Вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган ва бўлмаган шахслар аynи бир вақтда зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлишган тақдирда зарар тўловлари миқдори энг аввало вафот этган шахснинг қарамоғида бўлмаган шахслар учун белгиланади. Улар учун

белгиланган зарар тўлови суммаси боқувчининг иш ҳақидан чегириб ташланади, сўнг иш ҳақининг қолган миқдорига қараб вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахслар учун зарар тўлови миқдори мазкур банднинг биринчи ва иккинчи хатбошида назарда тутилган тартибга мувофиқ белгиланади.

Боқувчисини йўқотганлик туфайли зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар учун уларга боқувчи вафоти туфайли тайинланган пенсия, шунингдек бошқа пенсиялар, иш ҳақи, стипендиялар ва бошқа даромадлар зарар тўлови ҳисобига киритилмайди. Бунда қарамоғида бўлган ҳар бир шахс ҳисобига зарар тўлови миқдори қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдорининг эллик фоизидан кам бўлиши мумкин эмас.

28. Боқувчисини йўқотганлик туфайли зарар тўлови олишга ҳуқуқи бўлганлардан ҳар бирига белгиланган зарар миқдори кейинчалик ҳисоб-китоб қилинмайди, қуйидаги ҳолатлар бундан мустасно:

чақалоқ боқувчининг вафотидан кейин тузилганда;

вафот этган боқувчининг фарзандларида, набиралари, укалари ва сингилларини уч ёшга тўлгунгача парвариш қилиш билан банд бўлган шахсларга зарар тўловлари белгиланганда ёки тўхтатилганда;

вафот этганнинг қарамоғида бўлган ёки у вафот этган кунгача унинг таъминотида бўлиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга лаёқатсиз шахслар сони ўзгарганда.

Кўрсатиб ўтилган ҳолларда зарарни тўлаш миқдори, зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлган шахслар сони кўпайиши ёки камайиши ҳисобга олинган ҳолда, мазкур Қоидаларнинг 27-бандига мувофиқ қайта ҳисоблаб чиқилади.

29. Боқувчиси вафот этганлиги муносабати билан зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга иш берувчи вафот этганнинг камида олтига ўртача йиллик иш ҳақининг ушбу шахслар сонига бўлинган суммасида бир йўла бериладиган нафақа тўлайди.

Олтига ўртача йиллик иш ҳақи миқдори мазкур Қоидаларнинг 14 ва 15-бандларига мувофиқ ҳисоблаб чиқилган вафот этганнинг ўртача ойлик иш ҳақи (даромади)ни етмиш иккига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

30. Соғлиқ шикастланганлиги туфайли бир йўла бериладиган нафақа олингандан кейин ходим меҳнат билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши муносабати билан вафот этган тақдирда, иш берувчи вафот этганнинг камида бешта ўртача йиллик иш ҳақи миқдорида бир йўла бериладиган нафақа тўлаши шарт.

31. Ходим меҳнат билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши муносабати билан вафот этган тақдирда иш берувчи қўшимча равишда дафн этиши учун зарур харажатларни ушбу харажатларни сарфлаган шахсга тўлаши шарт.

Дафн этиши учун зарур харажатлар зарарни тўлаш ҳисобига киритилмайди.

V. ЗАРАРНИ ТЎЛАШ ТЎҒРИСИДАГИ АРИЗАНИ КЎРИБ ЧИҚИШ ТАРТИБИ

32. Иш берувчи касб бўйича меҳнат лаёқатини йўқотган ходимга ишлаб чиқаришда нобуд бўлганнинг оила аъзоларига амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ уларнинг зарарни тўлашга бўлган ҳуқуқларини ва ушбу масалалар билан иш берувчига мурожаат қилиш тартибини тушунтириши ҳамда зарарни тўлаш тўғрисидаги талабларни бериш учун зарур бўлган ҳужжатларни олишда ариза берувчига кўмаклашиши ва тегишли ҳолларда ушбу ҳужжатларни бошқа ташилотлардан талаб қилиши шарт.

33. Зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза иш берувчига берилади. Зарарни тўлаш тўғрисидаги аризанинг нусхаси касаба уюшмаси қўмитасига ёхуд корхона ходимларининг бошқа ваколатли органига берилади.

34. Иш берувчи зарарни тўлаш тўғрисидаги аризани ариза олинган кундан бошлаб 10 кун муддатда кўриб чиқиши ва тегишли қарор қабул қилиши шарт.

Қарор иш берувчининг буйруғи (фармойиши) билан расмийлаштирилади. Буйруқ асосланган бўлиши зарур, унда зарар тўловини оладиган шахслар, оиланинг ҳар бир аъзоси учун унинг миқдорлари ва тўлаш муддатлари кўрсатилади.

Иш берувчининг зарарни тўлаш ёки асосланган рад этиш ҳақидаги буйруғи нусхаси ходимга ёки манфаатдор шахсларга буйруқ чиқарилган кундан бошлаб 3 кун муддатда топширилади.

35. Зарарни тўлаш тўғрисидаги аризага Даволаш-меҳнат экспертиза комиссиясининг касб бўйича меҳнатга лаёқатсизлик даражаси тўғрисидаги ҳамда тегишли ҳолларда жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига муҳтожлиги ҳақидаги хулосаси илова қилинади.

Зарар тўловлари муддатини узайтириш учун ҳам юқорида қайд этилган ҳужжатлар тақдим қилинади.

36. Даволаш-меҳнат экспертиза комиссиясида соғлиқни тегишувдан ўтказиш ва қайта тегиширишдан ўтказиш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

37. Боқувчисини йўқотганлик туфайли зарар тўланиши ҳуқуқига эга бўлган шахсларга зарарни тўлаш ҳақидаги аризага қуйидаги ҳужжатлар илова қилинади:

а) фуқаролик ҳолати далолатномаларини ёзиш органи (ФХДЁ) томонидан боқувчининг вафоти тўғрисида берилган гувоҳнома нусхаси;

б) вафот этган шахснинг оила аъзолари таркиби, шу жумладан унинг қарамоғида бўлганлар тўғрисида фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органининг маълумотномаси (ёки бошқа ҳужжатлар) ёки суднинг тегишли қарори нусхаси;

в) вафот этган шахснинг 3 ёшга тўлмаган болалари, укалари, сингиллари ёки невараларини парвариш қилиш билан банд бўлган ота-онаси, умр йўлдоши ёки бошқа оила аъзосининг ишламаётганлиги тўғрисида фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органининг маълумотномаси;

г) ўқув муассасасининг зарар тўланиши ҳуқуқига эга бўлган, ёши 16 дан 18 гача бўлган шахсларнинг ўқув юртларининг кундузги бўлимларида ўқиши тўғрисидаги маълумотномаси.

Тўловлар муддатини узайтириш учун зарар тўловларини келгусида ҳам олиш ҳуқуқини тасдиқловчи ҳужжатлар (ўқиши тўғрисида маълумотномалар ва бошқалар) тақдим этилади.

38. Боқувчининг оила аъзолари таркиби, шу жумладан вафот этган шахснинг қарамоғида бўлганлар ҳақида фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органининг маълумотномасида (ёки бошқа ҳужжатларда) оила ҳар бир аъзосининг фамилияси, исми, отасининг исми, туғилган йили ва ойи кўрсатилади.

Тегишли ҳужжатлар бўлмаганда ҳамда уларни тиклаш имконияти бўлмаган тақдирда, шунингдек манфаатдор шахс маълумотномадан норози бўлганда қарамоғида бўлганлик ҳолати суд томонидан белгиланади.

39. Жабрланувчининг ёки бошқа манфаатдор шахсларнинг илтимосига кўра корхона касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар томонидан вакил қилинган бошқа ваколатли орган иш берувчи билан музокараларда жабрланувчи томонидан қатнашиши учун ўз вакилини ажратади.

40. Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг қароридан норози бўлган ёки белгиланган муддатда жавоб олинмаган тақдирда ушбу низони ҳал этиш учун судга мурожаат қилишлари мумкин. Корхонанинг касаба уюшма қўмитаси ёки ходимлар томонидан вакил қилинган ваколатли орган манфаатдор шахсларнинг розилигига кўра ариза билан судга мурожаат қилиши ва суд жараёнида қатнашиши мумкин.

Зарарни тўлаш ҳақидаги ариза судга қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда берилади.

41. Чет элда ишлаган даврда меҳнат жароҳати олган ходимлар ва боқувчиси вафот этган тақдирда уларнинг оила аъзолари томонидан зарар тўловини олиш тўғрисидаги ариза ходимни чет элга ишга юборган вазирликка, идорага, ташкилотга, корхонага берилади.

VI. ЮРИДИК ШАХС ҚАЙТА ТАШКИЛ ЭТИЛГАНДА ЁКИ ТУГАТИЛГАНДА ЗАРАРНИ ТЎЛАШ СУММАСИНИ КАПИТАЛЛАШТИРИШ ВА ТЎЛАШ ТАРТИБИ

42. Белгиланган тартибда ходимнинг ҳаёти ва соғлигига етказилган зарар учун жавобгар деб эътироф этилган юридик шахс қайта ташкил этилган (қўшиб юбориш, қўшиб олиш, бирлаштириш,

бўлиш, ажратиб чиқариш, ўзгартириш) тақдирда зарарни тўлаш бўйича тегишли тўловларни тўлаш мажбурияти учун унинг ҳуқуқий вориси жавоб беради. Зарарни тўлаш тўғрисидаги талаб ҳам унга берилади.

43. Ходим меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан унинг ҳаёти ва соғлиғига зарар етказилишида, бу белгиланган тартибда қайта ташиқил этиш комиссияси томонидан тасдиқланган тақдирда, жавобгар бўлган қайта ташиқил этилаётган қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат хўжалиги), фермер хўжалиги, юридик шахс ташиқил этган деҳқон хўжаликларида маблағлар мавжуд бўлмаган ёки етарли бўлмаган тақдирда зарарни тўлаш суммаси ижтимоий таъминот туман (шаҳар) бўлимлари (кейинги ўринларда матнда ижтимоий таъминот бўлимлари деб юритилади) томонидан бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағларидан тўланади.

Ходим меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан унинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарар учун жавобгар бўлган қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат хўжалиги) фермер хўжаликларида айлантирилганда Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорларига мувофиқ зарарни тўлаш суммаси, қайта ташиқил этилаётган қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат хўжалиги)да маблағ бор-йўқлигидан қатъи назар, ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағларидан тўланади.

Қайта ташиқил этиш комиссияси юқорида кўрсатилган органларга тўловни бундан кейин амалга ошириш учун жабрланувчининг зарур бўлган барча ҳужжатларини беради.

44. Меҳнат жароҳати учун жавобгар бўлган юридик шахс тугатилган тақдирда тугатиш комиссияси зарарни тўлаш суммасини бундан кейин тўлаш учун зарур суммани тугатилаётган юридик шахс рўйхатдан ўтказилган жой бўйича бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг маблағлари жамланадиган ижтимоий таъминот бўлимларининг махсус мақсадли бюджетдан ташқари ҳисоб рақамларига ўтказиши керак.

45. Агар жабрланганга ёки зарарни ундиришга ҳуқуқи бўлган шахсларга зарар суммасини тўлаш муайян даврга белгиланган бўлса, у ҳолда бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига ўтказиш учун

мазкур суммани ҳисоблаб чиқиш юридик шахс тугатилган кунда мазкур Қоидаларда белгиланган миқдорда, бироқ камида беш йил учун амалга оширилади.

46. Агар юридик шахс тугатилган кунда жабрланувчиларга ёки бунга ҳуқуқи бўлган шахсларга зарар суммасини тўлаш муддатсиз белгиланган бўлса, у ҳолда бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармасига тўлаш учун мазкур суммани ҳисоблаб чиқиш Ўзбекистон Республикасида ўртача умр кўриш ёши ҳисобга олинган ҳолда юридик шахс тугатилган кунда мазкур Қоидаларда белгиланган миқдорда, бироқ камида 5 йил учун амалга оширилади.

Ҳисоб-китоб қилиш учун қабул қилинган Ўзбекистон Республикасида ўртача умр кўриш ёши Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг манфаатдор органлари ва ташкилотлари эътиборига етказилади.

47. Зарарни тўлаш учун суммаларни ўтказиш тугатилаётган юридик шахснинг маблағлари ёки мол-мулки мавжуд бўлмаганлиги ёки етарли эмаслиги сабабли мумкин бўлмаган ҳолларда ва зарарни тўлаш учун суммаларни ўтказиш тугатилаётган қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат хўжалиги), фермер хўжалиги, деҳқон хўжалигида маблағ йўқлиги ёки етарли эмаслиги туфайли мумкин бўлмаган ҳолларда, бу тугатиш комиссияси томонидан белгиланган тартибда тасдиқланган тақдирда, шунингдек агар юридик шахс тугатилгандан кейин жабрланганларда ёки зарар тўланиши ҳуқуқига эга бўлган шахсларда, мазкур Қоидаларга мувофиқ, уларни олиш учун қўшимча ёки янги ҳуқуқлар пайдо бўлганда зарарни тўлаш суммаси ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармаси маблағларидан тўланади.

Тугатиш комиссияси бундан кейин тўловни амалга ошириш учун жабрланганларнинг зарур бўлган барча ҳужжатларини юқорида кўрсатилган органларга беради.

48. Ижтимоий таъминот бўлимлари зарар тўланиши ҳуқуқига эга бўлган шахсларнинг яшаш жойлари бўйича зарар суммаси тўловини мазкур Қоидаларга мувофиқ ҳисоблаб чиқилган миқдорда амалга оширадilar.

49. Юридик шахс қайта ташкил этилган ёки тугатилган тақдирда зарар суммасини тўлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан белгиланади.

VII. ЗАРАРНИ ҚОПЛАШ СУММАСИНИ ТЎЛАШ ТАРТИБИ ВА МУДДАТЛАРИ

50. Зарарни қоплаш тўловлари:

а) жабрланувчиларга улар меҳнат жароҳати оқибатида касб бўйича меҳнатга лаёқатини тўлиқ ёки қисман йўқотган кундан бошлаб;

б) боқувчининг вафоти туфайли зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга боқувчининг вафот этган кунидан, аммо фақат зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлинган вақтдан бошлаб тўланади.

51. Зарарни ундириш тўғрисида ариза жабрланувчининг меҳнат жароҳати туфайли касб бўйича меҳнатга лаёқати йўқотилгандан ёки боқувчининг вафотидан 3 йилдан кейин берилган тақдирда зарарни тўлаш бу ҳақда мурожаат қилинган кундан бошлаб амалга оширилади.

Ариза берилган кун зарарни тўлаш тўғрисида мурожаат қилинган кун ҳисобланади.

52. Зарар тўловларини олиш муддатини узайтириш зарур ҳужжатлар тақдим этилиши бўйича аввалги тўловлар муддати тугаган кундан бошлаб амалга оширилади.

53. Ўртача ойлик иш ҳақи (даромад) бўйича зарарни тўлаш меҳнат жароҳати туфайли жабрланувчи касб бўйича меҳнат лаёқатини йўқотганлик белгиланган муддат учун, қўшимча харажатларни тўлаш эса уларга муҳтожлик белгиланган муддат давомида амалга оширилади.

54. Иш берувчи жабрланувчини ёки манфаатдор шахсларни зарарни тўлаш миқдори қайта ҳисобланишига сабаб бўлган маълумотлар билан тилхат бўйича таништириши шарт, жабрланувчи ёки манфаатдор шахслар эса ўз навбатида зарар тўлови миқдори қайта ҳисобланишига сабаб бўлган ўзгаришлар тўғрисида ёзма равишда маълум қилишлари шарт (энг кам ойлик иш ҳақи миқдори ошган ҳоллар бундан мустасно).

55. Жорий ой учун зарар тўловлари ушбу ой тугашидан кечикмай тўланади.

Бир йўла тўланадиган нафақа зарарни ундириши ҳуқуқи олинган кундан бошлаб бир ой мобайнида тўланади.

Зарар тўловлари суммасини олувчига етказиб бериши ва жўнатиши харажатлари етказилган зарар учун жавобгар бўлган иш берувчи ҳисобидан амалга оширилади.

Ушбу суммалар, олувчиларнинг хоҳишига кўра, уларнинг банкдаги ҳисоб рақамига ўтказилиши мумкин.

56. Зарарнинг белгиланган тўловлари қўйидаги муддатлардан бошлаб қайта ҳисоблаб чиқилади:

зарарни қоплаш миқдорини ошириши ҳуқуқи вужудга келганда тегишли ҳолатлар юзага келган ойдан кейинги ойнинг биринчи кунидан бошлаб;

қоплаш миқдорининг камайтирилишига сабаб бўлувчи ҳолатлар юзага келганда тегишли ҳолатлар юзага келган ойдан кейинги ойнинг биринчи кунидан бошлаб.

57. Зарарни ундирувчи шахс қариялар ёки ногиронлар уйига жойлаштирилган тақдирда, унга зарарни қоплаш миқдори билан у ердаги парвариш қилиш қиймати ўртасидаги фарқ тўланади, аммо бу тайинланган зарар қопланиши суммасининг 25 фоизидан кам бўлмаслиги керак.

Агар кўрсатиб ўтилган шахсларнинг қарамоғида меҳнатга лаёқатсиз кишилар бор бўлса зарар қўйидаги тартибда қопланади: қарамоғидаги меҳнатга лаёқатсиз бир киши ҳисобига белгиланган қоплаш суммасининг чорак қисми, икки киши ҳисобига учдан бир қисми, уч ва ундан кўп киши ҳисобига ярми қопланади. Тўловнинг қолган қисми қариялар ва ногиронлар уйида парвариш қилиш қийматини чегириб ташлаган ҳолда, аммо зарар қопланиши миқдорининг 25 фоизидан кам бўлмаган миқдорда, жабрланувчининг ўзига тўланади.

58. Суд ҳукми билан озодликдан маҳрум этилиб жазо муддатини ўташ даврида қопланиши керак бўлган зарар суммаси олувчининг махсус ҳисоб рақамига ўтказилади ва унга озодликдан маҳрум этилган жойдан чиққандан кейин тўланади.

59. Тайинланган, аммо жабрланувчи ёки зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан ўз вақтида олинмаган тўлов уни олиш ҳақида мурожаат қилинган олдинги 3 йилдан кўп бўлмаган вақт учун тўланади.

Зарар учун жавобгар бўлган иш берувчининг айби билан ўз вақтида олинмаган зарарни қоплаш суммаси бирон-бир муддат билан чегараланмаган ҳолда ўтган давр учун тўланади.

60. Жабрланувчига ёки боқувчининг вафоти туфайли зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тегишли бўлган ва вафот этиш туфайли улар томонидан тўлиқ олинмай қолган зарар ундириш суммаси умумий асосларда уларнинг меросхўрларига тўланади.

61. Жабрланганларга ёки зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга ортиқча тўланган зарар тўлови суммаси, агар улар томонидан суиистеъмол қилиш оқибатида (қасддан нотўғри маълумотлар мавжуд бўлган ҳужжатлар тақдим этилиши, боқувчисини йўқотган тақдирда зарар суммасини ундириш тайинланган оила таркибидаги ўзгаришлар тўғрисида маълумотлар тақдим этилмаслиги натижасида ва бошқалар) ёхуд саноқдаги хато оқибатида асоссиз тўланган бўлса, қайтариб олиниши мумкин.

Нотўғри олинган зарар тўлови суммасини қайтариб олиш меҳнатга ҳақ тўлаш суммасидан чегириб қолишда қонун ҳужжатларида белгиланган кафолатларга риоя қилинган ҳолда амалга оширилади.

Зарарни қоплаш суммасини тўлаш тўхтатилган тақдирда ортиқча тўланган сумма бўйича қарзнинг қолган қисми суд тартибида ундирилади.

62. Зарар суммасини тўлаш даврида зарарни қоплаш тайинланиши тўғрисидаги буйруқнинг нусхаси (суднинг қарори), жабрланувчи ва бошқа манфаатдор шахсларнинг зарарни қоплаш тайинланиши тўғрисидаги аризаси барча зарур ҳужжатлар билан биргаликда иш берувчининг бухгалтериясида ҳар бир олувчининг алоҳида ҳужжатлар йиғмажилдида, иш берувчи тугатилган тақдирда эса иш берувчи рўйхатдан ўтказилган жойдаги Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг бюджетдан таиқари Пенсия жамғармаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини

ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармаларининг даромадлар ва харажатлар бўлимида сақланади.

Зарар суммасини тўлаш тўхтатилгандан икки йил кейин кўрсатиб ўтилган ҳужжатлар йиғмажилдлари иш берувчининг архивига ёки бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига доимий сақлаш учун топширилади.

63. Ўзбекистон Республикаси ташқарисига доимий яшаш учун жўнаб кетган шахсларга зарарни тўлаш Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномаларига мувофиқ амалга оширилади.

*) Кейинги ўринларда меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда олинган жароҳатлар, касб касалликларига чалиниш ёки соғлиққа етказилган бошқа хил шикастлар "меҳнат жароҳати" деб аталади.

**) Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи.

"Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2005 йил, 5-6-сон, 35-модда.

196-модда. Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

Меҳнат шартномасида белгиланган вазифаларини лозим даражада бажармаганлиги натижасида ходимнинг шахсий буюмлари ёки бошқа мол-мулкига зарар етказган иш берувчи бу зарарни натура ҳолида қопламоғи лозим. Зарарни натура ҳолида қоплашнинг иложи бўлмаган тақдирда ёки ходимнинг розилиги билан мол-мулкнинг қиймати шу жойда амалда бўлган баҳо бўйича тўла ҳажмда қопланади.

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси миллий қонунчилик амалиётида биринчи марта меҳнат муносабатлари чоғида ходимнинг мол-мулки билан боғлиқ манфаатлари ҳимояланишини назарда тутди.

2. Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар деганда меҳнат вазифаларини бажарилиши чоғида унинг кийим-кечаги, шахсий

буюмлари, асбоб-ускуна, транспорт воситалари ҳамда бошқа бойликларининг йўқотилиши, nobуд бўлиши, шикастланиши, яроқсиз ҳолга келиб қолиши ва бошқалар назарда тутилади (масалан: корхонада юз берган ёнғин туфайли гардеробга топширилган кийимларни nobуд бўлиши, ишни бажариш чоғида ходимнинг ўзига тегишли приборни ишдан чиқариш ва х.к.).

3. Иш берувчининг айби билан ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар ҳажмини, турларини белгилаш зарур бўладиган ҳужжатлар орқали ёки гувоҳлар кўрсатмаси асосида амалга оширилади ва бу ҳол тегишли тарзда расмийлаштирилади (юз берган ҳодиса ҳақида далолатнома тузиш, ваколатли органлар маълумотномаларини олиши ва бошқалар).

4. Меҳнат кодекси ходимнинг мол-мулкига етказилган зарарни натурал ҳолда (яъни, йўқолган буюмнинг ўрнига айнан ана шундай буюм бериши, бузилган асбобни таъмирлаб бериш, йўқолган ёки nobуд бўлган буюм ўрнига қиймати бўйича унга тенг бўлган бошқа буюм бериш) қоплашликни устувор вазифа сифатида белгилайди.

Зарарни натура ҳолида қоплашнинг иложи бўлмаса, бундай ҳолда ходимнинг розилиги билан унга буюмнинг ўша пайитидаги бозор баҳоларидаги қиймати пул билан қопланишига йўл қўйилади.

Ходимнинг мол-мулкига зарар етказилган жой деганда корхона, ташкилот жойлашган туман (шахар), вилоят (маъмурий ҳудуд) назарда тутилади ва ўша жойдаги бозор баҳоларида, зарар етказилган пайт эмас, балки зарарни қоплаш чоғидаги нархларда қопланиши лозим бўлади.

5. Ўзининг мол-мулкига етказилган зарарни қоплаб берилишини сўраб ходим ўз иш берувчисига ёзма ариза билан мурожаат қилиши, аризага талабларини асословчи ҳужжат-далилларни қўшиб тақдим этиши лозим бўлади.

Фуқаролик конунчилигининг умумий нормаларига мувофиқ мол-мулкига зарар етказилган ходим зарар етказилган (бу ҳақда билган) пайтдан бошлаб уч йил давомида иш берувчига мурожаат қилиши ва зарар ўрни қопланиши талаб этилиши мумкин (умумий даъво муддати).

6. Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарарни қоплаш ҳақида берган аризаси иш берувчи томонидан ўн кун ичида кўриб чиқилиши лозим. Башарти ходим талаби қондирилса, бундай ҳолда уни қоплаш усули, муддати ҳамда тартиблари келишиб олинади.

Иш берувчи ходим аризасини белгиланган муддат ичида кўриб чиқмаса, қисман ёки тўлиқ рад этса (бўйин товласа) бундай ҳолда ходим умумий даъво муддати доирасида судга даъво аризаси тақдим этиши мумкин. Бундай низо фуқаролик ишлари учун белгиланган умумий қоидалар асосида кўриб ҳал этилади.

7. Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарарни қоплаш билан боғлиқ бўлган низоларни корхона, ташкилот меҳнат низолари комиссиясида кўриб ҳал этилиши қонунга зиддир. Чунки меҳнат кодекси 269-моддаси 1-қисми 4-бандига биноан ходимнинг мол-мулкига етказилган зарарни қопланиши билан боғлиқ низолар фақат суд томонидан кўриб ҳал этилиши мумкин.

8. Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарарни қоплаш билан боғлиқ низоларни бўйсунтириш тартибида юқори турувчи орган томонидан кўриб ҳал этилиши қонунда назарда тутилмаган, аммо ходим талабини қондиришга қаратилган бўлса, юқори турувчи орган (мансабдор шахс)нинг қарори (фармойиши) ҳам қонуний деб эътироф қилиниши мумкин.

9. Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарарни қоплаш ҳақида суднинг ёки бошқа ваколатли органнинг қарори улар қонуний кучга киргач суд ҳужжатлари ва бошқа органлар қарорларини ижро этиш учун белгиланган муддатда ва тартибда амалга оширилади.

10. Иш ҳақи тўлашни кечиктириш туфайли ходимга етказилган моддий зарарни қоплаш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади. Жумладан, Меҳнат кодексининг 161-моддаси, 4-қисмида корхона жамоа шартномасида иш ҳақи тўлашни кечиктирганлик учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги белгилаб қўйилиши мумкинлиги назарда тутилган.

11. Жиноят содир этилиши туфайли корхона ходимлари мол-мулкига етказилган зарарни қоплаш тартиблари жиноят ва жиноят процессуал қонунчилик актларида белгилаб қўйилади.

Жиноят туфайли етказилган зарарни қоплашга оид Олий Суд қарори келтирилади.

197-модда. Ходимга етказилган зарарни ундиришга доир ишларни кўриш тартиби

Зарарни ундириш ҳақидаги аризани иш берувчига жабрланувчи ходим, ходим вафот этган тақдирда эса, - зарар тўловини олишга ҳақли бўлган манфаатдор шахслар беради.

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

Иш берувчининг ходимга зарарни тўлаш ҳақидаги буйруғининг нусхаси ёки рад этиш ҳақидаги далил-асосли ёзма жавоби у қабул қилинган кундан бошлаб уч кунлик муддат ичида ходим ёки манфаатдор шахсларга топширилади.

Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг қарорига рози бўлмаган ёки белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда, улар мазкур низони ҳал қилиб бериш учун судга мурожаат қилишлари мумкин.

1. Иш берувчининг айби билан ходимга зарар етказилгани тақдирда (ҳар қандай зарар, шу жумладан соғлиққа етган зарар, боқувчининг вафот этиши оқибатида етган зарар, мулкӣ (натурал) ҳолдаги зарар, маънавий зарар учун товон, бир йўла бериладиган нафақа), ходим, у иш билан боғлиқ ҳолда вафот этганида эса зарар тўловини олишга ҳақли бўлган ўзга шахслар аризасига кўра зарарни қоплаш масаласи ҳал этилади.

Ариза ходим, унинг вакили ёки ўзга манфаатдор шахслар томонидан ёзма шаклда берилади. Аризада юз берган воқеа-ҳодиса ва у туфайли зарар етказилганлиги ҳолати, зарур далил-исботлар кўрсатилмоғи лозим. Аризани ходим, у ваколат берган ўзга шахс, ходим вафот этгани тақдирда зарар қопланишини талаб қилишга ҳақли шахс, уларнинг ваколатли вакиллари томонидан имзоланиши лозим. Аризага тегишли ҳужжатлар илова қилинади.

2. Меҳнат кодексининг 268-моддаси бошқа бир қатор орган ҳамда мансабдор шахсларга ҳам ходим ҳуқуқини ҳимоя қилиш мақсадида даъво билан судга мурожаат қилиши мумкин. Шунга кўра бизнинг назаримизда ходимга етказилган зарарнинг ундирилиши юзасидан ариза бериш ваколатига эга бўлган шахслар қаторига улар ҳам киритилмоғи лозим.

3. Иш берувчи ходимдан ёки зарар тўловини олишга ҳақли бўлган ўзга шахслардан тушган аризани узоғи билан ўн кун ичида кўриб чиқиши ва тегишли қарор қабул қилиши лозим бўлади.

Башарти аризада илгари сурилган талаб тўлиқ ёки қисман рад этилгудек бўлса, бундай ҳолда қарор қабул қилинган кундан бошлаб уч кун ичида ўз қарори (буйруқнинг нусхаси)ни ёки аризани рад этиш

далилланган ҳолдаги ёзма жавобни ходимга ёки зарар тўловини олишга ҳақли бўлган ўзга шахсларга топшириши шарт.

4. Иш берувчи зарар ўрнини қоплаш ҳақидаги аризани ўз вақтида кўриб чиқмаган, тўлиқ ёки қисман рад этган тақдирда манфаатдор шахслар зарарни қопланиши масаласи хусусида туманлараро фуқаролик ишлари бўйича судга даъво аризаси тақдим қилишлари мумкин бўлади. Судда бундай низоларни ҳал этиш фуқаролик процессуал қоидаларга кўра ҳал этилади.

3-§. ИШ БЕРУВЧИГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ХОДИМНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

198-модда. Иш берувчига тўланиши лозим бўлган зарар

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт.

Бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан иш берувчи учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулк) амалда камайганлиги ёки ёмон ҳолатга келганлиги, шунингдек иш берувчининг ортиқча тўловлар қилиш зарурати тушунилади.

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун ҳам, иш берувчи бошқа шахсларга етказилган зарарни тўлаши натижасида келиб чиққан зарар учун ҳам моддий жавобгар бўлади.

1. Меҳнат кодексининг 198-моддаси ходимнинг иш беручи мулкига ва бошқа мулкый манфаатларига зарар етказганлиги учун моддий жавобгарликнинг умумий қоидаларини назарда тутди. Бунда ходимнинг иш берувчи олдида моддий жавобгар бўлишининг юридик асоси бўлиб, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси (барча мулк шаклларининг тенг ҳуқуқлилиги ва ҳуқуқий жиҳатдан баб-баравар муҳофаза этилишининг кафолатланишини белгиловчи 53-моддаси) ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (иш берувчи мол-мулкани авайлаб асраши кераклиги ҳақидаги мажбуриятини назарда тутувчи 176-моддаси), шунингдек, бошқа қонун ҳужжатлари саналади.

Меҳнат шартномаси тузиш асосида ҳар қандай мулкчилик шаклидаги корхона, муассаса, ташкилотга ишга қабул қилинган

ходим моддий жавобгарлиги меҳнат қонунчилиги нормаларига мувофиқ юз беради. Ҳатто меҳнат шартномаси бекор қилинганидан сўнг ҳам иш жараёнида юз берган зарар юзасидан меҳнат қонунчилигига кўра моддий жавобгарлик вужудга келади.

2. Моддий жавобгарлик - иш берувчига етказилган мулкӣ зарарни қонун ҳужжатларига мувофиқ қопланишини назарда тутувчи жавобгарликдир. Ходим иш берувчига етказилган бевосита зарарни қоплаши лозим.

Ходим томонидан иш берувчига етказилган бевосита зарар деганда қуйидагилар тушунилади:

а) иш берувчининг ўз мол-мулки, ўзгалардан ижарага вақтинча фойдаланиш учун, сақлаш учун олган асосий ва оборот маблағлари, кўчар ва кўчмас мулклари, бинолари, иншоотлари, ускуналари, транспорт воситалари, хом ашёси, тайёр маҳсулот, пул ёки бошқа қимматли қоғозлари ҳамда бошқа бойликларининг йўқолиши, нобуд бўлиши, яроқсиз ҳолга келиши;

б) иш берувчи мол-мулкига зиён етиши натижасида унинг таъмир талаб бўлиб қолиши ва уни яроқли ҳолга келтириш учун қўшимча моддий-молиявий харажатлар қилиш заруратининг юзага келиши;

в) ўзга шахсларга зарарни қоплаб бериш, буюмни ўз ҳисобидан таъмирлаб бериш мажбурияти пайдо бўлиши;

г) жарима, тарзидаги пул тўловларини давлат бюджетига ўзга корхона ва ташкилотларга тўлаш мажбурияти пайдо бўлиши кабилар.

Ходим фақат бевосита зарарнигина тўлайди ва олинмасдан қолган фойда (даромад) ундан ундирилишига йўл қўйилмайди.

3. Ходим ўз хатти-ҳаракатлари туфайли юз берган бевосита зарардан ташқари зарар етказилиши оқибатида вужудга келган қўшимча харажатларни ҳам тўлаши лозим. Бундай қўшимча харажатлар қаторига иш берувчи учинчи шахсларга тўлаган жарима ёки бошқа тўловлари киритилиши мумкин (масалан: корхонанинг транспорт воситасида ўзга шахс соғлиғига зарар етказилганида бевосита зарар (иш ҳақи)дан ташқари даволаниши билан боғлиқ бўлган харажатларни ҳам қопланиши).

199-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно этувчи ҳолатлар

Агар зарар, уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, нормал ҳўжалик таваккалчилиги оқибатида, охирги зарурат ёки

зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан бўлса, ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади.

1. Меҳнат ҳуқуқи фанида ходимнинг иш берувчи олдида моддий жавобгар бўлиши муайян ҳолатлар, шартлар мавжудлиги билан боғланган ва бу шартлар ходим моддий жавобгарлигини белгиловчи юридик фактлар йиғиндиси - мураккаб юридик таркиб бўлишини тақазо қилади. Бундай шартларнинг мавжуд эмаслиги ёки унинг муайян шарти юз бермаганлиги моддий жавобгарлик сақлаш учун етарли асос йўқлигини англатади.

Ходим моддий жавобгарлигини истисно қилувчи шартлар ўз моҳиятига кўра:

- а) объектив табиий ҳодисалар;
- б) муайян ижтимоий ҳодисалар;
- в) зарар етказилган деб тахмин этилаётган ходимнинг субъектив хатти-ҳаракатлари;

- г) учинчи шахслар томонидан содир этиладиган ҳаракатларга бўлиниши мумкин ва уларнинг ҳар бири ўз ҳолича ходим моддий жавобгарлиги истисно этилишига сабаб бўлиши мумкин.

Умуман олганда ҳуқуқий жавобгарликдан шахсни озод қилинишига сабаб бўладиган ҳолатлар (воқеа, ҳодиса, хатти-ҳаракат) ҳуқуқнинг турли соҳаларида аҳамиятга эга ва махсус ўрганилади. Жумладан, жиноят кодексида жиноий жавобгарликдан озод қилишга асос бўлувчи (ЖКнинг моддалари), фуқаролик кодексида фуқаролик ҳуқуқий мулкӣ жавобгарликдан озод қилишга сабаб бўлувчи ҳолатлар (ФКнинг моддалари) ва бошқа ҳуқуқ соҳаларида ҳам шунга ўхшаш асослар назарда тутилган.

2. Ходимни моддий жавобгарликка тортиш учн қуйидаги шартлар мавжуд бўлиши лозим:

- а) айби (қасд ёки эҳтиётсизлик натижасида)
- б) ҳуқуққа хилоф (қонунга, бошқа қонун ҳужжатларига, корхона ички меҳнат тартиби қоидаларига, меҳнат шартномасига, хизмат йўриқномасига ва бошқалар) ҳаракат содир этилганлиги ёки ҳаракатсизликка йўл қўйилганлиги;
- в) айбли хатти-ҳаракат натижасида реал (бевосита) зарар юз берганлиги;
- г) ходим айбли хатти-ҳаракати билан вужудга келган зарар ўртасида сабабий боғланишнинг мавжудлиги;

Юқоридагилардан бирортасининг мавжуд эмаслиги ходим моддий жавобгарлигини истисно қиладиган асос бўлиб хизмат қилади.

3. Бартараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар (форс-мажор ҳолатлар) деганда мавжуд шароитда ва мавжуд имкониятлар билан олдини олиб бўлмайдиган ва бартараф қилиш мумкин бўлмаган, яъни юз бериши объектив ва муқаррар бўлган вақтда ёки ҳодисалар назарда тутилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 15 февралдаги 63-сонли қарори билан “Енгиб бўлмайдиган кучлар (форс-мажор) ҳолатларини тасдиқлаш механизмини амалга киритиш тўғрисида”ги қарори билан бундай ҳолатларни аниқлаш ҳамда исботлаш тартиби белгилаб берилган (қаранг: Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами 2005 й. № 7, 56-модда).

Бартараф қилиб бўлмайдиган ҳолатлар, уларни аниқлаш, исботлаш ва бундай ҳолатларни фуқаролик ҳуқуқий муносабатларда тутган ўрни фуқаролик ҳуқуқи назариясида атрофлича ўрганилган бўлиб, ушбу ҳуқуқ соҳаси томонидан ишлаб чиқилган назарий қоидалар меҳнат ҳуқуқига ҳам тааллуқли ва шахс умумий асосларда жавобгарликдан озод қилинишига сабаб бўлиши мумкин.

Бартараф қилиб бўлмайдиган куч деганда табиий офатлар, ижтимоий воқеа-ҳодисалар (зилзила, сув тошқини, тўфон, бўрон, ҳаддан ташқари иссиқ ёки совуқ ҳаво, урушлар юз бериши, ҳукумат қарорлари ва бошқалар) назарда тутилади. Бартараф қилиб бўлмайдиган куч таъсирида ходим моддий зарар етказилганлиги ҳолати зарур ҳужжатлар (масалан: сейсмологик станция, метеостанция маълумотномаси, гувоҳлар кўрсатуви ва бошқалар) билан исботланиши мумкин.

4. Нормал хўжалик таваккалчилиги яъни муайян шароитда ишлаб чиқаришда юксак самарага эришиши, катта зарар юз беришини олдини олиш ва бошқа яхши ниятларда амалга оширилган, таваккал қилишга асосланган, хатарли оқибат келтириб чиқариш эҳтимоли ҳам мавжуд бўлган (кутилган фойда олинмай қолиши, мол-мулкнинг nobud бўлиши, бошқа хилдаги зарар юз бериши) хатти-ҳаракатдир.

Нормал хўжалик таваккалчилиги етарли асосга эга бўлса ва ўзини оқласа қонуний хатти-ҳаракат ҳисобланади ҳамда ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно қиладди.

Нормал хўжалик таваккалчилиги саналиши мумкин бўлган ҳолатлар жумласига:

а) замонга мос келувчи билим ва тажриба доирасидага хатти-ҳаракат;

б) қўйилган мақсадни бошқа ҳеч бир усулда амалга оширишнинг иложи йўқлиги;

в) йирик зарарни бартараф этиш йўлида содир қилинган таваккал ҳаракат;

г) таваккалчилик хатари бўлиб инсон ҳаёти ёки саломатлиги эмас, балки мол-мулк, бошқа моддий бойликлар ҳисобланадиган ҳолатлар киритилиши мумкин.

Низо чиққани тақдирда ходим томонидан содир этилган хатти-ҳаракатнинг нормал хўжалик таваккалчилиги эканлиги суд томонидан аниқланади.

Ўзбекистон Республикаси Олия Суди Пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги № 5-пл-90-сонли “Ишчи ва хизматчиларнинг корхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарар юзасидан моддий жавобгарлигини белгилувчи қонунларнинг республика судлари томонидан қўлланилиши ҳақида”ги қарорининг 16-бандига кўра:

5. Миллий ҳуқуқ тизимимиз нормаларига кўра охирги зарурат ёки зарурий мудофаа ҳолатида содир этилган хатти-ҳаракат учун ҳуқуқий жавобгарлик юз бермайди. Охирги зарурат ёхуд зарурий мудофаа ҳолатидаги хатти-ҳаракат учун жиноий жавобгарлик ҳам, маъмурий жавобгарлик ҳам юзага келмайди. Шунингдек, бундай ҳолатда корхона мол-мулкига зарар етказилганида ходимнинг моддий жавобгарлиги ҳам истисно этилади.

“Охирги зарурат” ва “Зарурий мудофаа” тушунчалари таърифи жиноят қонунчилиги нормаларида белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 37-моддасига кўра: “Зарурий мудофаа ҳолатида содир этилган, яъни мудофааланувчи ёхуд бошқа кишининг шахси ёки ҳуқуқларини, жамият ёки давлат манфаатларини қонунга хилоф тажовузлардан тажовузчига зарар етказган ҳолда ҳимоя қилиш чоғида қилинган ҳаракат, зарурий мудофаа чегарасидан четга чиқилмаган бўлса, жиноят деб топилмайди”.

Ходим меҳнат муносабатлари чоғида юқоридаги зарурий мудофаа мақсадларида корхона мулкига ёки ўзга мулкый манфаатларига зарар етказиши, башарти тажовузнинг хусусияти ва хавфлилик даражаси зарурий мудофааланиш моҳиятига мос келса,

яъни мудофаа чегарасидан чиқилмаган бўлса, моддий жавобгарлик юз беришига олиб келмайди.

Ўзбекистон Республикаси Жиноят Кодексининг 38-моддасида “Охирги зарурат” тушунчаси таърифланган бўлиб, унга кўра: “Охирги зарурат ҳолатида, яъни шахснинг ёки бошқа фуқаронинг шахсига ёхуд ҳуқуқларига, жамият ёки давлат манфаатларига таҳдид солувчи хавфни қайтариши учун қонун билан қўриқланадиган ҳуқуқ ва манфаатларига зарар етказган ҳолда содир этилган қилмиш, башарти шу хавфни ўша ҳолатда бошқа чоралар билан қайтаришнинг иложи бўлмаса ҳамда келтирилган зарар олди олинган зарарга қараганда камроқ бўлса, жиноят деб топилмайди.

200-модда. Иш берувчининг ходимдан зарарни ундиришдан воз кечиш ҳуқуқи

Иш берувчи зарар етказилган чоғдаги аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб, айбдор ходимдан зарарни ундиришдан қисман ёки тўлиқ воз кечишга ҳақли. Давлат мулки шаклидаги корхоналарда ана шундай қарор, агар у жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, қабул қилиниши мумкин. Бундай ҳолда етказилган зарар корхона фойдаси ҳисобидан қопланади.

1. Корхона, ташкилот, ёхуд 18 ёшга тўлган жисмоний шахс - иш берувчи ўзининг ходими айби билан етказилган моддий зарарни белгиланган тартибда ундириш ҳақида қарор қабул қилиши мумкин. Шу билан бирга мулк соҳиби сифатида ўз мулкини тасарруф қила оладиган шахс саналувчи иш берувчи ходими унга етказган моддий зарарни ундириб олишдан тўла ёки қисман воз кечиш ҳуқуқига эга.

2. Иш берувчи сифатида мулкдорнинг ўзи эмас, балки унинг томонидан вакил қилинган шахс фаолият юритадиган ҳолларда иш берувчининг ходим корхонага етказган моддий зарардан воз кечиш ваколати мулкдор томонидан унга берилган бўлиши лозим. Бундай ваколатнинг берилганлиги корхона уставида, мулкдор билан иш берувчи ўртасида тузилган шартномада, корхона жамоа шартномасида, корхона филиали тўғрисидаги низомда ёки бошқа келишувда белгилаб қўйилиши мумкин.

Мулкдорнинг бевосита иш берувчи бўлган корхоналарда (масалан: хусусий шахсга тегишли корхонада) моддий зарарни ундиришдан воз кечиш ҳуқуқи иш берувчининг мутлоқ ҳуқуқи саналади.

3. Ходим томонидан етказилган моддий зарарни ундириш ҳуқуқидан воз кечилиши туфайли ўзга фуқаролар, давлат ёки жамият манфаатларига дахл этиладиган ҳолларда иш берувчи бундай ҳуқуқидан фойдаланиши чоғида бошқа манфаатдор шахслар билан келишиб олиш лозим бўлади.

4. Давлат мулкчилигига асосланувчи корхона, муассаса ва ташкилотларда ходимнинг айби билан корхонага етказилган зарарни ундириш ҳуқуқидан иш берувчи томонидан воз кечилишининг алоҳида тартиби белгилаб қўйилган. Унга кўра корхона жамоа шартномасида иш берувчи ходим етказган моддий зарарни ундиришдан воз кечиши мумкинлиги корхона жамоа шартномасида махсус тарзда белгилаб қўйилган бўлиши лозим. Жамоа шартномасидан бошқа локал ҳужжатларда (иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўртасидаги ўзга тусдаги келишув, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқалар) иш берувчининг бундай ҳуқуққа эга эканлиги белгиланиши зарарни ундиришдан воз кечиш ҳуқуқини бермайди. Чунки шарҳланаётган моддада фақат жамоа шартномаси назарда тутилган ва бу нормани кенгайтириб шарҳланиши мумкин эмас.

201-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлиги чегараси

Агар ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, ходим етказилган зарар учун ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида моддий жавобгар бўлади.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар ушбу Кодекснинг 274-моддасида белгиланган миқдорда моддий жавобгар бўладилар.

1. Ходим ўзининг айби билан корхона ёки ташкилотга етказилган моддий зарарни интизомий, маъмурий ёки жамоат жавобгарлигига тортилганидан қатъи назар тўлаши лозим. Шу билан биргаликда Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги “Ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги қонунда назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак” (МКнинг 185-моддаси 2-қисми).

Ушбу тамойил корхонага зарар етказган ходимга қоида тариқасида чекланган моддий жавобгарлик юклаш мумкинлигини назарда тутди.

2. Чекланган моддий жавобгарлик деганда ходим айбли равишда корхонага етказган моддий зарарни қонунда белгилаб қўйилган энг кўпидан ортиқ бўлмаган даражада қоплаш мажбурияти тушунилади.

Меҳнат кодекси ходим моддий жавобгарлигининг икки хил кўринишини белгилайди.

3. Етказилган зарар миқдоридаги, аммо ходим ўртача бир ойлик иш ҳақи миқдоридан кўп бўлмаган моддий жавобгарлик у ўз хизмат вазифаларини бажариши чоғида эҳтиётсизлик натижасида зарар етказган барча ҳолларда, башарти қонун ҳужжатларида моддий жавобгарликнинг бошқача ҳажми кўрсатилмаган бўлса, қўлланиладиган универсал доддий жавобгарлик саналади.

4. Чекланган моддий жавобгарликнинг иккинчи тури махсус хусусиятга эга бўлиб, фақат корхона ва ташкилотларнинг раҳбарларига (ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш, ишдан бўшатиш ваколатига эга бўлган раҳбарларига) нисбатан қўлланилади.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 274-моддасига кўра:

Суд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди. Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

Етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим.

5. Меҳнат кодексида ва бошқа меҳнатга оид қонун ҳужжатларида эҳтиётсизликдан зарар етказган ходимга тўлиқ (зарарнинг тўла қийматида) моддий жавобгарлик юкланадиган ҳоллар назарда тутилиши (масалан: моддий жавобгар шахслар, маст ҳолдаги ва бошқа ҳолатлардаги зарар етказиш) мумкин.

6. Корхонага зарар етказган ходимни чекланган моддий жавобгар қилишда унинг ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаш тартиби МКнинг 169-моддасида белгиланган ва унга кўра:

Ходимга тегишли бўлган ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби барча ҳолларда (кафолатли тўловларни бериш, таътил вақти учун ҳақ тўлаш, вақтинча бошқа ишга ўтказилганда, зарарни

қоплашда, мажбурий прогул қилинганда ва бошқа ҳолларда иш ҳақи тўлаш), пенсия тайинлаш учун ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришни истисно этганда, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириши учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги қарорининг 6-илоvasида “ўртача иш ҳақини ҳисоблаш тартиби” белгиланган бўлиб, унга кўра:

а) таътиллار вақтига ҳақ тўлаш, ишдан бўшатиш нафақасини, ишсизлик нафақасини тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақи биринчи йил ишловчиларга ҳисоблаб чиқариш кундаги тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан келиб чиққан ҳолда уларни ўн иккидан бирга (олти ой тўлиқ ишлаганларга олтидан бирга; етти ой тўлиқ ишлаганларга еттидан бирга ва ҳоказолар), ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқитувчилари учун ҳисоблаш даврида тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан ошган суммани ўндан бирга оширган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади. Уларга ишбай асосида ишлаб топилган қўшимча иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, иш ҳақига қўшимча ҳақлар ва ижтимоий суғурта бўйича бадаллар ҳисобланадиган бошқа тўловлар киради.

б) йил охирида ортиқча бажарилган соатлар учун ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқитувчиларига қўшимча ҳақ ушбу соатлар бажарилаётган вақтда амалда бўлган ставкалар бўйича тўланади.

с) ходимларнинг саломатлигига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши иш берувчи томонидан қопланиши учун суммалар ҳисоб-китоби Вазирлар Маҳкамасининг қарори билан тасдиқланган қоидаларга мувофиқ амалга оширилади.

д) меҳнатга яроқсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш варақалари бўйича тўловлар (нафақалар ҳисоблаш) ҳисоб-китоби Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомга мувофиқ амалга оширилади.

е) бошқа барча ҳолларда (1-4-бандларда кўрсатиб ўтилганлардан ташқари) ўртача ойлик иш ҳақи кейинги икки календарь ойидаги ўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади.

ж) ходим меҳнат таътилида бўлганда, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, икки ойгача бўлган муддатда иш қидириш (меҳнат бўйича маҳаллий орган томонидан берилган маълумотномага мувофиқ уч ой), шунингдек, касаллик даврида тариф ставкалари, лавозим маошлари миқдорлари ошган ҳолларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартларидаги корхоналар, ташкилотлар, муассасаларнинг ишлаган кунларига тўғри келган иш кунларининг амалдаги сони учун тўловлар қайта ҳисобланади.

6. Корхона ва ташкилот мулкига етказган зарари учун ходимларнинг чекланган моддий жавобгарлиги уларга қонун билан берилган кафолат бўлиб, мулкчилик шаклидан, ташкилий-ҳуқуқий кўринишидан қатъи назар барча турдаги иш берувчилар (хусусий корхоналар, корпоратив корхоналар, давлат корхоналари, чет эл корхоналари ва бошқалар, шунингдек ёлланма меҳнатдан меҳнат шартномаси тузиш асосида фойдаланувчи жисмоний шахслар) унга амал қилишлари шарт. Чекланган моддий жавобгарлик ўрнига тўлиқ моддий жавобгарлик ёки қонунда белгиланганидан кўпроқ ҳажмда чекланган моддий жавобгарлик қўллаш ғайриқонуний ҳисобланади ва низони кўрган орган иш берувчи қарорини қонун талабларига мувофиқлаштириши шартдир.

202-модда. Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги ҳоллари
Етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий
жавобгарлик юклатилади:

1) махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун (203-модда);

2) бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкоғолли ичимликдан, гиёвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

5) ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

6) тижорат сирлари ошкор этилганда;

7) қонунларда, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоғолли ичимликдан, гиёвандлик ёки

токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

1. Ўзи меҳнат шартнома муносабатида бўлиб турган корхона ёки ташкилотига мулкӣ зарар етказган ходимлар орасида чекланган моддий жавобгар бўладилар. Аммо, қонунда махсус назарда тутилган ҳолларда улар тўлиқ (яъни, етказилган зарарнинг тўла қиймати ҳажмида) моддий жавобгар қилинишлари мумкин.

Ходимларга тўлиқ моддий жавобгарлик юкланишига йўл қўйиладиган истисно ҳолатлар МКнинг ушбу шарҳланаётган моддасида кўзда тутилган рўйхатдан иборат бўлиб, бу ҳолатларни кенгайтириб шарҳлаш (қўллаш) мумкин эмас. Яъни мазкур моддада назарда тутилганидан бошқа ҳолларда ходимларга тўлиқ моддий жавобгарлик юкланишига йўл қўйилмайди.

Махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик (уларни йўқолишига, нормадан ортиқ камайишига, нобуд бўлишига, талон-тарож қилинишига, сифатининг бузилишига сабаб бўлганик) учун тўлиқ моддий жавобгарлик юклаш мумкин.

Моддий жавобгарлик ҳақидаги ёзма шартнома фақат корхона билан меҳнат шартномаси тузган ва ишга қабул қилинган ходим билан (ишга қабул қилиш чоғида ёхуд кейинчалик) тузилиши мумкин. Корхона ходими билан товар-моддий ва бошқа бойликлар юзасидан тузиладиган шартномалар ҳамда улар амал қилиши давомида зарар етказилишига оид муносабатлар, меҳнат муносабатлари бўлмасдан, фуқаролик ҳуқуқий муносабат саналади ва шу туфайли улар фуқаролик қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади. (МКнинг 203-моддаси шарҳига қаралсин.)

2. Бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун тўлиқ моддий жавобгарлик юкланиши мумкинлиги МКнинг 202-моддаси 1-қисми 2-бандида назарда тутилган.

Бир галлик ҳужжат деганда иш берувчи (унинг бухгалтерияси) томонидан меҳнат шартномаси тизим асосида корхонада меҳнат қилаётган ходимга берилган ёзма топшириқ (ҳужжат) назарда тутилади. Унга кўра ходим муайян товар-моддий бойлик ёки бошқа қимматликларни қабул қилиб олиши, ташиши, сақлаши, ўзга шахсларга топшириши, ўзга шахслардан йиғиб олиши, тақсимлаб

бериш ваколатларини олади ва айни пайтда ушбу, ўз эгалигига топширилган бойликлар тақдири учун жавобгар саналади.

Бир галлик ҳужжат вазифасини турли-туман ҳужжатлар, жумладан ишончнома, йўл варақалари, товар-транспорт, юк хатлари ва бошқа ашёларни ходимга топшириш ҳақидаги ишончномани расмийлаштириш, бориш, ишончнома берилган шахс томонидан ўз ваколатларини амалга киритиш тартиби ҳамда ўзига топширилган бойликлар учун ишончнома берилган ходим моддий жавобгарликнинг чегаралари Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирлиги томонидан тасдиқланган ҳамда Адлия Вазирлигида 2003 йил 27 майда 1245-рақами билан давлат рўйхатига олинган “Товар-моддий бойликларни ишончнома асосида бериш ва ишончномага кўра бериш, топшириш тартиби тўғрисидаги низомда” белгилаб қўйилган. (қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари бюллетени. 2003 й. № 9-10, 55-б.)

Ишончнома берилган ходим унинг асосида ўз жавобгарлигига қабул қилиб олган товар-моддий бойликларига қасддан зарар етказганида ҳам, шунингдек, эҳтиётсизлик билан зарар етишига йўл қўйилганида ҳам тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

Ишончнома асосида товар-моддий бойликларга қасддан (ишончни суистъемол қилиш, хизмат ваколатлари чегарасидан чиқиш, жиноий бепарволикка йўл қўйиш, ўзлаштириш, растрата қилиш йўли билан) зарар етказилганида айбдор шахслар тўлиқ моддий жавобгар бўлишларидан ташқари тегишли равишда маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортилишлари мумкин. (бу ҳақда батафсил қаранг: Рустамбоев М.Х. Комментарий к Уголовному кодексу Республики Узбекистан. Особенная часть “Ўқитувчи” Тошкент., 2004 й., с.305-330).

Ходимга ишончнома берилганлиги ҳақида иш берувчининг буйруғи чиқарилиши, унда ишончнома берилаётган ходим ҳақидаги маълумотлар кўрсатилиши лозим.

Товар-моддий бойликлар топширилиши ҳақидаги ишончнома 18 ёшга тўлган ходимларга берилиши мумкин. Бунда ишончнома берилаётган ходимнинг розилиги талаб қилинмайди ва ходимнинг лавозими ёки вазифасининг аҳамияти йўқ.

Ходимга товар-моддий бойликлар топширилиши пайтидаги бир галлик ҳужжат вазифасини йўл варақалари, товар-транспорт юк хатлари, бажариши мумкин. Уларни тайёрлаш, ҳисобга олиш,

тўлдириб бериш ва қайта ишлаш бўйича йўриқнома Ўзбекистон Республикаси Адлия Вазирлиги томонидан 2004 йил 2 июнда 1382-сон билан рўйхатга олинган. Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. 2004 й., № 26, 312-модда.

3. Ходим томонидан корхонага қасддан (тўғри ёки эгри қасд) зарар етказилиши унга тўлиқ моддий жавобгарлик юкланишига асос бўлади.

Ходимнинг қасддан зарар етказганлиги тегишли факт ҳамда далиллар асосида иш берувчи томонидан исботланмоғи лозим.

Корхонага тегишли ускуналар, ишлаб чиқариш воситалари ва бошқа ашёлардан ишдан ташқари пайтда (дам олиш кунини, ишдан кейинги пайтда) ўз мақсадалари йўлида фойдаланиш (масалан: корхонага тегишли транспорт воситасидан ишдан кейин шахсий эҳтиёжлари йўлида фойдаланиш), буюм ёки ўзга мулкдан белгиланган мақсадидан бошқа мақсадда фойдаланиш, корхона буюм ва воситаларини тегишли рухсатсиз бегона шахсларга фойдаланиш учун бериш, корхона мол-мулкнинг нобуд бўлишига қасддан йўл қўйиш (олдини олиш мумкин бўлгани ҳолда зарар юз беришини бефарқ ҳолда кузатиб туриш) каби ҳолатлар ҳам ходим томонидан қасддан (тўғри ёки эгри қасддан) зарар етказилганлигини англатади ва унга тўлиқ моддий жавобгарлик юкланишига асос бўлади.

Корхона мол-мулкига қасддан зарар етказиш, хатти-ҳаракати ижтимоий хавфлилик даражаси ҳамда юз берган оқибатларига қараб айбдор ходимнинг маъмурий ёки ҳатто жиноий жавобгарликка тортилишига олиб келиши мумкин.

Корхона мулкига бир неча шахслар биргаликда қасддан зарар етказган ҳолларда улар шерикли моддий жавобгар бўладилар. Корхона мулкига бир неча шахслар томонидан зарар етказилганида улардан айримлари корхона ходими бўлмаган (корхонада ишламайдиган шахслар бўлган) ҳолларда улар меҳнат қонунчилигига кўра эмас, балки фуқаролик қонунчилигига кўра умумий асосларда мулкӣ жавобгар бўладилар.

Корхона мулкни растрата қилиш, камомадга йўл қўйиш, хизмат вазифасини суистъемол қилиш, фирибгарлик қилиш, ўз ваколатидан четга чиқиш ёки хизмат совуққонлигига йўл қўйиш орқали зарар етказиш ҳолларида жиноий жавобгарликка тортиш масаласини ҳал қилиш учун иш берувчи (корхона раҳбари ёки ўзга мутасадди шахслар) бу ҳақдаги материалларни белгиланган муддат ва тартибда ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига топшириши, хабар бериши

лозим. (бу ҳақда қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг 2004 йил 24 майдаги “Иқтисодиёт соҳасидаги жиноятлар учун жазони эркинлаштириш тўғрисидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги қарори. Ўзбекистон Олий Суди Ахборотномаси. 2004 й., № 4, 34-б.)

Корхона мол-мулкига қасддан зарар етказиш интизомий ножўя ҳаракат саналади ва айбдор ходимга интизомий жазо қўлланилишига (корхона ички меҳнат тартиби қоидаларига назарда тутилган ҳолларда меҳнат вазифаларини бир марта бўлсада қўпол бузиш деб баҳоланишига ва битта ана шундай хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан бекор қилинишига), бундан ташқари ходимни мукофот, устама ҳақ ва бошқа имтиёзлардан тўла ёки қисман маҳрум қилинишига, унга нисбатан жамоат таъсир чоралари қўлланилишига сабаб бўлиши мумкин.

Корхона мулкига қасддан зарар етказган ходимнинг маъмурий жавобгарликка тортилиши ва унга жарима жазоси қўлланилиши, унга нисбатан интизомий тарзда жарима солиниши (МКнинг 181-моддаси 2-банди), уни мукофотдан маҳрум этилиши каби ҳолатлар ходимдан зарарни ундириб олишига тўсқинлик қилмайди.

Жиноят содир этиш туфайли қасддан зарар етказилганида зарарни аниқлаш ва қоплаш масалалари жиноят қонунчилиги билан ҳам тартибга солинади (бу ҳақда батафсил қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг 1998 йил 11 сентябрдаги “Жиноий ҳаракатлар оқибатида етказилган моддий зарарни қоплаш масаласига доир суд амалиёти тўғрисида”ги 21-сонли қарори “Қонун номи билан”. Ўзбекистон Республикаси Олий Судининг Ахборотномаси, 1998 й., № 3, 8-13 бетлар).

4. Ходим томонидан корхона мол-мулки ва ўзга мулкый манфаатларига маст ҳолда зарар етказилиши зарар етказилишидаги унинг айби шаклидан (эҳтиётсизлик ёки қасд) қатъи назар унга тўлиқ ҳамда моддий жавобгарлик юклатилишига олиб келади.

Қонун “Мастлик ҳолати” тушунчаси таърифини аниқ равшан назарда тутмайди. Умуман олганда шахс аҳволи, ориентация қилиш қобилияти қанчалик сақланиб қолганига кўра тиббий кўрик натижасида биринчи даражали, иккинчи ва учинчи даражали мастлик ҳолатлари фарқланади. Аммо, ходимга моддий жавобгарлик юклаш чоғида мастлик даражасининг (енгил мастлик ёки хушёрликни йўқотиш) аҳамияти йўқ. Ходимнинг мастлик ҳолатига тушишига сабаб бўлган спиртли ичимлик турининг ҳам (ароқ, вино, спирт ёки

бошқа спиртли ичимлик), унинг қувватининг ҳам унчалик аҳамияти йўқ.

Гиёҳванд модда истеъмол қилган ва сархуш ҳолда бўлган ходим ҳам ана шу аҳволда корхонага етказган моддий зарарни тўлиқ қоплайди.

Гиёҳвандлик (наркотик) воситалари - гиёҳвандлик воситалари рўйхатига киритилган ва Ўзбекистон Республикасида назоратга олинган, келиб чиқиши синтетик ёки табиий моддалар, таркибида гиёҳвандлик моддаси бўлган препаратлар ва ўсимликлар. Психотроп моддалар, прокурсорлар, уларнинг аналоглари ёки препаратларини истеъмол қилиш оқибатидаги сархушлик натижасида етказилган моддий зарар учун ҳам ходим тўлиқ моддий жавобгар бўлади. (булар ҳақида батафсил қаранг: 1) Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 19 августдаги “Гиёҳвандлик воситалари ва психотроп моддалар тўғрисида”ги қонуни. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1999 й., 9-сонли, 210-модда);

2) Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг 2000 йил 22 декабрдаги “Жиноят учун жазо тайинлаш чоғидаги айрим масалалар юзасидан суд амалиёти тўғрисида”ги 31-сонли қарори.

Ходимнинг мастлик ҳолатига тушишига сабаб бўлувчи токсик моддалар жумласига маиший турмушда кенг қўланиладиган кайф беридаган ва уларга боғланиб қолишга олиб келиши мумкин бўлган, миллий ҳамда халқаро қонунчиликка кўра наркотик ёхуд психотроп моддалар жумласига киритилмаган турли-туман воситалар (дори-дармонлар, ўсимликлар, атир, бензин, ацетон ва бошқа ашёлар) киритилиши мумкин. Бундай воситалар, ишлаб чиқариш жараёнида ҳам, даволаш мақсадларида ҳам ишлатилиши мумкин. (Бу ҳақда батафсил қаранг: Рустамбоев М.Х. комментарий к Уголовному кодексу Республики Узбекистан. Особенная часть. Тошкент “Ўқитувчи”, 2004 й., с.904-905).

Ходимнинг маст ҳолда эканлиги тиббий текширув орқали ёки гувоҳлар иштирокида тузилган баённома билан исботланиши мумкин.

Мастлик ҳолатида зарар етказган ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклаш чоғида зарар етказилиши ҳолати эътиборга олинмоғи лозим.

Маст ҳолдаги ходим ва хушёр ходим томонидан эҳтиётсизлик туфайли биргаликда зарар етказилганида маст ҳолда бўлмаган ходим чекланган моддий жавобгарликка тортилади.

5. Жиноят содир этиш (қасддан ёки эҳтиётсизликдан) туфайли ходим томонидан корхонага етказилган зарар ундан тўлиқ ундириб олинади.

Бунда ходимнинг корхонага моддий зарар етказилишига олиб келган жиноий хулқ-атвори суднинг унга нисбатан чиқарган ва қонуний кучга кирган айблов ҳукми билан тасдиқланган бўлмоғи лозим. Айблов ҳукмида ходимга тайинланган жиноий жазо тури, оғирлигининг ёки озод қилинганлигининг уни тўлиқ моддий жавобгарликка тортилишида аҳамияти йўқ ва бундай ҳолатлар тўлиқ моддий жавобгарликка тўсқинлик қилмайди.

Амалиётда амнистия акти чиқарилиши туфайли суриштирув ёки дастлабки тергов жараёнида (жиноятчи иши судга оширилмасдан туриб) жиноятчи ишини ҳаракатдан ётқизиш ва шахсни жиноий жавобгарликдан озод қилиш чоғида ходим етказган зарарни ундирилиши билан боғлиқ муаммо юзага келди ва бундай ҳолда МКнинг 202-моддаси, 5-бандини қўллаш мумкин ёки мумкин эмаслиги мавҳум бўлиб қолди.

Бизнинг назаримизда бундай ҳолда ходимни жиноят содир этганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар қилиш мумкин эмас. Чунки 202-модданинг 5-банди бундай тўлиқ моддий жавобгарлик юклаш асоси сифатида фақат суднинг қонуний кучга кирган айблов ҳукминигина асос қилиб кўрсатган ва ушбу асос бўлмасдан туриб ходимни 202-моддаси, 5-бандига кўра тўлиқ моддий жавобгарликка тортиш қонунни асоссиз тарзда кенгайтириб шарҳлаш ва қўллаш саналади.

Бундай ҳолда масала меҳнат қонунчилигининг умумий қоидаларига кўра (яъни қасддан содир этилган жиноятлар бўйича тўлиқ, эҳтиётсизликдан содир этилган жиноятлар бўйича эса, бошқа асос бўлмаса, чекланган) моддий жавобгарлик юклатмоғи керак.

Суд томонидан амнистия акти қўлланилиши асосида шахсни жазодан озод қилиниши чоғида моддий жавобгарлик масаласида муаммо бўлмаслиги лозим, чунки ходимни амнистия қўлланишига эътироз билдирмаганлигининг ўзи содир этган жиноятини тўла тан олганлигини англатади.

Жиноят содир қилиш туфайли корхона мол-мулкига зарар етказган ходим дастлабки тергов ёки суд жараёнида муомалага лаёқатсиз бўлиб қолса ёки вафот этса, суднинг айблов ҳукмига кўра зарар унинг мол-мулкидан ундирилиши мумкин. (Бу ҳақда батафсил қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг 1998 йил

11 сентябрдаги “Жиноий ҳаракатлар оқибатида етказилган моддий зарарни қоплаш масаласига доир суд амалиёти тўғрисида”ги 21-сонли, 2004 й. 21 майдаги “Иқтисодиёт соҳасидаги жиноятчилар учун жазони эркинлаштириш тўғрисидаги қонунни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги 4-сонли қарори ва бошқалар).

6. Ходим корхона, ташкилотнинг тижорат сириларни қасддан ёки эҳтиётсизликдан содир этгани туфайли юз берган зарарни иш берувчига тўлиқ қоплаши лозим.

Тижорат сири деганда учинчи шахсларга маълум бўлмаган техникавий, ташкилий ёки тижорат ахборотлари (ишлаб чиқариш сирлари, ноу-хау, молиявий-иқтисодий маълумотлар, шартномавий алоқалар схемалари, хомашё ёки бошқа моддий техникавий воситаларнинг манбаалари ва бошқалар), ошкор этилиши иш берувчига (корхона мулкдорига) мулкрий, маънавий зара етказиши мумкин бўлган бошқа маълумотлар назарда тутилади.

Тижорат сири бўлиб, фойдаланилиши унинг мулкдори, яъни ўз маблағларига ёки бошқа қонуний воситалар билан уларни сотиб олган, яратган, қўлга киритган шахс томонидан чеклаб қўйилган ҳар қандай маълумотлар (шахслар, предметлар, фактлар, воқеалар, жараёнлар тўғрисидаги ахборотлар) ҳисобланиши мумкин.

Ўзбекстон Республикаси Фуқаролик кодексининг 98-мддасига мувофиқ: “Фуқаролик қонун ҳужжатлари хизмат ёки тижорат сири бўлган ахборотни, башарти бу ахборот учинчи шахсларга номаълумлиги сабабли ҳақиқий ёки нисбий тижорат қимматига эга бўлган, қонун йўли билан ундан эркин баҳраманд бўлиши мумкин бўлмаган ҳамда ахборотни эгаси унинг махфийлигини сақлашга доир чоралар кўрган ҳолларда ҳимоя этилади”. Корхона ёки ташкилот ҳамма билиши лозим бўлган маълумотларни (масалан: маҳсулот сифатига оид, бўш иш жойларига тааллуқли ва бошқалар) тижорат сири деб эълон қилиши мумкин эмас ва бундай хатти-ҳаракатлар Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил 12 декабридаги “Ахборот эркинлиги ва кафолатлари тўғрисида”ги қонунга зид келади.

Фуқаролик кодексининг 98-моддаси мазмунига кўра ахборот ва бошқа маълумотлар тижорат ёки ишлаб чиқариш сири ҳисобланиши ҳамда ҳуқуқий муҳофаза қилиниши учун қуйидаги талабларга жавоб бериши лозим:

-учинчи шахсларга маълум бўлмаган бўлиши;

-ҳақиқий ёки нисбий тижорат қимматига эга бўлган ахборот бўлиши;

-ахборот эгаси (мулкдори) ундан барчанинг фойдаланишини хоҳламаслиги;

-ахборот эгаси томонидан уни сир сақланишини таъминлашга қаратилган зарур ташкилий чора тадбирлар кўрилган бўлиши керак.

Фуқаролик кодексининг 1096-моддасига кўра: ошкор этилмаган ахборотни қонуний асоси бўлмай туриб, олган ёки тарқатган ёхуд ундан фойдаланаётган шахс бу ахборотга қонунан эга бўлиб турган шахсга ахборотга ноқонуний фойдаланганлик натижасида етказилган зарарни тўлаши шарт.

Тижорат (ишлаб чиқариш) сири саналувчи ахборотларни ошкор этганлик учун ҳуқуқий жавобгарликнинг барча турлари бўйича жавобгарлик юз бериши мумкин.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 155-моддасида ахборотларни ноқонуний ошкор этганлик, фойдаланганлик учун маъмурий жавобгарлик белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 191-моддасида сир тутиладиган фан-техника, ишлаб-чиқариш, иқтисодиёт, савдога оид ёки бошқа шу каби ахборотни эгасининг розилигисиз ошкор қилиш ёки ундан ноқонуний фойдаланганлик учун жиноий жавобгарлик назарда тутилган.

Иш берувчи томонидан ўзига топширилган хизматларга оид ахборотларни ошкор этилишига йўл қўйиш интизомий ножўя ҳаракат саналади ҳамда айбдор ходимнинг интизомий жавобгарлигига сабаб бўлади.

Ўзи меҳнат муносабатида бўлиб турган корхона, муассаса ёки ташкилотнинг тижорат сири ҳисобланувчи ахборотларни қасддан ёки эҳтиётсизлик оқибатида ошкор этилишида айбдор бўлган ходим ана шундай хатти-ҳаракат натижасида етказилган моддий зарарни иш берувчига тўлиқ қоплаб бериши лозим. Бироқ, ходимга ушбу асосга кўра тўлиқ моддий жавобгарлик юклаш учун қуйидагилар таъминланмоғи лозим:

а) ошкор этилган ахборот тижорат сири саналиши;

б) уни ўзга шахслардан муҳофазалашнинг махсус чоралари (махфийлигини таъминлаш тадбирлари) олдиндан кўрилган бўлиши;

в) ходим билан меҳнат шартномаси тузилиши чоғида ёки ана шундай лавозим (вазифа)га ўтказилаётганида иш фаолияти тижорат сирлари билан боғлиқ эканлиги ва уларни ошкор этганлик учун

жавобгар бўлиши (шу жумладан тўлиқ моддий жавобгар бўлиши) ҳақида огоҳлантирилган ва ёзма тилхат олинган бўлиши;

г) тижорат сири саналувчи ахборот ошкор этилиши натижасида реал зарар етказилган ва унинг ҳажмини аниқлаш мумкинлиги.

Тижорат сирларини ошкор этганлик туфайли зарар етказилганлиги, бунда ходимнинг айбдорлиги ва зарар миқдори иш берувчи томонидан исботланмоғи лозим.

Тижорат сири саналмайдиган ва махсус муҳофаза қилинмайдиган ахборотларни ошкор этганлик учун моддий жавобгарликка тортилиши мумкин эмас.

Башарти банк муассасаларида банк мижозига ва банкка оид ахборотларни ошкор этилиш ва унинг оқибатлари билан боғлиқ бўлган масалалар Ўзбекистон Республикасининг 2003 йил 30 августдаги “Банк сири тўғрисида”ги қонунида (қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Қонун ҳужжатлари тўплами. 2003 й., № 32-33., 174-модда) назарда тутилган.

7. Ходимлар қонунларда ёки бошқа қонуности ҳужжатларида бевосита назарда тутилган ҳолларда ҳам ўз хатти-ҳаракатлари (эҳтиётсизлик, бепарволик оқибатидаги) туфайли иш берувчига етказган зарарлари учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг 2003 йил 24 апрелда қабул қилинган “Банкротлик тўғрисида”ги қонуни 190-моддасига кўра банкротликка олиб келган ғайриқонуний ҳаракатлар содир этган раҳбар ва бошқа мансабдор шахслар белгиланган жавобгарликка (шу жумладан тўлиқ моддий жавобгарликка) тортилишлари мумкин.

8. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилиги вояга етмаган (18 ёшга тўлмаган) ходимлар моддий жавобгарлигини белгилашда қўшимча назарда тутилган.

Шарҳланаётган модданинг мазмунига кўра ўн саккиз ёшга етмаган ходимларни корхона мулкига зарар етказганликлари учун тўлиқ моддий жавобгарликка тортилишлари мумкин бўлган ҳолатлар одатдагидан бир мунча камроқ бўлиб, улар тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги ёзма шартномага кўра, бир галлик ҳужжатлар асосида ҳамда тижорат сирларини ошкор этиб етказган зарарлари учун моддий жавобгар қилинишлари мумкин эмас.

Шунингдек, вояга етмаган ходимларнинг махсус қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатларига кўра тўлиқ моддий жавобгар қилинишлари ҳам назарда тутилмагандир.

203-модда. Ходимнинг махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлиги.

Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида тузилган шартнома ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилувчи ўн саккиз ёшга тўлган ходим билан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам меҳнат шартномасига қўшимча тарзда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида махсус ёзма шартнома тузилиши мумкин.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмаларнинг рўйхати ҳам худди шундай тартибда белгиланади.

Агар ходим талабгор бўлаётган иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилса, ходим эса бундай шартнома тузишга рози бўлмаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақлидир.

Якка тартибдаги тўлиқ ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномада меҳнат шартномаси тарафларининг ходимга, жамоага (бригадага) ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминлаш бўйича вазифалари аниқ кўрсатилади ҳамда уларнинг қўшимча ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги белгилаб қўйилади.

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун шахсан жавобгар бўладиган аниқ бир ходимга топширилади. Бундай шартнома тузган ходим

жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги ҳақидаги шартномага мувофиқ қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлик юклатиладиган, олдиндан белгиланган шахслар гуруҳига (бригадага) топширилади. Бригаданинг айрим аъзоси жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши лозим.

Зарар ихтиёрий равишда тўланганда (206-модда) бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси бригаданинг барча аъзолари билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади. Зарар суд тартибида ундирилганда бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси суд томонидан аниқланади.

Қимматликларга оид хизмат (сақлаш, сотиш, ташиш, қайта ишлаш) билан шуғулланувчи корхоналарда иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан таҳлика (таваккалчилик) жамғармаси тузилиши мумкин, камомадларни шу жамғарма ҳисобидан қоплашга йўл қўйилади.

Ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилмаган, шунингдек бундай шартнома пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган ходимлар тоифаси рўйхатига кирмайдиган шахс билан тузилган ҳолларда иш берувчига етказилган зарар учун ходимга чекланган моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин. Бундай ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик, ушбу Кодекснинг 202-моддаси биринчи қисмининг 2-7-бандларида назарда тутилган асослар мавжуд бўлсагина юклатилиши мумкин.

1. Ёзма шаклдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши товар-моддий бойликлар ва бошқа моддий ёки бошқа қимматликларни ўз масъулиятига олган ходимга моддий жавобгарлик юклашлик учун муҳим асос бўлиб хизмат қилади.

Пул ёки товар қимматликлари ўзига ишониб топшириладиган ва уларга зарар етказилганида тўлиқ моддий жавобгар бўладиган ходимлар билан ишга қабул қилиш чоғида меҳнат шартномаси билан

бир қаторда ва унга қўшимча равишда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида махсус ёзма шартнома тузилиши мумкин.

Моддий жавобгарлик ҳақидаги ёзма шартноманинг икки тарафи мавжуд бўлиб, улар иш берувчи ва ходимдан иборат. Улар бир-бирларига нисбатан муайян ҳуқуқлар ҳамда мажбуриятларга эга. Бу ҳуқуқ ва мажбуриятлар ўз моҳиятига кўра ходимга ишониб топширилган пул ёки бошқа қимматликлар тўлиқ сақланиши, шартнома иштирокчиларининг ҳуқуқ ва манфаатларини муҳофаза қилишга қаратилади.

2. Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги ёзма шартнома ҳар қандай вазифани бажарувчи ходим билан тузилиши мумкин эмас. Бундай шартнома тузилиши мумкин бўлган ҳоллар қонун ҳужжатларида белгиланган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Вазирлиги ҳайъатининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сонли қарори билан тасдиқланган (қарорнинг 2-илоvasи)

Ҳар бир корхона ёки ташкилот ўз ишлаб чиқариш ва бошқа хусусиятлари, корхонадаги штатлар ва вазифалардан келиб чиққани ҳолда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилиши лозим бўлган вазифалар, ишлар, касблар, лавозимлар ҳамда ходимлар тоифаларининг рўйхатини қасаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишиб белгилайди ҳамда ушбу рўйхатини корхона жамоа шартномасига, жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, у ҳолда ўзаро тузилган бошқа келишувга илова қилади.

Корхонада жамоа (бригада)нинг тўлиқ моддий жавобгарлиги қўлланилиши ва бу ҳақда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган иш жойлари ва вазифалар рўйхати ҳам ана шу тартибда ишлаб чиқилади ҳамда корхона жамоа шартномасига илова қилинади.

3. Шарҳланаётган модданинг мазмунига кўра тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги (якка ёки жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги бўйича) ёзма шартнома тузилиши юзасидан уч хил чеклов жорий қилинган бўлиб, улар:

а) бундай шартнома фақат 18 ёшга тўлган ходим билангина тузилиши мумкинлигида;

б) бундай шартнома товар-моддий бойликлар, пул маблағларига хизмат кўрсатувчи ходимлар билангина тузилиши мумкинлигида (шу сабабдан қоровуллар, фаррошлар, бухгалтерлар билан тузилмайди.

в) бундай шартнома корхона жамоа шартномасига (ёки бошқа локал меъёрий ҳужжатига) илова қилинадиган тўлиқ моддий

жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилиши мумкин бўлган вазифалар, лавозимлар, ходимлар рўйхатида назарда тутилган ҳоллардагина тузилиши мумкинлигидан иборат.

Ушбу чеклов ва тақиқларга зид равишда тузилган моддий жавобгарлик ҳақидаги шартнома (ёки унинг қисми) ўз-ўзидан ҳақиқий ҳисобланмайди ва бундай шартнома асосида ходимни тўлиқ моддий жавобгарликка тортишга йўл қўйилмайди. Тўлиқ моддий жавобгарликка тортиши мумкин бўлмаган бундай ҳолларда тегишли асослар мавжуд бўлгани тақдирда зарар етишида айбдор бўлган ходим чекланган моддий жавобгарликка тортиши мумкин.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилиши мумкин бўлган ишлар, лавозимлар ва ходимлар рўйхати кенгайтириб шарҳланиши мумкин эмас.

4. Товар-моддий бойликлари ва пул маблағларига ишлаб чиқариш жараёнида биргаликда хизмат кўрсатиш (уларни сақлаш, тақсимлаш, йиғиш, ташиш, топшириш, сотиш ва х.к.) билан боғлиқ бўлган ишлар ва вазифаларда ходимлар моддий жавобгарлигини индивидуаллаштириш ҳамда ажратиши мумкин бўлмаган ҳолларда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий қилиниб, ходимлар жамоаси (бригада аъзолари) билан биргаликдаги моддий жавобгарлик (жамоавий (бригада бўйича) ҳақида ёзма шартнома тузилади.

Жамоа (бригада) бўлиб биргаликда моддий жавобгар бўлиш назарда тутилган ишлар, вазифалар, бўлим (бригада)лар рўйхати корхона жамоа шартномасида белгилаб қўйилади.

Бундай шартномага кўра пул ёки бошқа товар-моддий бойликлари айрим ходимга эмас, балки бир неча (2-15) ходимга топширилади ҳамда бойликлар тўлиқ сақланиши учун улар биргаликда (жамоанинг барча аъзолари шартноманинг бир тарафи) моддий жавобгар бўладилар ҳамда ишониб топширилган бойликлар йўқолгани, камомад бўлгани, нобуд бўлгани тақдирда улар айбдорлик даражасидан қатъи назар тенг ҳиссаларда моддий жавобгар бўладилар. Зарар етишида ўз айби йўқлигини исботлаб берган ходимгина моддий жавобгарликдан озод этилиши мумкин.

Зарарни қоплаш чоғида ҳар бир жамоа аъзоси томонидан қопланиши лозим бўлган зарар миқдори жамоа (бригада) аъзолари ҳамда иш берувчининг ўзаро келишувига кўра, бундай келишув бўлмаганида эса суд томонидан белгиланади.

5. Товар-моддий бойликлар ва бошқа қимматликлар учун биргаликда моддий жавобгар бўладиган жамоа (бригада) ихтиё-

рийлик асосида тузилади. Бригада (жамоа) таркибига янги ходимлар бригада аъзолари розилиги олингани ҳолда киритилади.

Тўлиқ моддий жавобгар шахслар жамоаси тузилиши учун:

а) бажариладиган иш бундай ишлар рўйхатида назарда тутилган бўлиши;

б) бригада аъзолигига 18 ёшга тўлган шахслар олинган бўлиши;

в) ишлар биргаликда бажарилиши ва ҳар бир бригада аъзоси яқка жавобгарлигини аниқлашнинг иложи йўқлиги;

г) биргаликда ишлашлик учун зарур шароит яратилганлиги талаб этилади.

6. Бригада (жамоа) бўйича тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги ёзма шартнома иш берувчининг ҳамда ходимлар бригадаси (жамоаси) аъзоларининг ўзаро ҳуқуқлари ҳамда мажбуриятларини назарда тутди.

Бунда жамоа (бригада) аъзолари қуйидагиларга ҳақлидарлар:

1) бойликларнинг қабул қилиниши, ҳаракатланишида қатнашиши ва бошқа аъзолари ҳаракатини назорат қилиш;

2) топширилган бойликлар инвентаризацияси жараёнида қатнашиши;

3) товар-моддий бойликлар қолдиғи ҳақидаги ҳисоботлар билан танишиш;

4) зарур ҳолларда инвентаризация ўтказилишини иш берувчидан талаб қилиш;

5) ишончли оқламаётган бригада аъзоси (раҳбари)ни ишдан четлатиш ва бригада таркибидан чиқаришни талаб қилиш;

6) товар-моддий бойликлар тўла сақланиши учун зарур шароит яратилишини талаб қилиш кабилар.

Жамоа (бригада) аъзолари қуйидаги мажбуриятларни бажаришлари лозим:

1) бойликларни эҳтиёт қилиш, уларга зарар етишининг олдини олиш;

2) ҳисоб-китоб ва ҳисоботларни ўз вақтида белгиланган тартибда олиб борилиши;

3) бригада (жамоа)га топширилган бойликларга зиён етиши хавфи туғилганида бу ҳақда дарҳол иш берувчига хабар бериш;

4) ўз айби билан етказилган моддий зарар ўрнини қоплаш.

Бригада (жамоа) моддий жавобгарлиги ҳақидаги шартномага кўра шартнома томони – иш берувчи қуйидагиларга мажбур саналади.

1) товар-моддий бойликлар сақланиши учун керакли шароит яратиб бериши;

2) бойликлар тўла сақланишига хавф солаётган ҳолатларни бартараф қилиши, зарар етишида айбдор бўлган аниқ шахсларни аниқлаш ҳамда жавобгар қилиш;

3) жамоа (бригада) аъзоларини моддий жавобгарликка оид қонун ҳужжатлари, товар-моддий бойликларни сақлаш, ташиш, тарқатишга оид йўриқномалар билан таништириш;

4) товар-моддий бойликлар ҳисобини юритиш, ҳисоботлар тузиш юзасидан зарур шароитларни яратиб бериш;

5) бригада аъзоларининг инвентаризация ўтказиш, бригада аъзосини четлатиш ҳақидаги талаблари асослилигини текшириб чиқиш;

6) бригада (жамоа)га топширилган бойликларга зиён етиш хавфи юз бергани ҳақида берилган хабарларни ўз вақтида текшириш ва зарур чора кўриш;

7) бригада (жамоа) таркибини шакллантириш ёки ўзгартириш чоғида бригада аъзолари фикрини ҳисобга олиши лозим.

7. Фаолияти товар-моддий бойликларни сақлаш, қайта ишлаш, ташиш, йиғиб олиш, тарқатиши билан боғлиқ бўлган (масалан: йирик омборлар, қайта ишлаш корхоналари, транспорт ташкилотлари, ломбардлар, савдо корхоналари ва бошқалар) ҳамда моддий зарар юз бериши эҳтимоли юқори бўлган жойларда иш берувчи касба уюшмаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) билан келишилган ҳолда таҳлика (хатар) жамғармаси ташкил этиши мумкин. Бу жамғарма маблағлари корхона ҳисобидан шакллантирилади ҳамда ходим томонидан (жамоа томонидан ҳам) моддий зарар етказилгани тақдирда зарар ўрни тўлиқ ёки қисман ушбу махсус жамғарма маблағлари ҳисобидан қопланиши мумкин.

8. Ходим (бригада, жамоа) тўлиқ моддий жавобгарлик юклатиши мумкин бўлган ва корхона жамоа шартномасига илова қилинган моддий жавобгарлик билан боғлиқ ишлар рўйхатида назарда тутилган иш (вазифа, лавозим)да ишлаётган бўлсада, аммо унинг билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилмаган бўлса, бундай ҳолда унга (жамоа аъзоларига) иш берувчи чекланган моддий жавобгарлик қўллаши мумкин. Бундай ҳолда

ходим фақат қонунда махсус назарда тутилган асос билангина (МКнинг 202-моддаси, 2-7 бандлари) тўлиқ моддий жавобгарликка тортилиши мумкин бўлади.

9. Ходимлар билан тузиладиган якка тартибда ёки жамоа (бригада) бўйича моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага кўра ходим фақат ўзига ишониб топширилган бойликлар камомади юз бергани, йўқолгани, нобуд қилингани учунгина тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Улар томонидан бошқа эҳтиётсизлик кўринишларида (иш жараёнида яроқсиз маҳсулот тайёрлаш) зарар етказилгани, шунингдек, ишониб топширилмаган мол-мулкларга (масалан: корхона биноси, иншооти, ускуналари ва бошқалар) зарар етказганлиги учун умумий асосларда (яъни, қоида тариқасида чекланган ҳажмда) моддий жавобгар бўладилар.

204-модда. Иш берувчининг зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мажбурияти

Иш берувчи зарарни муайян ходимлардан ундириш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин етказилган зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мақсадида текшириш ўтказиши шарт. Бундай текшириш ўтказилиши учун иш берувчи тегишли мутахассислар иштирокида комиссия тузишга ҳақли.

Зарарнинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш учун ходимдан тушунтириш хати талаб қилиниши шарт. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бўйин товлаши иш берувчи уни етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортишига моне бўла олмайди. Ходим барча текшириш материаллари билан танишиш ҳуқуқига эга.

1. Корхона, муассаса ёки ташкилот мулкига зарар етказилгани тақдирда унинг юз бериши сабабларини, унда айбдор бўлган шахслар ҳамда ҳолатарни, зарар ҳажмини, зарар етказилган мулкӣ объект доирасини аниқлаш мажбурияти иш берувчига юклатилади.

Содир этилган зарар етказиш ҳолатини тавсилотларини аниқлаш учун иш берувчи ходимлар вакиллик органи билан келишгани ҳолда хизмат текшируви комиссиясини тузади. Комиссия зарар етказиш ҳолатларини аниқлаш юзасидан хизмат текшируви комиссияси ўрганиши, иш ҳолатлари билан танишиши, ҳужжатлар билан танишиш, тушинтиришлар олиши мумкин. Текшириш натижалари

юзасидан корхона раҳбарига ҳисобот тақдим қилинади. Комиссия ишида зарар етказишда айбдор деб гумон қилинаётган ходим ҳам иштирок этиши мумкин.

Иш берувчи зарар етказган ходимдан ёзма тушунтириш олиши лозим. Ходимнинг ёзма тушунтириш беришидан бош тортиши унга моддий жавобгарлик юклашга ҳалал бермайди. Аммо, иш берувчи бу ҳақда далолатнома тузган бўлиши керак.

2. Иш берувчи томонидан зарар етказилиши тавсилотларини, айбдор шахсларни аниқлаш юзасидан текшириш ўтказилмаганлиги уни зарарни ундириб олиш имкониятидан тўла ёки қисман маҳрум қилиши мумкин.

3. Товар-моддий бойликлар ва бошқа ашёлар камомади, уларга зарар етказилганлиги факти юз бериши муайян ходимни моддий жавобгар қилиши учун етарли асос бўлиб хизмат қилмайди. Бунда иш берувчи тез муддат ичида текшириш ўтказиши ва зарур ҳужжатлар ҳамда бошқа далиллар воситасида айбдор шахсларни аниқлаш лозим.

Текшириш ўтказиш юзасидан қонун ҳужжатларида муддатлар белгилаб қўйилмаган, бироқ иш берувчи оқилона муддатларда текширишни амалга ошириши, натижаларини расмийлаштиришни ҳамда улар билан зарар етказган ходимни таништириши лозим. Ходим текшириш натижалари билан танишиб чиққани ҳақида тилхат беради.

Белгиланган тартибда ва оқилона муддат ичида ўтказилган текшириш натижаларида аниқланган далил-ҳужжатлар ходимга моддий жавобгарлик юклаш учун асос бўлиши мумкин.

205-модда. Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарар миқдорини белгилаш

Иш берувчига етказилган зарар миқдори ҳақиқий йўқотишлар бўйича бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосида белгиланади.

Иш берувчининг асосий фондларга (воситаларга) тааллуқли мол-мулкига етказилган зарар миқдори моддий қимматликларнинг баланс қийматидан (танархидан) эскириш қийматини белгиланган нормалар бўйича чегириб ташлаган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Иш берувчининг асосий воситаларга тааллуқли мол-мулки талон-торож қилинган, камомад бўлган, қасддан йўқ қилинган

ёки қасддан бузилган тақдирда, шунингдек бошқа ҳолларда зарар миқдори ваколатли орган томонидан иш кўрилган куни шу жойда амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисобланади.

Мол-мулкнинг ва бошқа қимматликларнинг айрим турларини талон-торож қилиш, камомад ёки йўқ қилиш билан иш берувчига етказилган зарарнинг ҳақиқий миқдори унинг номинал миқдоридан ошиб кетган ҳолларда бундай зарар миқдорини аниқлашнинг, шу жумладан қарралаш йўли билан ҳисоблаб чиқишнинг алоҳида тартиби қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилиши мумкин.

1. Ходим томонидан корхонага етказилган зарар миқдорини тўғри ва объектив равишда аниқлаш меҳнат шартномаси тарафлари ҳуқуқ ҳамда мажбуриятларини самарали ҳимоялаш, тўла қамолатлашнинг муҳим шarti бўлиб ҳисобланади.

Зарар тушунчасининг классик таърифи Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик Кодексининг 14-модасида келтирилган бўлиб, мол-мулкнинг йўқолиши ёки шикастланиши, бузилган ҳуқуқни тиклаш учун қилган харажатлари, олинмасдан қолган даромад (фойда) зарарни ташкил қилади. Аммо, меҳнат муносабатларида ходим иш берувчига фақат ҳақиқий (реал) зарар ўрнинигина қоплаши лозим бўлиб, зарар етказилиши оқибатида олинмасдан қолган фойда (даромад) ундирилиб олиниши мумкин эмас.

2. Меҳнат қонунчилиги ходим томонидан иш берувчига етказилган зарар миқдорини аниқлаш чоғида айбдор ходимнинг хулқ-атвори, зарар етказилган мулк хусусияти, қимматини белгилашнинг хусусиятлари каби омилларни ҳисобга олган ҳолда бир неча усуллардан фойдаланади.

3. Иш берувчининг асосий фондларга (воситаларга) тааллуқли мол-мулкига етказилган зарар миқдори моддий қимматликларнинг баланс қийматидан (тан-нархидан) эскириши қийматини белгиланган нормалар бўйича чегириб ташлаган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Асосий фондлар (воситалар) ҳисобини юритиш ва улар баҳосини белгилашнинг умумий қоидалари Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 30 августдаги “Бухгалтерия ҳисоби тўғрисида”ги Қонунида (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси. 1996 йил, 9-сон, 142-модда) назарда тутилган.

Асосий фондлар (воситалар) тушунчаси ва унинг таркиби Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирининг 2003 йил 9 октябрдаги

114-сонли буйруғи билан тасдиқланган ҳамда Адлия вазирлиги томонидан 2004 йил 20 январда 1299-сон билан рўйхатга олинган “Бухгалтерик ҳисоби миллий стандарти (БМХС 5-сон) “Асосий воситалар”да белгилаб берилган (Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами. 2004 й., 3-сон, 35-модда).

Ушбу ҳужжатга кўра: асосий воситалар корхона томонидан узоқ муддат давомида ҳўжалик фаолиятини юритишда маҳсулот ишлаб чиқариш, ишларни бажариш ёки хизматлар кўрсатиш жараёнида ёхуд маъмурий ва ижтимоий-маданий вазифаларни амалга ошириш мақсадида фойдаланиш учун тутиб туриладиган моддий активлардан иборат.

Асосий воситалар таркибига қуйидаги мезонларга жавоб берадиган моддий активлар киритилади:

- а) бир йилдан ортиқ хизмат қилиш муддати;
- б) бир бирлик (тўплам) учун қиймати Ўзбекистон Республикаси (харид пайтида) белгиланган энг кам ойлик иш ҳақи миқдорининг эллик бараваридан ортиқ бўлган буюмлар.

Корхона раҳбари ҳисобот йилида буюмларни асосий воситалар таркибида ҳисобга олиш учун улар қийматининг энг кам чегарасини белгилашга ҳақли.

Хизмат муддати ва қийматидан қатъи назар, қуйидагилар асосий воситалар таркибига критилмайди:

- а) махсус асбоблар ва мосламалар (муайян буюмларни туркумлаб ва ёппасига ишлаб чиқариш учун ёки яқка тартибдаги буюртмаларни тайёрлаш учун мўлжалланган мақсадли йўналтирилган асбоблар ва мосламалар);

- б) махсус ва санитария кийим-кечаклари, махсус пойабзаллар;

- в) кўрпа-тўшак анжомлари;

- г) ёзув-чизув анжомлари (калькуляторлар, стол устига қўйиладиган асбоблар ва бошқалар);

- д) ошхона анжомлари, шунингдек ошхона учун дастурхон сочиклар;

- е) тикланиши бўйича харажатлар қурилиш монтаж ишлари танархига киритиладиган вақтинчалик (нотитул иншоотлар) мосламалар ва қурилмалар);

- ж) камида бир йиллик фойдаланиш муддатига эга бўлган алмаштириладиган ускуналар;

- з) ов қуроллари (траллар, тўрлар, қармоқлар, матраплар, мережалар ва бошқалар).

Асосий воситалар таркибида қонун ҳужжатларига мувофиқ корхона мулкига ўтказилган ер участкалари ҳам ҳисобга олинади.

Кўп йиллик кўчатларга, ерни тубдан яхшилашга, ижарага олинган асосий воситалар объектларига капитал қўйилмалар ҳар йили бутун ишлар мажмуаси якунланган санадан қатъи назар, ҳисобот йилида фойдаланишга қабул қилинган асосий воситаларга тегишли харажатлар суммасида асосий воситалар таркибига киритилади.

Ходим ўз хизмат вазифаларини бажариши чоғида эҳтиётсизликдан етказган зарари зарар етказилган буюмнинг қолдиқ (жамланган амортизация суммасини чегирган ҳолда асосий воситаларнинг бошланғич (тиклаш қиймати) қийматига кўра белгиланади.

4. Иш берувчининг асосий воситалари ҳамда бошқа мол-мулклари талон-тарож қилиниши, камомадга йўл қўйилиши, қасддан йўқ қилиниши ёки қасддан бузилиши, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа усулларда зарар етказилгани ҳолларда зарарни аниқлашнинг бошқача усули (буюмнинг бухгалтерия ҳужжатларидаги баланс қийматидан эскириш даражасини чегириб ташлаш усули эмас) қўлланилади. Зарар бундай усулда аниқланиши чоғида зарар етказилган мулкнинг низо судда ёки бошқа органда кўрилган кундаги (зарар етказилган ёки аниқланган пайтдаги эмас) бозор нархлари бўйича белгиланади.

Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 19 августдаги “Баҳолаш фаолияти тўғрисида”ги қонуннинг 7-моддасида мулкнинг бозор қиймати тушунчаси белгилаб берилган бўлиб, унга кўра:

Баҳолаш объектининг бозор қиймати деганда энг эҳтимол тутилган нархи тушунилиб, унга кўра мазкур баҳолаш объекти очик бозорда рақобат шароитида, битимнинг тарафлари барча зарур ахборотга эга бўлган ҳолда ўз манфаатлари йўлида оқилона ва ихтиёрий равишда ҳаракат қилади, битим нархининг баланд пастлигида эса бирон-бир фавқулодда ҳолатлар, шу жумладан тарафлардан бирининг ушбу битимга қўшилиш мажбурияти акс этмайди.

Агар бирон-бир баҳолаш объектини баҳолашдан мажбурий ўтказиш талаби мавжуд бўлган норматив ҳужжатда ёки баҳолаш объектини баҳолаш тўғрисидаги шартномада (матнда бундан буён шартнома деб юритилади) қийматнинг аниқ тури кўрсатилган бўлмаса, мазкур объектнинг бозор қиймати белгиланиши лозим. Мазкур қоида норматив ҳужжатда баҳолаш объекти қийматининг турини аниқловчи, ушбу қонунда ёки баҳолаш стандартларида

назарда тутилмаган атамалардан фойдаланилган тақдирда ҳам қўлланилиши керак.

Қасддан (талон-тарож, камомад, қасддан нобуд қилиш) зарар етказганда мулк қийматини баланс баҳосига кўра эмас, балки судда иш кўрилатган чоғдаги бозор баҳоларида аниқлаш тартибининг назарда тутилгани ҳам аслида, айбдор шахслар моддий жавобгарликни кучайтиришга қаратилгандир.

Корхонанинг асосий воситалари ёки бошқа мулкларига етган зарарни аниқлаш пайтида уларнинг табиий камайиш нормалари (қуриб қолиши, кичрайиши, шамол таъсирида чангиши ва учиб кетиши ҳамда бошқалар) доирасида тегишли чегирмалар қилинмоғи лозим. Товар-моддий бойликларнинг бундай табиий камайиш нормалари табиий-иқлим ва бошқа физик, кимёвий, биологик омиллар ҳисобга олингани ҳолда ваколатли органлар томонидан белгиланади.

5. Ўз хусусиятига кўра бетакрор (уникал) бўлган буюмларга зарар етказилгани ҳолда (масалан: тарихий қўлёзма, санъат асари, ягона нусхадаги ҳалқ ҳунармандчилиги буюми ва бошқалар) зарар етказилган мулк қийматини экспертиза тайинлаш орқали аниқлашга йўл қўйилади. Бунда асар (буюм)ни баҳолаш чоғида тегишли фан соҳаси мутахассислари-экспертлар ҳулосаси асос қилиниб олинади.

6. Зарар етказилган ашёнинг номинал (расмий) қиймати унинг реал амалдаги қийматидан фарқ қиладиган ҳолларда (масалан, қимматбаҳо металллар ёки тошлар улар билан боғлиқ ишлаб чиқариш фаолиятини олиб борувчи корхоналарга хомашё тарзида танархи бўйича етказиб берилган, аслида эса уларнинг очик бозордаги нархи анча қиммат бўлганда) ҳақиқий зарар буюмнинг бозор баҳоларига таянилган ҳолда коэффициент қўллаш (индексациялаш) орқали аниқланиши мумкин.

Зарар етказилган буюм баҳосини коэффициент қўллаб (карралаб бир неча баробар ошириб) аниқлаш мумкин бўладиган ҳоллар қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилиши мумкин.

Буюм қийматини бир неча баробар қилиб ундириб олиш айбдор ходимга қўлланиладиган жазо бўлмасдан, корхона мулкий зарарини тўла ҳажмда ундиришга қаратилган чорадан иборатдир.

**206-модда. Ходим томонидан
зарарни ихтиёрий равишда тўлаш**

Иш берувчига зарар етказишда айбдор бўлган ходим уни ихтиёрий равишда қисман ёки тўлиқ тўлашга ҳақли.

Зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ушбу Кодексда назарда тутилган доирада амалга оширилади.

Ходим ва иш берувчининг келишувига биноан зарарни тўлаш муддати кечиктириб қопланишига йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим иш берувчига тўлов муддатларини аниқ кўрсатиб зарарни қоплаш ҳақида ёзма мажбурият беради. Агар зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ҳақида ёзма мажбурият берган ходим меҳнатга оид муносабатларни бекор қилса ва зарарни тўлашдан бўйин товласа, қарзнинг узилмай қолган қисми нотариал идораларнинг ижро ҳужжатлари асосида ундирилади.

Иш берувчининг розилиги билан ходим етказилган зарарни қоплаш учун унга баҳоси тенг мол-мулк бериши ёки бузилган мол-мулкни тузатиб бериши мумкин.

1. Белгиланган тартибда ҳисоблаб чиқилган моддий зарар иш берувчига турли усулларда, шу жумладан айбдор ходим (ходимлар) томонидан ихтиёрий равишда қисман ёки тўлиқ қопланиши лозим.

Зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ходим томонидан зарар етказилган ашё қиймати (белгиланган зарар миқдори) доирасида корхона кассасига нақд пул тўлаш йўли билан амалга оширилади.

Ходим томонидан етказилган зарарнинг фақат бир қисми ихтиёрий тўланган, қолган қисминини тўлашдан бўйин товлаётган ёки унинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда унинг қолган қисми суд тартибида ундириб олиниши мумкин.

2. Иш берувчининг розилигига кўра зарар қисмларга бўлиб тўланиши лозим. Бунда тўланиши лозим бўлган зарар миқдори, тўланишининг аниқ муддатлари ходим ва иш берувчи томонидан олдиндан ўзаро келишиб белгилаб олинади ҳамда ходим бу ҳақда иш берувчига ёзма тилхат беради.

Зарар ходимнинг аризасига кўра унинг иш ҳақидан ҳам ушлаб қолиниши мумкин.

3. Зарарни ихтиёрий тўлашга рози бўлган ва бу ҳақда иш берувчига ёзма тилхат берган (тўлаш мажбуриятини зиммасига ихтиёрий равишда олган) ходим тўлиқ зарар қопланишидан аввал ишдан бўшаса (у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинса),

бундай зарар нотариал идоранинг ижро ёзувига кўра ундириб олиниши мумкин.

Жумладан, Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 декабрдаги “Нотариат тўғрисида”ги қонуни 13-боби (76-93-моддалари ижро ёзувини амалга ошириш асослари ва тартибини белгилайди (қаранг: Ўзбекистонда Нотариат Қўлланма, Тошкент., “Адолат”, 1998 йил 35-37 бетлар).

Иш берувчи зарар етказилишида айбдор эканлигини тан олган ходим томонидан берилган зарарни ихтиёрий тўлаш ҳақидаги ёзма мажбуриятни (ходимнинг корхона муҳри билан тасдиқланган тилхатини) олади.

Иш берувчи томонидан етказилган зарарни ундириш ҳақида бир йил давомида талаб билдириши мумкинлиги ҳақидаги умумий талаблардан келиб чиқилгани ҳолда (МКнинг 270-моддаси) қайд этиш мумкинлиги, иш берувчи ходим томонидан берилган тилхатни зарар етказилгани ўзига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил давомида ижро ёзувчи ёзиб берилишини сўраб нотариал идорага тақдим этиши мумкин бўлади (узрли сабаб билан бу муддат ўтказиб юборилганида у қайта тикланиши мумкин).

Нотариуснинг ижро хати, агар қонун ҳужжатларида бошқа муддат белгиланмаган бўлса, у ёзилган кундан бошлаб уч йил ичида мажбурий ижрога тақдим этилиши мумкин.

Ижрога тақдим қилинган ижро хати Ўзбекистон Республикасининг “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида”ги қонунда белгиланган тартибда суд ижрочилари томонидан мажбурий тарзда ижро қилинади.

Ушбу қонуннинг 5-моддаси 5-бандида нотариуснинг ижро хати ижро этилиши мажбурий бўлган ҳужжатлар қаторига киритилган. (қаранг: Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 29 августдаги шу ҳақдаги қонуни. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари. 2001 й., № 21, 145-модда).

4. Ходим иш берувчининг розилигига кўра йўқолган (камомад бўлган, нобуд қилинган ёки шикастланган ашё ўрнига бошқа тенг қийматан ашёни иш берувчига топшириши мумкин. Бунда топширилаётган ашёнинг тенг қийматли эканлиги корхона бухгалтерияси ва тегишли комиссия томонидан аниқланиши, бу ҳақда далолатнома тузиш йўли билан корхонага кирим қилиниши, ходимга эса мулк қабул қилиниб олингани ҳақида тилхат берилиши лозим бўлади.

Шунингдек, иш берувчининг розилигига кўра шикастланган (бузилган) ашё ходим ҳисобидан ва иш вақтидан ташқари вақтда тузатиб берилиши мумкин. Тузатиб яроқли ҳолга келтирилган ашё иш берувчи томонидан белгиланган тартибда расмийлаштирилиб, қабул қилиниб олинади.

5. Ўзбекистон Республикасида амалга оширилаётган суд-ҳуқуқ ислохотлари ва жазони либераллаштириш тадбирлари натижасида ҳозирги пайтда жиноят содир қилиш оқибатида етказилган моддий зарар судланувчи томонидан иш берувчига ихтиёрий равишда тўлиқ тўлангани тақдирда унга озодликдан маҳрум этиш билан боғлиқ бўлмаган жазо қўлланиши белгиланади. Яъни жиноят содир қилиб зарар етказган ходимнинг зарарни корхонага ихтиёрий тўлаши унга нисбатан озодликдан маҳрум қилиш жазоси қўлланилмаслигини кафолатлайди. Қаранг: **Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 167 моддасида** “Етказилган моддий зарарнинг ўрни қопланган тақдирда озодликдан маҳрум қилиш тариқасидаги жазо қўлланилмайди “ деб кўрсатиб қўйилган.

207-модда. Зарарни ундириш тартиби

Ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда етказилган зарар суммаси айбдор ходимдан иш берувчининг фармойишига мувофиқ ундирилади. Фармойиш зарар етказилганлиги аниқланган кундан бошлаб бир ой ичида чиқарилиши мумкин.

Етказилган зарарнинг ходимдан ундирилиши лозим бўлган суммаси унинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошиб кетса ёки зарар аниқланган кундан кейин бир ойлик муддат ўтган бўлса, зарар суд тартибида ундирилади.

1. Иш берувчининг буйруғи (фармойиши) билан айбдор ходимдан у етказган зарарни корхона фойдасига ундириб олиш зарарни қоплашнинг усулларида бири бўлиб ҳисобланади.

Ходим томонидан корхонага етказилган зарарни иш берувчи фармойишига кўра ундириш айбдор ходимнинг иш ҳақи ҳисобига амалга оширилади.

Иш берувчи фармойиши билан иш ҳақидан зарарни ушлаб қолиниши учун бир қатор шартлар мавжуд бўлиши лозим. Жумладан:

- а) зарар белгиланган тартибда аниқланган ва зарар етишида ходимнинг айби (эҳтиётсизлик ёки қасд) исботланган бўлиши керак;
- б) зарарни ихтиёрий тўлашдан ходим бош тортаётган бўлиши;

в) ундирилиш лозим бўлган зарар ходимнинг бир ойлик ўртача иш ҳақидан кўп бўлмаслиги лозим;

г) зарарни ундириш тўғрисидаги иш берувчининг фармойиши зарар етказилган пайтдан бошлаб, узоғи билан бир ой ичида чиқарилган бўлиши керак;

2. Юқорида санаб ўтилган шартлардан лоақал биттаси мавжуд бўлмаган тақдирда иш ҳақидан ушлаб қолиш йўли билан зарарни ундиришга йўл қўйилмайди ва бу ҳақда чиқарилган иш берувчининг фармойиши қонуний саналмайди.

3. Ходимдан ундирилиши лозим бўлган зарар миқдори унинг ўртача ойлик иш ҳақидан кўп бўлса, шунингдек, иш берувчи зарар етказилган кундан бошлаб бир ойлик муддатни ўтказиб юборса, бундай ҳолларда зарар иш берувчи томонидан белгиланган тартибда тақдим этилган даъво аризаси асосида суд йўли билан ундирилади.

Иш берувчи ходим томонидан корхонага зарар етказилганлиги маълум бўлган кундан бошлаб бир йил давомида зарарни ундириш хусусида судга мурожаат қилиши мумкин. Ушбу бир йиллик узрли сабаб билан ўтказиб юборилганлиги ҳолларда манфаатдор шахс аризаси билан қайта тикланиши мумкин.

Ходимдан зарарни ундириш ҳақидаги даъво давлат божи тўлангани ва зарур ҳужжатлар илова қилингани ҳолда ходим яшаб турган жойдаги фуқаролик ишлари бўйича судга тақдим этилади ҳамда фуқаролик процессуал қонунчилигида белгиланган тартибда кўриб ҳал этилади.

4. Корхонага етказилган зарарни ундириш ҳақидаги низолар фақат суд томонидан кўриб ҳал этилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 268-моддасида меҳнат низолари юзасидан судга мурожаат қилиш мумкин бўлган ўзга шахслар ҳам кўзда тутилган.

Бизнинг назаримизда корхонага етказилган зарарни ходимдан ундириш юзасидан давлат корхоналарига нисбатан прокурор меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича давлат инспектори ҳам даъво билан судга мурожаат қилиши мумкин.

5. Зарар иш берувчининг фармойиши билан ходимнинг иш ҳақидан ушлаб қолиш йўли билан ундирилганида МКнинг 164-моддаси талабларига риоя этилиши лозим (бу ҳақда МКнинг 164-моддасига берилган шарҳга қаралсин).

**208-модда. Корхонага унинг раҳбари томонидан
етказилган зарарнинг тўланиши**

Корхона мулкдори ёки у ваколат берган орган билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган корхона раҳбари томонидан корхонага етказилган зарар ушбу Кодексда белгиланган қоидаларга риоя этилган ҳолда тўланади.

Корхона раҳбаридан етказилган зарарни ундириб олиш суд тартибида амалга оширилади.

1. Корхона, муассаса, ташкилотнинг раҳбарлари ҳам қоида бўйича умумий асосларда корхона мулкдори (корхона раҳбарига иш берувчи) олдида қонун ҳужжатларида бевосита назарда тутилган ҳоллардан ташқари умумий асосларда моддий жавобгар бўлади.

Эҳтиётсизлик хатти-ҳаракатлари билан етказилган зарар иш билан боғлиқ бўлса раҳбар шахс ўртача ойлик иш ҳақи миқдори чегарасида ундирилиши мумкин (масалан: нотўғри фармойишлар бериши, муайян тадбирларни ўз вақтида ўтказмаслик, темир йўл вагонлари бекор туриб қолишга йўл қўйиш ва бошқалар).

Бир ойлик ўртача иш ҳақи миқдоридаги зарар ундан корхона мулкдори ёки у ваколат берган орган қарори билан (масалан: акциядорлик жамияти, кузатув кенгаши қарорига кўра) аниқланган кундан бошлаб бир ой давомида, бу муддат ўтказиб юборилса судга мурожаат қилиш йўли билан ундирилиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 274-моддасига кўра: “Суд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди. Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса юклатилади.

Етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим”.

Корхона раҳбари ходимларни қасддан (мансабни суистъемол қилиб, ғаразли мақсадларда (ўч олиши, бошқа шахс учун иш жойини бўшатиш, таъмагирлик қилиб ёки бошқа паст ниятларда) ғайриқонуний ишдан бўшатган ёхуд бошқа ишга ўтказгани ҳолларда,

унинг бундай ҳаракатлари суднинг қонуний кучга кирган айблов ҳукми асосида тўлиқ моддий жавобгарликка тортилади. (қаранг: Ўз.Рес. Олий Суди Пленумининг “Жиноят туфайли етказилган зарарни қоплаш тўғрисида”ги қарори).

2. Ўзбекистон Республикаси Президенти фармон ва қарорлари, ҳукумат қарорларига кўра корхона раҳбарларининг етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгарликлари назарда тутилиши мумкин.

3. Ўзлари раҳбарлик қилаётган корхона ёки ташкилотга етказилган зарар учун унинг раҳбарларига юклатиладиган моддий жавобгарлик ваколатли органлар томонидан уларга пул қилиш, маъмурий тартибда жарима солиниши, мукофот пули ва устама-лардан тўлиқ ёки қисман маҳрум этилишидан фарқланмоғи лозим.

Раҳбарнинг моддий жавобгарлиги унинг айби билан корхона мол-мулкига етказилган зарарни қоплаш корхона мулкрий ҳуқуқларини тиклашдан иборат бўлса ваколатли орган томонидан унга пул қилиниши, жарималар солиниши зарарни қоплашга эмас, балки айбдорни жазолаш, унга нисбатан давлат мажбурлови ҳамда таъсирини қўллашдан иборатдир.

Раҳбар моддий жавобгарликка мулкдор томонидан ёки у ваколат берган бошқа орган томонидан шунингдек, меҳнат билан боғлиқ низони кўраётган суднинг ўз ташаббусига кўра қўлланилиши мумкин.

Раҳбар шахс моддий жавобгарликка тортилганида унинг жавобгарлиги ҳажми унинг уч ойлик маоши доирасида (эҳтиётсизликдан ғайриқонуний ишдан бўшатиш, бошқа ишга ўтказиш ҳолларида) ёки бир ойлик ўртача иш ҳақигача миқдорда (эҳтиётсизликдан зарар етказишнинг бошқа ҳолларида), қонун ҳужжатларида бевосита назарда тутиб қўйилган ҳолларда (МКнинг 202-моддаси) зарарнинг тўлиқ миқдори ҳажмида бўлиши мумкин.

Маъмурий тартибдаги жариманинг миқдори эса тегишли давлат актида (Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекс ёки бошқа меъёрий ҳуқуқий ҳужжат) белгилаб қўйилган бўлиб, бундай жазо муайян муддат доирасида ваколат берилган давлат органи томонидангина қўлланилиши мумкин бўлади.

4. Корхона раҳбаридан унинг айби билан етказилган зарар корхона мулкдорининг ёки у ваколат берган органнинг судга тақдим этган даъво аризаси асосида ундириб олинади.

Корхона мулкдори ёки у ваколат берган бошқа орган зарар етказилганлиги аниқланган кундан бошаб бир йил давомида (жиноят

туфайли зарар етказилганида эса муддатидан қатъи назар (фуқаролик кодесининг 163-моддаси) судга даъво аризаси билан мурожаат қилиш мумкин бўлади.

Мулқдор ёки у ваколат берган бошқа орган (масалан: акциядорлик жамияти кузатув кенгаши бошқаруви) белгиланган давлат божини тўлаган ҳолда барча зарур далил-ҳужжатларни тақдим этади.

Корхона раҳбари ишдан бўшаган (у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган) ҳолда ҳам зарар суд орқали ва меҳнат қонунчилиги нормалари асосида ундириб олинади.

Раҳбар ҳам аслида ходим мақомидаги шахс бўлгани туфайли қонун ходимлар учун назарда тутилган барча кафолатларни унга тўлиқ ҳажмда беради.

209-модда. Зарарни ундириш ҳақидаги қарор устидан шикоят қилиш ҳуқуқи

Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарарни ундириш ҳақидаги қарор устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

1. Моддий жавобгарлик юкланиши билан боғлиқ ҳолдаги иш берувчининг фармойиши (хатти-ҳаракатлари) устидан корхона, муассаса, ташкилотларнинг меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилишга йўл қўйилмайди ва ушбу масалада фақат судга шикоят қилиши мумкин ҳолос (МКнинг 269-моддаси 3-банди).

Ходим иш берувчининг унга моддий жавобгарлик юклаш билан боғлиқ қарорлари устидан (зарар миқдорини белгилаш, айбдорлигини аниқлаш, зарарни ундириб олиш, айбдорлик масалаларини ҳал қилиш ва бошқалар) судга мурожаат қилганда давлат божи тўлашдан озод этилади ҳамда иш корхона жойлашган ердаги судда кўриб ҳал этилади.

Суднинг чиқарган ҳал қилув қарори устидан ходим умумий тартибда апелляция ҳамда кассация шикоятларини бериши мумкин.

2. Меҳнат кодексида унга моддий жавобгарлик юклаш билан боғлиқ масалада ходим судга мурожаат қилиши лозимлигини белгилаб қўйган бўлсада, ходим бу масалада исталаган идорага ариза ёки шикоят билан мурожаат қилиш ҳуқуқидан ходимни ҳеч ким маҳрум қилаолмайди.

Ходим ушбу масалада мурожаат қилган давлат ёки жамоат органи шикоятини ўз ваколати доирасида кўриб чиқади ва уни ҳал

қилиш унинг ваколатидан ташқарида бўлса, бундай ҳолда тегишлигига юборади ҳамда бу ҳақда ходимни хабардор қилади ёки унга ушбу масалада судга мурожаат қилиш ҳуқуқини тушунтиради.

3. Суд ходимнинг шикоятини кўриб чиқиш асосида иш берувчининг ходимга моддий жавобгарлик юклаш тўғрисидаги қарорини бекор қилиши, ўзгартириши, ёки қонуний дея эътироф этиб, кучида қолдириши ҳамда ходим шикоятини рад этиши мумкин.

4. Иш берувчи томонидан ходимга ноқонуний моддий жавобгарлик юкланиши оқибатида ундан ундириб олинган сумма суд қарорига кўра иш берувчидан қайтариб ундириб берилади. Бундан ташқари, ноқонуний моддий жавобгарлик юклаш орқали ходимнинг шаъни, обрў-эътиборига путур етказган иш берувчи ўзи етказган маънавий зарар учун суд томонидан белгиланган миқдорда (аммо, ходимнинг ойлик ўртача иш ҳақидан кам бўлмагани ҳолда) тоvon (компенсация) пули ҳам тўлаши лозим бўлади.

Маънавий зарар учун компенсация ундириш билан боғлиқ муносабатлар Ўзбекистон Республикаси фуқаролик қонунчилигидаги нормалар билан тартибга солинади. Ўзбекистон Республикаси Олий Суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 8-сонли “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги қарорида ушбу масалалар юзасидан атрофлича тушинтириш берилган.

210-модда. Ходимдан ундириладиган зарар миқдорининг суд томонидан камайтирилиши

Суд айбнинг даражаси ва шаклини, аниқ ҳолатларни ва ходимнинг моддий аҳволини ҳисобга олиб ундириладиган зарар миқдорини камайтириши мумкин.

Суд ундириладиган зарар миқдорини камайтириш ҳақидаги келишув битимини тасдиқлашга ҳақлидир.

Ходимдан ундириладиган зарарнинг миқдорини, агар зарар ғаразли мақсадлар билан содир қилинган жиноят натижасида етказилган бўлса, камайтиришга йўл қўйилмайди.

1. Ходимнинг айбли хатти-ҳаракати билан корхонанинг мулкига ёки ўзга мулкый манфаатларига зарар етказилгани ҳолда иш берувчининг даъво талабига кўра ишини мазмунан кўриб ҳал қилаётган суд масалага ходимнинг моддий жавобгарлиги умумий қоидага кўра чекланганлиги талабдан келиб чиққан ҳолда ёндошади,

яъни қонунда белгилаб қўйилганидан ортиқча ҳажмда моддий жавобгарлик юклай олмайди.

Айни пайтда қонун муайян ва аниқ объектив ҳамда субъектив ҳолатларни (яъни зарар етказилиши чоғидаги вазият, учинчи шахслар таъсири, моддий бойликлар тўла ҳажмда сақланиши учун иш берувчи томонидан керакли шарт-шароитлар яратилганлиги ва бошқалар) ҳисобга олган ҳолда ходимдан ундирилиши лозим бўлган моддий зарар миқдорини камайтириши мумкинлигини назарда тутди.

2. Ходимдан ундириладиган зарар миқдори унинг томонидан корхона мулкига тасодифий ҳолатлар туфайли ҳамда одатда эҳтиётсизлик оқибатида зиён етказилганида камайтирилиши мумкин. Ундириладиган зарар миқдорини камайтириш ҳукуқи ана шундай низони кўриб чиқаётган судга берилган. Зарар етказган ходимнинг ўта камбағаллиги, меҳнатга яроқсиз оила аъзолари вояга етмаган фарзандлари борлиги ҳолатлари ундириладиган зарар миқдори камайтирилишига сабаб бўлиши мумкин. Ушбу ҳолатлар маҳалла фуқаролар йиғини, корхона ва ташкилот ҳамда бошқа органлар томонидан аҳволни ўрганилиши далолатланиши мумкин. Бундай ҳужжатлар манфаатдор шахслар томонидан тақдим этилиши ёки суднинг ташаббуси билан талаб қилиб олинishi мумкин.

3. Мазкур модданинг 3-қисмида ғаразли мақсадлар билан содир қилинган жиноят натижасида зарар етказилганида уни ходимдан ундириш чоғида камайтирилишига йўл қўйилмаслиги назарда тутилган.

Ходим томонидан ғаразли жиноят содир қилиш туфайли зарар етказилгани факти жиноят иши бўйича суд томонидан чиқарилган ҳамда қонуний кучга кирган айблов ҳукми билангина тасдиқланиши мумкин холос. Айбсизлик тўғрисидаги конституциявий тамойил мазмунига кўра фақат суднинг қонуний кучга кирган ҳукми асосидагина шахс ғаразли ёки бошқа жиноят содир қилганлиги ҳақида сўз юритиш мумкин бўлади. Демак, бунда бастлабки тергов органи ёки прокурор қарори асосида шахсни жазодан озод қилиниши (кам аҳамиятли жиноятлар ёки амнистия актига кўра шахсни жазодан озод қилиниши ундан ундириладиган зарарни камайтирилишига асос бўлмаслиги керак.

Умумий қоида бўйича қасддан зарар етказган ёки маст ҳолда зарар етказилган ҳолларда ҳам ундириладиган зарар миқдори суд томонидан камайтирилиши мумкин. Чунки МКнинг 210-моддаси 3-қисмида фақат ғаразли жиноят орқали етказилган зарарнигина суд

томонидан камайтирилиши тақиқланган холос. Аммо, маст ҳолда ёки қасддан зарар етказилгани ҳолда ундириладиган зарар миқдорини камайтирилишига йўл қўйиш қўйилмайди ва бизнингча бу ҳол тўғридир.

4. МКнинг 210-моддаси 2-қисмида судга зарарни ундиришини сўраб мурожаат қилган даъвогар ҳамда корхонага мулкӣ зарар етказган ходим жавобгар ўртасида ундириладиган зарар миқдорининг камайтирилиши юзасидан ўзаро келишув битими тузилиши мумкинлиги кўзда тутилган.

Келишув битими процессуал ҳужжат бўлиб, унга кўра даъвогар ва жавобгар бир-бирларига ён берганлари ҳолда ўртадаги низони бартараф қилишга қарор қиладилар. Келишув битимида даъвогар ўз даъво талабини ўзаро келишувга мувофиқ камайтиради, жавобгар эса ушбу келишилган ҳажмдаги зарарни тўлиқ қоплаш мажбуриятини олади.

Келишув битимига эришилганлиги ҳақида низолашаётган тарафлар ишни кўраётган судга ёзма ариза тақдим қиладилар. Ариза суд томонидан кўриб чиқилади ва тасдиқланиши мумкин. Келишув битими иш юзасидан ҳал қилув қарори чиқарилгунига қадар истаган босқичда тузилиши мумкин.

Келишув битими тузилиши тарафлардан бирининг ҳуқуқлари ёки қонуний манфаатлари бузилишига, давлат ва жамият манфаатларига зиён етишига, қонунбузарликка сабаб бўлса суд уни тасдиқламаслиги мумкин. Суд келишув битими тузиш ҳақидаги аризани қабул қилиш чоғида унинг процессуал оқибатлари (ишининг тугатилиши, ушбу предмет юзасидан даъво қўзғаш мумкин эмаслиги, шикоят қилиб бўлмаслиги) ҳақида тарафларни огоҳлантириш лозим.

Келишув битими тузилганлиги ҳақида суд мажлиси баённомасига ёзиб қўйилади ҳамда баённома даъвогар ва жавобгар томонидан имзоланади. Жавобгар (ходим) томонидан келишув битимида назарда тутилган ҳаракатни белгиланган муддат ичида амалга оширилмаслиги (тўлиқ ёки қисман) келишув битимини даъвогарнинг судга берган аризаси асосида бекор бўлишига ҳамда низони умумий тартибда кўриб ҳал этилишига сабаб бўлиши мумкин.

5. Иш берувчи ўз ходими томонидан корхона мулкига етказилган зарарни ундиришдан воз кечишга ҳақли (МКнинг 200-моддаси). Бунда ходимнинг моддий аҳволи, оиласи ва қарамоғидаги меҳнатга лаёқатсиз шахслар сони, ойлик иш ҳақи миқдори зарар

етказилиш ҳолати ва бошқа объектив омиллар ҳисобга олиниши мумкин.

Иш берувчининг зарарни ундиришдан воз кечиши ҳуқуқи бўлиб, унинг ўз хоҳишига кўра ҳал этилади. Шу сабабли қасддан, маст ҳолда ҳамда жиддий хавф туғдирувчи қўпол эҳтиётсизлик натижасида ғаразли жиноят содир этиши оқибатида зарар етказилганида бундай зарарни ундирилишидан воз кечиш ҳуқуқидан фойдаланмаслик иш берувчи учун табиий ҳолдир.

Ходимдан ундирилмаган зарар корхона фойдаси ҳисобига қопланади.

Давлат корхона ва ташкилотларида иш берувчининг ходимдан ундириладиган зарардан воз кечишга фақат бу ҳақда корхонанинг жамоа шартномасида кўрсатиб қўйилган бўлсагина йўл қўйилади.

ХIII БОБ. МЕХНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ

211-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари

Барча корхоналарда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шaroитлари яратилган бўлиши керак. Бундай шaroитларни яратиб бериш иш берувчининг мажбуриятига киради.

Меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари ушбу Кодекс, меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек техник стандартлар билан белгиланади.

Иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини бузганлик учун жавобгар бўлади.

1. Хавфсиз ва қулай меҳнат шaroитларида ишлаш фуқароларнинг энг муҳим конституциявий ҳуқуқларидан биридир. Ўзбекистон Республикасида инсон, ҳаёти ва соғлиғи энг бебаҳо бойлик сифатида қадрланади ҳамда ишлаб чиқариш жараёнларида биринчи даражада муҳофаза этилади. Ходим, унинг ҳаёти ва саломатлиги аҳволи бирламчи бўлиб, корхонанинг, иш берувчининг манфаатлари иккинчи даражалидир. Шу сабабли инсон учун хавф-хатар туғдирадиган ишлаб чиқаришни ташкил этилишига йўл қўйилмайди.

2. Корхоналардаги хавфсизлик талаблари ишлаб чиқаришнинг ўзига хос ўзига хос хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда белгиланиб, машиналар, ускуналар, асбоблардан фойдаланиш пайтида инсон ҳаётига ҳамда саломатлигига зиён етказиши мумкин бўлган техникавий омилларни, бошқа хавфсизлик чораларини ўз ичига олади. Ҳар бир корхонада хавфсизлик талаблари ишлаб чиқариш, иш жойи ишлаб чиқариш воситалари ва ускуналарнинг ўзига хос хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда ишлаб чиқилиши, корхонанинг локал ички норматив ҳужжатларида мустаҳкамланиб қўйилиши лозим.

Ишлаб чиқариш жараёнидаги гигиена талаблари ўз ичига иш жойи, асбоб-ускуна, бажариладиган меҳнат операцияларининг тозаллиги, киши организмига зарарли таъсир этиши мумкин бўлган ташқи омиллар кучини зарарсизлантиришга ёки пасайтиришга қаратилган чора-тадбирлар йиғиндисини қамраб олади.

Ифлослантирувчи моддалар, чанг-ғубор, ёруғлик температура режими, шовқин ва ранглар даражаси, радиактив ва бошқа нурланишлар таъсирини йўқотиш ёки бошқаларга қаратилган тадбирлар гигиена талабларидир.

3. Меҳнатни муҳофаза қилиш - бу тегишли қонун ва бошқа меъёрий ҳужжатлар асосида амал қилувчи, инсоннинг меҳнат жараёнидаги хавфсизлиги, сиҳат-саломатлиги ва иш қобилияти сақланишини таъминлашга қаратилган ижтимоий, иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена ва даволаш-профилактика тадбирлари ҳамда воситалари тизимидан иборат.

4. Корхоналарда меҳнатни муҳофаза қилиш чораларини кўриш иш берувчига (корхона мулкдорига ва у томонидан ваколат берилган маъмуриятга, хусусий тадбиркорларга) юклатилган энг асосий вазифалардан бири бўлиб саналади.

5. Меҳнатни муҳофаза қилишга оид бўлган талаблар ҳамда қоидаларни назарда тутувчи қонунчилик тизими Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (211-223-моддалар), "Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида"ги Қонуни, "Давлат санитария назорати тўғрисида"ги Қонун, "Аҳолини сил касаллигидан муҳофаза қилиш тўғрисида"ги, "Экологик экспертиза тўғрисида"ги бошқа қонунлар ҳамда улар асосида қабул қилинадиган қонун ҳужжатларини ўз ичига олади. Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ушбу соҳадаги қонунчилик тизимининг муҳим таркибий қисмлари бўлиб ҳисобланади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2000 йил 7 февралдаги "Ўзбекистон Республикаси саноатда ва кончиликдаги ишларнинг беҳатар олиб борилишини назорат қилиш давлат қўмитасини саноатда ва кончиликдаги ишларнинг беҳатар олиб борилишини назорат қилиш агентлигига айлантириш тўғрисида"ги фармони Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 17 ноябрдаги "Меҳнатни муҳофаза қилишни давлат томонидан бошқариш тўғрисида"ги 555-сонли қарори кабилар. Меҳнатнинг муҳофазасига оид бўлган техникавий стандартлар, намунавий Низом ҳамда қоидалар ваколатли давлат идоралари томонидан ишлаб чиқилади ва жорий этилади.

6. Иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини бузганлик учун жавобгар бўлади. Ушбу қоида энг аввало корхона, ташкилотнинг хўжалик юритувчи субъект, юридик шахс сифатидаги жавобгарлигини белгилайди. Бундай жавобгарлик икки хил

хусусиятга эга ва биринчидан, корхонанинг давлат ва унинг ваколатли органлари олдидаги иқтисодий (молиявий) жавобгарлиги (иқтисодий санкциялар қўлланилиши), иккинчидан эса, меҳнат муҳофазаси талабларига амал қилмаганлиги оқибатида энг аввало ушбу корхонанинг ходимларига, қолаверса бошқа жисмоний ёки юридик шахсларга етказилган моддий-мулкий зарар ўрнини тўла ҳажмда қоплаб бериш мажбурияти тарзидаги ҳуқуқий жавобгарлиги кабиларни ўз ичига олади. Меҳнат муҳофазаси тўғрисидаги қоидаларига амал қилмаганлик бу қоидаларнинг бузилишига йўл қўйганлик учун қўлланиладиган иқтисодий (молиявий) жазо чоралари, уларнинг миқдори, қўлланилиш тартиблари тегишли қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилади.

Меҳнат муҳофазаси талабларига риоя этилмаслиги оқибатида корхона ходимларига етказилган зарар ўрнини қоплаш тартиблари Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (ушбу кодекснинг иш берувчининг ходим олдидаги моддий жавобгарлиги масалаларига оид шарҳларига қаранг), "Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида"ги Қонуни ва бошқа қонун ҳужжатларида назарда тутилган. Меҳнат муҳофазаси талаблари бажарилмагани оқибатида бошқа жисмоний ва юридик шахсларга зарар етказилиши натижасида юзага келадиган мулкий жавобгарлик билан боғлиқ масалалар фуқаролик қонунчилигига кўра ҳал этилади.

Корхонанинг иқтисодий жавобгар қилиниши уни моддий ёки мулкий жавобгарликка тортилиши оқибатида корхона кўрган зарар (тўланган жарима суммаси, моддий ёки мулкий зарарнинг қоплаб берилган суммаси, бошқа зарар суммалари), регресс даъво ёки умумий даъво талаби билдирилиши йўли билан Меҳнат қонунчилигида назарда тутилган ҳажмда ва тартибда Меҳнат муҳофазаси қоидалари бузилишида айбдор бўлган корхонанинг мансабдор шахсларидан ундириб олинишига тўсқинлик қилмайди.

Юқоридаги моддий жавобгарликдан ташқари корхонанинг меҳнат муҳофазаси ҳолати учун жавобгар бўлган мансабдор шахслари маъмурий ёки жиноий жавобгарликка, улар томонидан содир этилган ҳуқуқбузарлик кам аҳамиятли деб топилгани ҳолда эса интизомий жавобгарликка тортилишлари мумкин.

212-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш нормалари, қоида ва йўриқномаларига риоя этиш мажбурияти

Ходим меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, қоида ва йўриқномаларига, шунингдек маъмуриятнинг ишни бехатар олиб бориш ҳақидаги фармойишларига риоя қилиши, олинган шахсий ҳимоя воситаларидан фойдаланиши, инсонлар ҳаёти ва соғлиғига бевосита хавф соладиган ҳар қандай ҳолат ҳақида, шунингдек иш жараёнида ёки у билан боғлиқ ҳолда содир бўлган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида ўзининг бевосита раҳбарини (бригадири, устаси, участка бошлиғи ва бошқаларни) дарҳол хабардор қилиши шарт.

1. Ходимнинг меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши мажбурияти Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 276-моддасида белгиланган. Шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан давлат рўйхатига олинган "Идоравий бўйсунуш, мулкчилик шакли ва хўжалик юритиш усулидан қатъи назар ички Меҳнат тартибининг намунавий қоидалари"нинг 1, 3, 5 бандига кўра Меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиш ходимнинг бурчларидан эканлиги кўрсатиб қўйилган.

2. Меҳнатни муҳофаза қилиш нормалари ва қоидалари деганда ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалар юз беришини, ходимларнинг касб касалликларига чалинишини олдини олишга қаратилган (превентив) чора-тадбирлар, талаблар, муайян тақиклар йиғиндиси тушунилади. Кенг маънода Меҳнат муҳофазаси қоидалари техника хавфсизлиги қоидалари ҳамда ишлаб чиқариш санитарияси қоидаларини ҳам камраб олади. Чунки уларнинг ҳам мақсади бахтсиз ҳодисалар ва касалликларни олдини олишдан иборат.

3. Техника хавфсизлиги қоидалари деганда муайян машиналар, ускуналар, асбоблар, бинолар ёки бошқа ишлаб чиқариш объектларидан фойдаланиш, уларни эксплуатация қилиш пайтида қатъий бажарилиши лозим бўлган талаблар тушунилмоғи лозим. Техника хавфсизлигига оид қоидалар ўз ичига инсон саломатлиги учун хавф-хатар туғ-дирадиган машиналар, уларнинг узеллари ва блокларини тўсиқлар билан ҳимоялаш, хавф-хатар тўғрисида ёзувли,

ёруғлик ёки товуш чиқарувчи огоҳлантириш белгиларининг қўйилиши, фавқулодда ҳолатлар юз берганда уларни тўхтатиш, хавфни бартараф этиш чораларининг кўрилганлиги, кимёвий, физиологик биологик ва бошқа актив моддалар Билан хавф-хатар манбаи саналувчи бошқа объектлар билан ишлашнинг қатъий қоидалари белгиланганлиги ва бошқаларни камраб олади.

4. Ишлаб чиқариш санитарияси нормалари қоидалари ва санитарияси гигиена нормативлари деганда илмий-тадқиқот ва бошқа муассасалар томонидан ишлаб чиқиладиган, Ўзбекистон Республикасининг Бош давлат санитария врачлари томонидан тасдиқланадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тизими тушунилади. Санитария нормалари қоидалари ва санитария-гигиена нормативлари корхоналарда ходимлар учун қулай ва хавфсиз иш жойларини яратиш (ёруғлик иссиқлик шовқин, зарарли чанглари, радиация ва бошқаларга оид кўрсаткичларни белгилаш) корхона ишлаб чиқарадиган маҳсулотлар, кўрсатадиган хизматлар бажарадиган ишларнинг ўзгалири учун хавфсизлигини таъминлаш, эпидемиология, инфекция хавф-хатарлари юз беришининг олдини олиш каби мақсадларга қаратилган бўлади.

5. Ходимлар шахсий ҳимоя воситаларидан ишлаб чиқариш, хизмат вазифаларини бажаришлари чоғида фойдаланишга мажбурдирлар ва бу мажбуриятнинг бузилиши меҳнат интизомини бузиш деб баҳоланади.

6. Меҳнат шароитлари зарарли ва хавфли бўлган ишлаб чиқаришларда, шунингдек ўта ноҳуш ҳароратли ёки ифлосланишлар билан боғлиқ шароитларда бажариладиган ишларда Меҳнат қилувчиларга давлат бошқаруви идоралари белгиланган меъёрларда махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари, ювиш ва дезинфекциялаш воситалари, сут ёки унга тенглашадиган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари, пархез овқат бепул берилади.

Меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати, бериладиган нарсаларнинг нормалари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимлар вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

7. Ўзбекистон Республикасининг "Меҳнат муҳофазаси тўғрисида"ги Қонунининг 18-моддаси 2-қисмига асосан "Ходимнинг саломатилиги ёки ҳаётига хавф туғдирувчи вазият пайдо бўлганда, у бу ҳолда зудлик билан маъмуриятга хабар қилади, бу ҳол назорат органлари томонидан тасдиқланган тақдирда маъмурият ишни

тўхтатишни ва хавф-хатарни бартараф этиш чорасини кўриши шарт Маъмурият томонидан зарур чоралар кўрилмаган тақдирда, ходим ишни хавф бартараф этилгунга қадар тўхтатиб туришга ҳақлидир ва бунга ҳеч қандай интизомий чора берилмайди."

Маъмурият агар Меҳнатни муҳофаза қилиш инспекцияси томонидан тасдиқланган, ходимнинг ҳаёти ёки саломатлиги учун тўғридан-тўғри жиддий хавф ҳамон сақланиб қолаётган бўлса, унда ишни қайта бошлашни талаб қилишга ҳақли эмас ва ходимга иш тўхтатиб турилган бутун давр учун барча моддий зиённи (ўртача иш ҳақи ва бошқа зарарлар) тўлаб бериши шарт.

Маъмурият меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунларни бузган ва назорат қилувчи идоралар томонидан тасдиқланган тақдирда, меҳнат шартномаси ходимнинг аризасига кўра, унга ишдан бўшаганда бериладиган пул тўлангани ҳолда исталган пайтда бекор қилиниши мумкин.

Ходимда касб касалликлари белгилари аниқлангани тақдирда маъмурият тиббий хулоса асосида унинг ихтисосини ўзгартиргунча ўртача ойлик иш ҳақи сақлангани ҳолда бошқа ишга ўтказилиш лозим.

Мазкур қоидалар Меҳнат кодексининг 219-моддасида ҳам кўрсатиб ўтилган.

8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан тасдиқланган "Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисида"ги Низомнинг 2-бўлим 1-бандига мувофиқ "Ишлаб чиқаришдаги ҳар бир бахтсиз ҳодиса ҳақида жабрланувчи ёки гувоҳ дарҳол бўлинма (цех) раҳбарига хабар бериши керак. Раҳбар эса жабраланувчига зудлик билан биринчи ёрдам кўрсатиш ва уни тиббий санитария қисмига, бошқа даволаш муассасасига ўтказишни ташкил этиш; текшириш комиссияси иш бошлагунга қадар иш жойидаги вазиятни ва жиҳозлар ҳолатини ҳодиса юз берган дақиқада қандай бўлса шундайлигича (агар бу атрофдаги ходимлар ҳаёти, саломатлигига таҳдид солмаётган бўлса ва ҳалокатга олиб келмаса) сақлаб қолиши; бахтсиз ҳодиса юз берган жойдаги корхона (цех) раҳбари дарҳол ҳодиса тўғрисида иш берувчига ва касаба уюшмасига ёки корхона ходимларининг бошқа вакиллик органига хабар қилиши шарт"

213-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш ҳақида маълумот олиш ҳуқуқи

Иш берувчи меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда ходимни меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар, шунингдек шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак.

Иш берувчи ходимларга ёки уларнинг вакилларига муайян иш жойидаги ва ишлаб чиқаришдаги меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати ҳақида ҳам ахборот бериши шарт.

1. Ходим билан иш берувчи ўртасида тузиладиган меҳнат шартномасининг шартлари меҳнат муҳофазасига оид қонунчилик ва бошқа норматив актлар талабларига мувофиқ бўлиши лозим, яъни меҳнат шартномасида ходим меҳнат шароитлари, меҳнат муҳофазаси тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларида белгилаб қўйилган энг паст кўрсаткичлардан ҳам ёмонроқ бўлишлигини назарда тутувчи бандлар киритилиши мумкин эмас.

Фуқарони унинг саломатлиги аҳволига тўғри келмайдиган ишларга қабул қилишлик тақиқланади. Ходим касб касаллигига чалиниб қолиш хавф-хатари реал мавжуд бўлган ишга қабул қилишдан аввал корхона иш берувчиси уни бу ҳақда олдиндан хабардор қилиб қўймоғи лозим. Амалда бундай огоҳлантириш иш бошланишидан олдинги йўл-йўриқлар бериш (вводные инструкции) пайтда амалга оширилиши ва ходим йўл-йўриқ хавф-хатар юз бериши эҳтимоли билан таништирилганлиги тўғрисида тилхат беради (танишганлиги ҳақида имзо чекади).

Ходим билан меҳнат шартномаси тузилаётган пайтда ва у ишни бошлашидан аввал зарарли ёки ноқулай меҳнат шароитида ишлаши билан боғлиқ равишда унга бериладиган имтиёзлар. (Иш вақтининг қисқартирилганлиги, қўшимча меҳнат таътили олиш ҳуқуқи, имтиёзли шартларда пенсия таъминоти ҳуқуқи, касб касаллигига чалинган тақдирда бир йўла бериладиган нафақа зарарни қоплаб бериш ва ҳоказолар) ҳақида хабардор қилиниши лозим бўлади.

2. Ўзбекистан Республикаси "Меҳнат муҳофазаси тўғрисида"ги қонуннинг 20-моддасига асосан "Корхона ходимлари иш жойларидаги меҳнат шароитларининг аҳволи ва муҳофаза қилиниши,

бунда лозим бўлган шахсий ҳимоя воситалари, имтиёзлар ва компенсациялар ҳақида ахборотлар берилишини талаб қилишга ҳақлидирлар. Иш берувчи эса уларга бундай ахборотларни бериши шарт".

Иш берувчи томонидан ана шундай ахборотлар билан ўз вақтида таъминланмаганлиги, бундай маълумотлар яширилганлиги, бузиб кўрсатилганлиги, ёлғон ва нотўғри маълумотлар берилганлиги туфайли ходим кўрган барча моддий ва маънавий зарарлар унга, ходим ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллигига чалиниш оқибатида вафот этган тақдирда эса, унинг қарамоғида бўлган меҳнатга яроқсиз шахсларга тўлиқ қоплаб беради.

3. Ўзбекистон Республикасининг 1997 йил 24 апрелда қабул қилинган "Ахборот олиш кафолатлари ва эркинлиги тўғрисида"ги қонуннинг 33-моддасига кўра "Ҳар бир фуқаронинг ахборот олиш ҳуқуқи кафолатланади." Давлат сири ёки қонун билан қўриқланадиган бошқа сирлардан иборат ахборот берилиши мумкин эмас. Бироқ, ахборот корхонада меҳнат қилаётган ходимнинг ҳаёти ёки саломатлигига дахлдор бўлиб, улар ҳақида хабар берилмаслиги, соғлиқ учун реал ҳамда жиддий зарар туғдирса, иш берувчи ходимга бундай ахборотларни уларни ошкор этмаслик ҳақида тилхат олган ҳолда маълум қилиши лозим бўлади. Шунингдек корхонанинг тижорат сири саналувчи ахборотлар ҳам уларни ошкор этмаслик тўғрисида тегишли тилхат олингани ҳолда ходимга маълум қилиниши шарт.

4. Меҳнат қонунчилигинининг умумий принципларига мувофиқ 18 ёшга тўлмаган ходимлар манфаатлари уларнинг қонуний вакиллари (ота-онаси, ҳомий ёки васийлари) томонидан ҳам ҳимоя қилиниши мумкин. Шунга кўра 18 ёшга тўлмаган ходим меҳнат қилаётган шароитлар, касб касаллиги юз бериш хатари, шу билан боғлиқ ҳолда бериладиган имтиёзлар, компенсациялар, шахсий ҳимоя воситалари тўғрисидаги маълумотлар вояга етмаган ходимнинг ўзидан ташқари унинг қонуний вакилларига ҳам улар талаб қилганларида берилиши лозим.

Меҳнат шароитларининг ноқулай ёки зарарли эканлиги 18 ёшга тўлмаган ходим соғлиғига хавф-хатар туғдирса ёки уларга бошқа хил зарар етказиш мумкин бўлса ота-она (ҳомий, васий) талабига кўра 18 ёшга тўлмаган шахс билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкинлиги ҳақида ушбу кодекснинг 247-моддасида берилган шарҳга қаралсин.

214-модда. Тиббий кўрик

Иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;

озик-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;

умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Меҳнат шароити ноқулай ишлар ва бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар тиббий кўриқлардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий кўриқдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходимларнинг меҳнатида уларнинг соғлиғи ҳолатига тўғри келмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди.

Агар ходим ўз соғлиғининг ҳолати меҳнат шароити билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўриқдан ўтказишни талаб қилишга ҳақлидир.

Тиббий кўриқлардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар.

1. Корхоналарнинг ишлаб чиқариш фаолияти натижаларига нисбатан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғи устивор эканлиги Ўзбекистон Республикасида юритилаётган давлат сиёсатининг асосий принципларидан саналади. Шунга мувофиқ равишда мулкчилик шакли, ҳўжалик юритиш усулидан қатъи назар барча тадбиркорлик субъектлари ва бошқа муассаса ҳамда ташкилотлар ўз ходимлари соғлиғига зиён етказмаслик чораларини кўришлари, ана шундай хавф-хатар туғилганда эса, уни зудлик билан бартараф этиш чораларини кўришлари шарт.

2. Меҳнат шартномаси чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (меҳнат фаолияти давомида) вақти-вақти билан ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиб туриш, ходим саломатлиги аҳволини мунтазам равишда кузатиб бориш, касалликлар юз беришини олдини олиш, ўз вақтида аниқлаш ва бартараф этиш имконини беради.

3. Қонун ҳужжатларида назарда тутиб қўйилган ҳолларда ишга қабул қилишдан аввал, кейинчалик эса вақти-вақти билан (аммо белгилаб қўйилган энг узоқ муддатдан кечикмасдан) ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиб туриш барча турдаги корхоналарнинг иш берувчиларига юклатилган мажбурият бўлиб, ушбу қонун талабининг бажармаслиги корхонанинг иқтисодий, мулкий жавобгарлигига, корхона мансабдор шахсларининг маъмурий ёки бошқа ҳуқуқий жавобгарлигига сабаб бўлиши мумкин.

4. Меҳнат кодексининг 239-моддаси 3-қисмига биноан, "Ўн саккиз ёшга тўлмаган барча шахслар дастлабки тиббий кўрикдан ўтганларидан кейин қабул қилинадилар ва кейинчалик улар ўн саккиз ёшга тўлгунларига қадар ҳар йил мажбурий тарзда тиббий кўрикдан ўтказилиб турилиши шарт".

“Ўзбекистон Республикасида ёшларга оид давлат сиёсатининг асослари тўғрисида”ги 1991 йил 20 ноябрда қабул қилинган қонунга мувофиқ ёшларга оид давлат сиёсати Ўзбекистон Республикаси давлат фаолиятининг устивор йўналиши бўлиб ҳисобланади ва ёшларни ижтимоий, ҳуқуқий ҳимоя қилиш тўла қафолатланади. Ишлаб чиқариш жараёнида вояга етмаган ходимлар саломатлигини ҳимоя қилиниши мақсадини кўзловчи дастлабки ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказиб туриш ана шундай ҳуқуқий қафолатлардан бўлиб саналади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тиббий кўрикдан ўтказиб турилиши ҳақидаги талаб энг аввало ўсмир ходим саломатлигини

ҳимоя қилиш, уларни турли касалликларга чалиниб қолишларини олдини олиш, жисмоний ва маънавий соғлом бўлиб камол топишлари, ўқишлари, таълим олишлари учун шароит яратиш каби масалалар назарда тутилгандир.

5. Ногиронлар, яъни жисмоний ёки ақлий камчиликлари борлиги туфайли турмуш фаолияти чекланганлиги муносабати билан ижтимоий ёрдам ва ҳимояга муҳтож бўлган шахс бошқа барча фуқаролар билан имкониятларни таъминлаш, уларнинг турмуш шароитлардаги чеклашларни бартараф этиш, ногиронларни тўлақонли ҳаёт кечиришларига, жамиятнинг иқтисодий ва сиёсий турмушида фаол қатнашишлари учун давлат барча зарур шарт-шароитларни яратади.

"Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида"ги қонунда ана шундай иқтисодий, ижтимоий, ҳуқуқий шароитлар яратилиши улар ҳуқуқларини кафолатлашга оид қоидалар белгилаб қўйилган.

Ногиронларни ҳар қандай вазиятда, касб ёки лавозимга ишга қабул қилишдан аввал барча турдаги корхоналарнинг иш берувчилари уларни дастлабки тиббий кўрикдан ўтказишлари лозим ва кейинчалик ҳам улар вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилиб турадилар.

Корхоналарнинг иш берувчилари ногиронлар билан меҳнат шартномаси тузишдан ёки хизмат юзасидан уларни юқори лавозимга кўтаришдан ногирон бўлганлигини асос қилиб олгани ҳолда бош тортишлари мумкин эмас.

Аммо, ногиронлик саломатлиги аҳволи уни муайян иш, касб ёки лавозимларда ишлашларига монелик қилса ва бундай аҳвол тиббий-ижтимоий экспертиза хулосаси билан тасдиқлан бўлса, у ҳолда ногиронларни ушбу лавозимлар, вазифа ва касбларга ишга қабул қилиш рад этилиши мумкин.

Ногиронларни тиббий кўрикдан ўтказишдан кўзланадиган мақсад - энг аввало улар саломатлигини муҳофаза қилиш, улардаги мавжуд касаллик ёки жароҳатларнинг кучайиб кетишига йўл қўймасликдан иборат. Бундан ташқари, ногирон саломатлиги аҳволидаги нуқсонлар ишлаб чиқариш жараёнида бошқа ходимлар саломатлигига, ҳаётига, ишлаб чиқариш жараёнига хавф солмаслиги лозим. Ушбу ҳолатлар ногиронни тиббий кўрикдан ўтказиш йўли билан аниқланади.

6. Меҳнат шароити ноқулай ишларга қабул қилинаётган шахслар дастлабки тарзда ва кейинчалик мунтазам тиббий кўрикдан ўтказиб турилиши лозим.

Меҳнат шароитлари ноқулай ишлар ва бажарилаётганида дастлабки ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказилиш лозим бўлган ишларнинг рўйхати Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланиши кўрсатиб қўйилган. Шу билан бирга Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 12 майдаги "Имтиёзли шартлар билан пенсияга чиқиш ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичлар рўйхатларини тасдиқлаш тўғрисида"ги 250-сонли қарори билан тасдиқланган ана шундай ишларнинг биринчи, иккинчи ва учинчи сонли рўйхатларида меҳнат шароити зарарли ва ноқулай бўлган ишларнинг тўлиқ рўйхати келтирилган. Бизнинг назаримизда мазкур рўйхатларда кўзда тутилган ишларга қабул қилинаётган шахслар тиббий кўрикдан ўтказилишлари лозим.

Ходимларни ишга қабул қилишдан аввал дастлабки тиббий кўрикдан ўтказиш тартиби қуйидаги меъёрий ҳужжат билан белгиланади

**ЎзР Соғлиқни сақлаш вазирлиги
06.06.2000 й. 300-сонли буйруғига
4-илова**

***Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий тиббий кўрикларни ўтказишга доир
ЙЎРИҚНОМА***

Ишга қабул қилишда дастлабки тиббий кўрикдан ўтказишдан мақсад ходимларнинг уларга топшириладиган ишга мувофиқлиги (яроқлилигини)ни аниқлаш, бахтсиз ҳодисалар, умумий ва аҳоли саломатлигини муҳофаза қилиш, юқумли ва паразитар хасталикларни тарқалишига йўл қўймасликдир.

Даврий тиббий кўриклар ўтказилиши касбга алоқадор зарарли омиллар ва ноҳуш меҳнат шароитларида ишловчилар саломатлигини мунтазам кузатиб боришни, касб касалликларининг илк белгиларини ўз вақтида аниқлаш ва уларни муҳофаза қилиш ҳамда зарарли шароитларда ишни давом эттиришга ҳалақит берадиган умумий хасталикларни аниқлаш, шунингдек бахтсиз ҳодисаларга йўл

қўймаслик ва ишлаш хавфсизлигини таъминлаш, аҳоли соғлигини муҳофаза қилиш, юқумли ва паразитар касалликлар тарқалишининг олдини олиш мақсадидаги тадбирларни аниқлашни таъминлайди.

Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий тиббий кўрикларни ташиқил этиши

1. Бу кўриклар тиббий-санитария қисмлари (идораларга қарашли поликлиникалар) томонидан ўтказилади, улар бўлмаган тақдирда - ҳудудий даволаш-муҳофаза муассасалари томонидан уюштирилади. Бу муассасалар фаолият кўрсатган жойларда тегишли корхоналар, муассасалар, ташиқилотлар, жамоа хўжаликлари (кейинчалик корхона деб аталади) бўлади. Айни пайтда бу бирикув юқори соғлиқни сақлаш идораси, асосан бош корхонага асосланган ҳолда амалга оширилади.

Даврий тиббий кўриклар ёки текиширувлар ходимларнинг стационарда ётган даврида, амбулатория-поликлиника муассасасида (бўлинмада) ҳам ўтказилиши мумкин, бунда ходимга ўтказилган текиширув ёки тиббий ёрдам сўраган даврдаги кўчирма нусхаси топирилади.

Вахта усулида ишлашга юбориладиган шахсларни ишга қабул қилишда дастлабки тиббий кўриқдан ўтказиш ходим турар жойидаги даволаш-муҳофаза муассасаларида амалга оширилиши мумкин, бунда текиширилувчига албатта хулоса ёзилган ҳужжат берилади. У текиширилувчи доимий рўйхатдан ўтган жойи бўйича руҳий-асаб диспансери (бўлинма, кабинетлардагина) психиатр томонидан кўздан кечирилади.

Вахта усулида ишловчи ходимлар истисно тариқасида даврий тиббий кўриклардан вахта жойлашган ёрдам даволаш-муҳофаза муассасалари томонидан маҳаллий соғлиқни сақлаш идоралари билан келишилган ҳолда ўтишлари мумкин.

2. 2-чи иловадаги 13.1-бандга биноан тиббий текиширувдан ўтишлари кўрсатилган якка меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи шахслар турар жой (рўйхатга олинган) санитария-эпидемиология станцияси томонидан йўлланма оладилар.

3. Ўзбекистон Республикаси касаба уюшмалари федерацияси кенгаши (ЎЗР КУФК) билан келишилган ҳолда ЎЗР ССВ тасдиқланган

рўйхатда кўзда тутилган зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари билан ишга янгидан кирадиган шахслар, шу жумладан умумий овқатланиш корхоналарининг ходимлари дастлабки тиббий кўрикдан ўтадилар.

Ходимлар муайян зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари мавжуд бўлган ишларга биринчи марта қабул қилинганларида (ўтказилганларида) дастлабки тиббий кўриклардан ўтказилади.

Ихтисослик (ҳунар) бўйича худди шундай ишга ўтиш, ишлаш шaroитлари зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари худди шундай бўлганда иш фаолияти узлуксиз ҳисобланади. Бу ҳолларда дарвий тиббий кўриклар белгиланган муддатларда ўтказилади. Улар тиббий ҳужжатлар бўйича (амбулатория беморнинг тиббий варақаси) расмийлаштирилади.

4. Зарарли моддалар ва нохуш ишлаб чиқариш омиллари билан ишловчи ходимлар, шунингдек умумий овқатланиш, озиқ-овқат саноати, маиший хизмат кўрсатиш корхоналари ходимлари, илгари дастлабки тиббий кўриклардан ўтганлар даврий тиббий кўриклардан ўтишлари лозим; кўриклар даврийлиги ана шу буйруққа оид 1, 2-чи иловаларда 4-бўлимда белгиланган.

5. Дастлабки ва даврий тиббий кўрикларни врач-мутахассислар ўтказадилар, бунда лабораторик ва функционал текширувлар, ЎзКУФК билан келишилган ҳолда ЎзР ССВ тасдиқлаган рўйхатлар бўйича ўтказилади (ушбу буйруқдаги 1, 2-чи иловаларнинг 5-6 бўлимида).

6. Дастлабки ва даврий тиббий кўриклар меҳнат жамоаси қарори билан белгиланган вақтда ўтказилади; тиббий-санитария қисми (поликлиника)нинг иш режаси ишловчилар учун қулай вақтда тиббий ёрдам қулай бўлишини таъминлаш учун корхонанинг ишлаш тартибини ҳисобга олган ҳолда тузилади.

7. Санитария-эпидемиология муассасалари, корхоналар, Давлат автоназорати ва даволаш-муҳофаза муассасалари ходимларини вақтдан олдин экспертиза тартибда тиббий кўриққа юборишлари мумкин (огир касалликлар, шикастланишлар ва бошқаларни бошдан

кечирганда). Йўлланмада вақтдан олдин кўрик ўтказилиши сабаби кўрсатилиши керак.

8. Дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтувчи шахсларни санитария-эпидемиология станциялари корхонанинг администрацияси ва касаба уюшмаси вакиллари билан биргаликда (цехлар, касблар ноқулай омиллар бўйича) жорий йилнинг 1 декабрдан кечикмасдан аниқланиши керак.

Санитария-эпидемиология станциялари, шунингдек дастлабки ва даврий тиббий кўрикларнинг тўлиқ ва ўз вақтида ўтказилиши устидан назорат қиладилар.

9. Санитария-эпидемиология хизмати муассасалари, корхона маъмурияти ана шу кўрикларни ўтказаятган даволаш-муҳофаза муассасасига йўлланмасида текширилувчининг исми-шарифини, тузилган йили, касби, ишлаш жойидаги заҳарли омиллар ва нохуш ишлаш шароитларини транспорт воситаларининг турларини (мазкур буйруқнинг 1, 2-чи иловаларига мувофиқ тўлиқ кўрсатиши лозим).

Маъмурият дастлабки тиббий кўрикларга юборилган шахсларни йўлланма бланкалари билан таъминлаш масаласини ҳал этади. Текширилувчи паспорт ёки унинг ўрнини босувчи бошқа ҳужжат ва ҳарбий билетни тақдим этади.

Корхона штампи

Зарурий дастлабки тиббий
кўриikka йўлланма

Фамилияси _____

Исми _____

Отасининг исми _____

Иш жойи тарифи _____

1-чи илова, пп _____

2-чи илова, пп _____

Имзо _____

Тиббий комиссиянинг хулосаси:
мутахассислиги _____ бўйича

Амбулатория беморнинг тиббий
картасига қўшиб бериладиган
бланка (025/у-87 шакл)

Ишга қабул қилинишда
мажбурий дастлабки тиббий
кўрик маълумотлари

Фамилияси _____

Исми _____

Отасининг исми _____

Туғилган йили _____

Тиббий комиссиянинг хулосаси
ихтисослиги бўйича ишлашига
мулоқотда (1-чи илова, пп);

Нохуш меҳнат шароитларида
(2-чи илова, пп)

Тўлиқ кўрсатилган
Монеликлар йўқ

ишлашига мулоқотда
(1-чи илова, пп);
Нохуш меҳнат шароитларида
(2-чи илова, пп)
Монеликлар йўқ
Даволаш-муҳофаза муассасаси
(поликлиника)нинг мухри
босиладиган жой
Тиббий санитария қисми бош
врачи
Цех (ҳудудий) врачлик
участкасининг терапевти
Йил (кун)

Цех (ҳудудий) врачлик
участкасининг терапевти

10. Касб-ҳунар коллежи, автомактаб, касблар бўйича тайёрлаш курслари маъмурияти ана шу билим юртларини тамомлаганларидан кейин ходим ўз иши бўйича зарарли ва нохуш меҳнат шароитларига дуч келса, уни ўқитишдан олдин дастлабки тиббий кўрикдан ўтиш учун юбориши керак (9-бандга қаранг).

11. Корхона маъмурияти бир ой муддат ичида санитария-эпидемиология станциясидан олинган ҳужжатлар асосида тиббий кўриклардан ўтиши лозим бўлган шахслар рўйхатини номма-ном тузиб чиқади, шунда корхона, цех, касб, нохуш ишлаб чиқариш омиллари, шунингдек ана шу шароитларда ишловчининг иш стажига ҳам кўрсатилади.

Рўйхат цех, касб ва ишлаб чиқариш омиллари тўғри келиш-келмаслиги нуқтаи назаридан санитария-эпидемиология станция билан келишилади.

12. Корхона маъмурияти тиббий кўрикларни ўтказиш тўғрисида буйруқ чиқаради, ходимларнинг ана шу кўрик ва текширувларга ўз вақтида ва уюшган ҳолда келишларини таъминлайди ва бунга жавоб беради, даврий тиббий кўриклардан ўтиш муддатларига риоя қилинишини назорат қилади.

Маъмурият дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтмаган шахсларнинг ишлашига рухсат бергани, шунингдек, тиббий кўрсатмаларга биноан ишга қўйгани учун жавоб беради.

13. Дастлабки ва даврий кўрикларни ўтказаяётган даволаш-муҳофаза муассасасининг бош врачлари муассаса бўйича буйруққа биноан кўрикларни ўтказиш учун комиссия тузади, уни ўтказиш вақтини белгилайди, тиббий кўрикларни ўтказиш учун ажратилган врачларни тайёрлаш бўйича (шунингдек бу врачларни малака ошириш курсларига юбориш йўли билан) чора тadbирлар бажарилишини таъминлайди ва уларни унумли ўтишига жавоб беради, ҳамма лаборатория (материал тўплаш, текширув натижаларини олиш) ва функционал текширувлар ўтказилишини бошқа даволаш-муҳофаза муассасалари (диспансер ва бошқ.) дан зарур ахборот олишни таъминлайди.

14. Ўшарий врачлик участкасининг врач терапевти ёки цех врачлик пункти участкасининг врач-терапевти дастлабки ва даврий тиббий кўрикларни ўтказувчи асосий шахс ҳисобланади; дастлабки тиббий кўрикларда 1 ва 2-иловалардаги 5-бўлимда кўрсатилган ҳамма врач-мутахассислар (невропатолог, офтальмолог, отоларинголог, дерматовенеролог, жарроҳ)нинг иштирок этиши врач-терапевт томонидан белгиланади. Тиббий кўрсатмалар бўйича бошқа врач-мутахассисларни тиббий кўрикларга жалб этиш масаласи ҳам врач-терапевт томонидан белгиланади. Кўрик ўтказаяётган даволаш-муҳофаза муассасаси таркибида врач-мутахассислар етишмаганда ёки улар бўлмаганда улар юқори соғлиқни сақлаш идорасининг кўрсатмасига биноан бошқа муассасалардан жалб қилинади ёки зарур текширувлар бошқа соғлиқни сақлаш муассасаларида ўтказилади.

15. Дастлабки ва даврий тиббий кўриклар ўтказишда касб фаолияти таърифи, тегишли касб (мутахассислик) ва ишлаш шароитлари билан танишиш лозим. Кўрик ўтказаяётган врачлар ишлаб чиқариш шароитларини ўзига хос хусусиятларини ва ишловчиларда рўй бериши эҳтимоли бўлган касб касаллигини билишлари зарур.

16. Дастлабки тиббий кўрикларда қатнашаётган врачлар ишга яроқлик (монеликлар бўлмаслиги) ҳақидаги масалани ҳал этишда ЎЗР КУФК билан келишилган ҳолда ЎЗР ССВ тасдиқлаган рўйхатларга мувофиқ кўрсатилган тиббий монеликларга амал қилишади (ушбу буйруқдаги 1, 2-иловаларнинг 7 бўлими).

Даврий тиббий кўриклар ўтказишда ходимнинг ишга яроқлилиги масаласи ҳар бир алоҳида ҳолда шахсий тарзда, тананинг функционал аҳволи, патологик жараён характери ва ифодалангани, ёши, касбга тайёрлангани, иш стажси, меҳнат шароитларини ҳисобга олган ҳолда ҳал қилинади.

Зарур бўлган ҳолларда тегишли даволаш-муҳофаза муассасасидан тиббий ҳужжатларни талаб қилиш зарур.

Борди-ю, тиббий монеликларга руҳий хасталиклар, алкоголизм, наркомания ва токсикомания киритилган бўлса, тиббий кўрик ўтказаятган даволаш-муҳофаза муассасасиунинг ёзма талабномасига биноан психоневрологик ва наркологик диспансерлар (диспансер бўлинмалари, кабинет) дан текширувчининг доимий турур жойидан унинг ишга яроқлилиги ҳақида маълумотномалар тақдим этилади.

17. Даврий тиббий кўриклар ўтказаятган даволаш-муҳофаза муассасаси корхона маъмуриятидан ана шу кўриктан ўтиши зарур бўлган ходимларнинг ёзма рўйхатини олиши асосида календарь режасини тузади. Режа корхона маъмурияти билан муддатлар хусусида, СЭС билан контингентлар тўла ҳисобга олингани борасида келишилади.

Режада кўриклар муддатлари, ажратиладиган мутахассислар рўйхати, ўтказилиши зарур бўлган рентгенологик, лабораторик ва бошқа текшириш турлари кўрсатилади. Текширувлар ҳажми Ўз КУФК билан келишилган ҳолда ЎзР ССВ тасдиқланган рўйхатлар (ушбу буйруқнинг 1, 2-иловалари)га биноан белгиланади.

18. Тиббий текширувнинг барча маълумотлари беморнинг амбулатория тиббий картаси (025/ш-87) шаклларига ёзиб қўйилади, дастлабки тиббий кўрик маълумотлари 025/ш-87 шаклнинг қўшиб бериладиган бланкасига яроқлик ҳақида ўз хулосасини беради. 025/ш-87 шаклнинг алоҳида бошланғич варағига ишчининг касб анамнези (корхона, цех, участ-ка, касби, ушбу буйруқнинг 1, 2-иловаларида мувофиқ), зарарли моддалар ва нохуш ишлаш омиллари) ҳам ёзиб қўйилади. Бу маълумотлар даврий тиббий кўриклардан ўтаётганда ойдинлаштирилади. Кейинчалик меҳнат фаолияти ўзгарганда ўша варақча қўшимчалар киритилади. Бемор ишдан бўшаганида ёки бошқа корхонага ўтганида амбулатория картаси дастлабки ва

даврий тиббий кўрик маълумотлари билан янги иш жойи бўйича даволаш-муҳофаза муассасасига юборилади.

19. Дастлабки ва даврий тиббий кўриктан ўтаётган ҳар бир шахс тегишчилардан кейин унинг касбга яроқлилиги ёки яроқли эмаслиги ҳақида хулоса чиқарилади, тиббий тегишув ўтказувчи врачлар қўйидаги даволаш-соғломлаштириш чора-тадбирларини режалаштиришади:

- аъзо ва тизимларда озгина ўзгариш топилган (келибчиқишида касб омили асосий ўрин тутган) шахсларни топилган патологик жараён табиатига қараб тегишли мутахассисларнинг динамик кузгатувида бўлиши;

- шифохонада ва санаторий-курортларда даволанишига, парҳез овқатлар тайинланишига, дам олиш уйлари ва санаторий-профилаторийларга юбориш (аниқланган касаллик характериға қараб);

- саломатлигининг аҳволи бўйича монеликлар кўрсатилган касб омилларини бартараф этган ҳолда вақтинча бошқа ишга ўтказиш, шунда Врачлик консультация комиссияси (ВКК) беморнинг ҳисобга олган ҳолда тавсия этиладиган иш характерини белгилаб бериш;

- олдинги шароитларида ишни давом эттиришига монелиги бўлган бошдан кечирилган касалликлардан сўнг асоратлар қолганида енгиллаштирилган шароитлардаги ишга ўтказиш;

- иш қобилиятини доим йўқотганликни аниқлаш, ишга қобилиятнинг қанча фоизларда йўқотганликни аниқлаш учун тиббий меҳнат экспертиза комиссиясига (ТМЭК) юбориш;

- касбга яроқлилик, саломатлигига қараб вақтинча ёки доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги тиббий хулоса маъмурият томондан бажарилиши шарт деб ҳисобланади.

20. Дастлабки тиббий кўриктан ўтган ва зарарли омиллар ҳамда ноҳуш ишлаш шароитларида ишга яроқли деб топилган шахсларга қирқиб олинadиган йўлланма чиптаси берилади.

Зарарли омиллар ва ноҳуш иш шароитларида, (дастлабки кўрик маълумотларига кўра) ишлашга рухсат этилмаган шахсларга хулосалар қўлига топширилмайди, 3 кун муддат ичида йўлланма берган корхона маъмуриятига юборилади.

21. Даволаш-муҳофаза муассасалари санитария-эпидемиология станция, корхона маъмурияти, ЎзР КУФК билан биргаликда ҳар йили ишловчиларнинг даврий тиббий кўриклардан ўтказиш натижаларини умумлаштириб, йил мобайнида яқунловчи далолатнома тузади, унда қўйидаги маълумотлар кўрсатиб ўтилади:

- даврий тиббий кўриқдан ўтишлари зарур бўлган шахслар, шу жумладан аёллар сони;

- кўздан кечирилганлар (кўриқка жалб этилганлик фоизи), шу жумладан аёллар сони;

- касбдан зарарланган ва касб касаллигига чалинган деб шубҳа қилиниб аниқланган шахслар сони (шу жумладан аёллар сони);

- умумий касаллиги бор шахслар сони;

- шифохона ёки санаторий - курортларда даволанишга юбориш, дам олиш уйларида, пансионатлар ва санаторий-профилакторийларда соғломлаштирилиши лозим бўлган шахслар, парҳез овқатланишга муҳтож бўлганлар сони (аниқланган хасталиклар турига қараб);

- саломатлигига кўра вақтинча бошқа ишга ўтишга муҳтож бўлган шахслар сони, шунда касб касаллигини бошидан кечиргандан кейин асоратлар қолиши ва улар олдинги шароитларда ишни давом эттиришлари учун монеликлар ҳисобга олинади (шунда монелик қилувчи ишлаб чиқариш омилларининг барчаси бартараф этилиши керак);

- енгиллаштирувчи меҳнат шароитларида ишга ўтказишга муҳтож бўлган шахслар сони;

- ногиронлик гуруҳини белгилаш учун ТМЭК (тиббий меҳнат эксперт комиссияси) га юборилиши зарур бўлган шахслар сони;

- тиббий кўрик натижаларига ва санитария врачнинг санитария-гигиена хулосаларига кўра, корхона цехларида (участкаларида) меҳнат шароитларини соғломлаштириш бўйича тавсиялар;

- бундан олдинги қайдномада кўзда тутилган чора-тадбирлар бажарилганлиги тўғрисида.

Далолатномада илова сифатида бошқа ишга кўчирилиши тавсия этилганлар, шифохоналарда даволаниш ва парҳез овқатланиш тавсия этилган шахслар рўйхати берилади.

Яқунловчи далолатнома 4 нусхада тузилиб, корхона маъмуриятига, касаба уюшмасига, санитария-эпидемиология

станциясига бажариш учун топширилади, бир нусхаси эса даволаш-муҳофаза муассасида қолдирилади.

22. Тиббий кўрик ўтказилаётганда касб касалликлари аломатлари аниқлангудек бўлса, ходимлар таъхис ва касалликнинг касбга алоқадорлигини ойдинлаштириш мақсадида махсус текширувга белгиланган тартибда санитария-гигиена ва касб касалликлари илмий тадқиқот институти ва II-ТошДавТИ клиникаларига юборилади.

Санитария-эпидемиология станцияси даволаш-муҳофаза муассасасининг талабномасига биноан текширилувчи ишлаш шароитларининг санитария-гигиеник таъсирномасини ёки йўриқномага мувофиқ (5-илова) ахборот маълумотномасини тузади, уни санитария-эпидемиология станциясининг бош врачлари имзолайди ва касб касаллиги қўйиладиган якуновчи таъхис (касалликнинг касбга алоқадорлиги)ни аниқлаш учун тиббий ҳужжатлар билан санитария, гигиена ва касб касалликлари илмий тадқиқот институти ва II-ТошДавТИ клиникаларига юборилади.

Касб касаллиги клиникасида текширув даври ичида текширилувчига касаллик варақаси берилмасдан, балки унга амалдаги жорий қонунчиликка биноан иш ҳақи сақланиб қолинади.

II-Тошкент Давлат тиббиёт институти клиникасига ва санитария, гигиена ва касб касалликлари илмий-тадқиқот институти зиммасига, шунингдек дастлабки ва даврий тиббий кўриклар ўтказилганда юзага келган тортишув ҳолларини ҳал этиш вазифаси ҳам юклатилади.

Юқумли ва паразитар касалликларни ойдинлаштириш ёки қўйилган таъхисни тасдиқлаш иши юқумли касалликлар шифохоналарида (бўлим, хоналарда) юқумли касалликлар шифокори томонидан олиб борилади.

Юқумли ёки паразитар хасталикнинг касб фаолиятига алоқадорлигини аниқлаш иши белгиланган тартибда албатта юқумли касалликлар шифокори ёки эпидемиолог иштирокида олиб борилади. Эпидемиологик текширув картаси (357/у) ёки паразитар касалликнинг касбга алоқадорлигини тасдиқловчи асосий ҳужжат ҳисобланади. Эпидкартанинг тўлиқ ва тўғри тўлдирилгани ҳудудий санитария-эпидемиология станциясининг бош врачлари томонидан, ўта хавфли юқумли касаллик юққан тақдирда эса таркибида ўта хавфли

юқумли касалликлар бўлими бўлган санитария-эпидемиология станциянинг бош врачси томонидан имзоланади.

23. Касб касалликлари аниқланган барча шахслар, шунингдек аъзо ва тизимларида озгина ўзгаришлар топилган (келиб чиқишида касб омили асосий ўрин тутган) шахслар аниқланган патологик жараён табиатида қараб диспансер кузатувида тегишли мутахассислар (терапевт, невропатолог, дерматовенеролог, юқумли касалликлар шифокори ва бошқ.) назорати остида бўлиши лозим.

Иш фаолияти тугаганидан кейин касалликларга мубтало бўлган ходимларда тиббий санитария қисми (поликлиникаларда) илгари ишлаган жойи бўйича тўла ҳажмида тиббий ёрдам ҳуқуқи сақланиб қолади.

24. Касалликнинг касбга алоқадорлигини аниқлашнинг ўта мураккаб эксперт масалалари, шунингдек тортишув ҳоллари (дастлабки ва даврий тиббий кўриклар ўтказилганда пайдо бўлган ва даволаш-муҳофаза муассасасида ҳамда касб патологияси клиникасида ҳал бўлмаганда) ЎзР ССВ санитария, гигиена ва касб касалликлари илмий текшириш институти ва 2-ТошДавТИ клиникаси қошидаги врачлик-консултатив комиссияси томонидан белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

25. 2-илованинг 13.1-бандида кўзда тутилган ходимларни дастлабки ва даврий тиббий кўриклардан ўтказганлик маълумотлари намунаси Республикада жорий қилинган шахсий тиббий китобчага ёзиб қўйилади, маъмурият эса ана шу китобчалар билан ҳамма ходимларни таъминлаши зарур.

26. Ходимлар саломатлигининг аҳволи устидан назорат қилиш тизимига вахта усулида ишловчилар учун мажбурий вахта олди кўриклари киритилади. Вахта олди тиббий кўриклари шохобчалари ходимларининг вахтага марказлашган ҳолда учиб (бораётган) кетаётган жойларда корхона маъмурияти томонидан уюштирилади.

Вахта олди кўрикларини ўрта тиббиёт ходимлари (шу жумладан корхоналар ва халқ хўжалиги ташкилотлари билан шартномалар тузиш асосида) ўтказишлари ҳам мумкин.

Сафар (рейс), вахта олди кўрикларига қуйидагилар киради: анамнез тўплаш, тана ҳароратини ўлчаш (кўрсатмалар бўлганда),

артериал босимни ўлчаш, томир уришини аниқлаш, бирорта асос бўлган усулда чиқарилаётган нафасда алкоголь бор йўқлигига реакция ўтказиш шулар жумласидандир. Кўрик натижалари кўрикларни ҳисобга олиш журнаliga ёки “Ишлашга рухсат этилган” шахсий тиббий китобчага ёзиб қўйилади. Куйидаги ҳолларда ёзувлар қилинмайди:

- а) вақтинча ишга қобилиятсизлик белгилари аниқланганда;*
- б) чиқарилаётган нафасда алкогольга синама мусбат бўлган тақдирда.*

215-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар бериш ва ўқитиш

Ходимларга техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнғин чиқишдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидалари ҳақида йўл-йўриқлар бериш ҳамда ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳамма талабларига риоя этишларини доимий равишда текшириб бориш вазифаси иш берувчи зиммасига юклатилади.

Иш берувчи ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқишларини таъминлаши ва уларнинг билимларини текшириб туриши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқувдан, йўл-йўриқдан ўтмаган ва билимлари текширилмаган ходимларни ишга қўйиш тақиқланади.

1. Ўзбекистон Республикасининг "Меҳнат муҳофазаси тўғрисида"ги қонунининг 19-моддасига мувофиқ "Қорхоналарнинг барча ходимлари, шу жумладан, раҳбарлари ўз касблари ва иш турлари бўйича давлат назорат идоралари белгилаган тартибда ва муддатларда ўқишлари, йўл-йўриқлар олишлари, билимларини текширувдан ўтказишлари ҳамда қайта аттестациядан ўтишлари шарт. Маъмурият барча янги ишга кираётганлар, шунингдек бошқа ишга ўтказилаётганлар учун ишларни бажаришнинг хавфсиз усулларини ўрганишни ташкил этиши, меҳнатни муҳофаза қилиш ва бахтсиз ҳодисаларда жабрланганларга ёрдам кўрсатиш бўйича йўл-йўриқлар бериши шарт. Ўта хавф-ли ишлаб чиқаришларга ёки касбий танлов талаб қилинадиган ишга кираётган ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича имтиҳон топшириладиган ва кейин вақти-вақти билан қайта аттестация қилинадиган ўқув ташкил этилади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича белгиланган тартибда ўқитиш, йўл-йўриқлар бериш ва билимларини текширишдан ўтмаган шахсларни ишга қўйиш тақиқланади.

Маъмурият ходимларининг меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича малакаси мунтазам ошириб борилишини таъминлаши шарт".

2. Техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси бўйича йўл-йўриқлар давлатнинг ваколатли органлари томонидан (ўта зарарли ва ўта ноқулай ишлар юзасидан), корхона ва ташкилотларнинг ўзларида ишлаб чиқилади. Иш берувчи ушбу йўл-йўриқлар билан ходимни у иш бошлашидан олдин батафсил таништириши лозим. Йўриқнома ҳамма учун кўринадиган жойга жойлаштирилиши лозим. Корхоналарда хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлашга қаратилган огоҳлантирувчи плакатлар, ёзувлар ва белгилар қўйилиши, бу ҳақдаги қайд журналлари юритилиши, хавфсизлик техникаси бурчаклари ёки хоналари ташкил этилиши керак.

Ходимларнинг меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ҳамда ишлаб чиқариш санитарияси юзасидан билимларини текшириш ва синовдан ўтказиб бориш мажбурияти ҳам иш берувчига юклатилган.

Жорий этилган меҳнат муҳофазаси бўйича қоидалар ва йўл-йўриқлар халқ хўжалигининг барча тармоқларидаги бевосита ишлаб чиқариш жараёнларида меҳнат муҳофазаси, ишлаб чиқариш санитариясига оид тадбирлар ўтказилишини назарда тутди.

Техника хавфсизлигига оид қоида ва йўл-йўриқлар ишларни бажарилиш тартиби, машина ва ускуналарнинг хавфсизлик нуқтаи назаридан яроқли бўлишини назарда тутса, ишлаб чиқариш санитарияси қоидалари ва йўл-йўриқлари ва санитария нормалари ва қоидаларини, хусусан: винтиляция, ёритилиш, шовқин аниқлаган врач бу ҳақда ходим ишлаётган корхонага, маҳаллий сан эпид станцияга зудлик билан хабар бериши, ходимни эса даволаш учун соғлиқни сақлаш муассасасига юбориши лозим.

Озиқ-овқат корхоналарининг ходимлари юқумли касалликка чалиниб қолганларида уларни вақтинча меҳнатга яроқсизлик нафақаси билан таъминлаш тартиби (улар шу туфайли ишдан четлатилганларида) қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади².

² Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 19 январда 873-сон билан давлат рўйхатига олинган "Меҳнатга яроқсизлик варақаси маълумотномасини бериш тартиби тўғрисидаги буйруқнома"нинг 72 банди.

Тиббий кўриқдан ўтказилиб турилиши лозим бўлган ходимлар меҳнат қилаётган корхоналар иш берувчиси (барча мулкчилик шаклидаги корхона, ташкилот, муассаса) бундай ходимларнинг ҳар бирини шахсий тиббий кўриқ дафтарчаси билан таъминлаши зарур ва унда тиббий кўриқдан ўтказилиш натижалари, юз берган касалликлар қайд этиб борилади. Тиббий кўриқдан ўтиб бўлгач ходим тиббий дафтарчасини сақлаш учун иш берувчига топшириб қўяди.

Ходимларнинг муайян тоифаларини тиббий кўриқдан ўтказиб туриш оммавий диспансеризациялаш ёки муайян касалликларни (масалан, сил, хавфли ишлар ва бошқалар) аниқлаш мақсадларидаги оммавий профилактик кўриқлар фарқланмоғи лозим ва бундай оммавий тадбирлар пайтида касби ва бажарадиган ишидан қатъи назар барча ходимлар тиббий кўриқдан ўтказиладилар.

10. Вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтиб туриши лозим бўлган тоифага мансуб бўлган ходим навбатдаги тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товласа ёки тиббий комиссия тавсияларини бажармаса улар иш берувчи томонидан ишга қўйилмасликлари (ишдан четлатилиши) мумкин. Ходимнинг тиббий кўриқдан ўтишдан бўйин товлаши ёки тиббий комиссия тавсияларини бажармаслиги меҳнат интизомини бузиш деб баҳоланиши ҳамда айбдор ходимга белгиланган тартибдаги интизомий жазо қўлланилишига сабаб бўлиши мумкин.

Тиббий кўриқдан ўтказишдан бош тортганлиги сабабли ишга қўйилмаган (четлатилган) ходим тиббий кўриқдан ўтгунига қадар ишга қўйилмайди ва шу давр учун унга иш ҳақи тўланмайди.

11. Ходимнинг меҳнатидан унинг соғлиғига тўғри келмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди. Масалан, ногиронларни ТМЭК хулосасига кўра тақиқланган ишларни бажаришга мажбур қилиш, муайян алергик таъсирчан шахслар меҳнатидан ана шундай қутқарувчилар мавжуд ишларда фойдаланиш ва ҳоказо. Ходим ўзига топширилаётган иш саломатлигига тўғри келмаётганлигини асослантирилган ҳолда маълум қилиши мумкин.

12. Агар ходим ўз соғлиғининг ҳолати меҳнат шароити билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўриқдан ўтказишни талаб қилиши мумкин ва бу ҳақда иш берувчига ёзма ёки оғзаки ариза билан мурожаат қилади. Иш берувчи унинг аризасини уч кунлик муддат ичида кўриб чиқиши, тиббий кўриқдан ўтиши учун йўлланма бериши ёки асослантирилган ҳолдаги ёзма рад жавобини бериши лозим бўлади. Ана шундай тиббий

текширув натижасида ходим касб касаллигига ёки бошқа касалликка чалинганлиги аниқланса, ходимга етказилган зарар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда қоплаб берилади (шунингдек, Меҳнат кодексининг 189-моддаси шарҳларига қаралсин).

13. Ишга қабул қилишдан олдинги ва иш фаолияти давомида кейинчалик тиббий кўрикдан ўтказиш харажатлари иш берувчи ҳисобидан қопланади ҳамда ходим бундай харажатлардан тамомила озод этилади.

Меҳнат кодексининг 166-моддаси 2-қисмига кўра: "Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимларга уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида стационар тиббий муассасаларда текширувдан ўтказилган даври учун ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади ва ходим бу даврда ишидан озод этилади." Терапевт-врач корхонага келиб ходимларни тиббий кўрикдан ўтказганида, чангга қарши курашиш, махсус кийим ва ювиш-тозалаш воситалари билан таъминлаш, сут ва бошқа профилактик маҳсулотлар бериш норма ҳамда тартибларини ўз ичига олади.

Меҳнат муҳофазаси (техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси) қоидалари уч турга бўлинади, улар:

а) халқ ҳўжалигининг барча тармоқлари учун ягона бўлган қоидалар

б) тармоқлараро қоидалар

в) тармоқ қоидаларидан иборат.

Меҳнат муҳофазасига оид йўл-йўриқларни локал (корхона ва ташкилотнинг ўзида ишлаб чиқилган) ҳамда намунавий (асосий касбдаги ходимлар учун давлат органлари томонидан ишлаб чиқилган) турларга бўлиш мумкин.

3. "Меҳнат муҳофазаси тўғрисида"ги қонуннинг 8-моддаси меҳнатни муҳофаза қилишни ҳуқуқий тартибга солиниш юзасидан ваколатлар белгилаб қўйилган. Ушбу моддага кўра: "Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Ўзбекистон касаба уюшмалари федерацияси кенгаши билан биргаликда ёки келишгани ҳолда меҳнатни, атроф-муҳитни муҳофаза қилишнинг илмий асосланган стандартлари, қоида ва меъёрларини ишлаб чиқиш, қабул қилиш йўли билан ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлигини таъминлаш учун зарур бўлган талаблар даражасини белгилайди".

Вазирликлар ва идоралар тегишли касаба уюшмаси идоралари (тармоқ касаба уюшмалари комитетлари), билан келишилган ҳолда

меҳнат шароитларини яхшилашга оид - тармоқ дастурларини ишлаб чиқадиладар ва молиявий таъминлайдилар.

Корхоналарнинг бевосита ўзида иш берувчи ва ходимлар вакиллик органлари ўзаро келишиб, меҳнат муҳофазаси, эксплуатация қоидалари ва ишлаб чиқариш хавфсизлигини таъминлашга оид бошқа локал характердаги корхона меъёрий ҳужжатларини ишлаб чиқадиладар ва жорий этадилар.

Меҳнат муҳофазаси (техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси) бўйича корхоналарнинг бевосита ўзида ишлаб чиқарилган қоидалар ва йўл-йўриқлар халқ хўжалиги учун ягона бўлган ҳамда тармоқлараро, тармоқ қоидаларига зид келмаслиги, ходимларнинг меҳнатини муҳофаза қилиш аҳволини ушбу ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштириб юбормаслиги лозим.

Меҳнат муҳофазаси қоидаларига қатъий амал қилиш, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларини сўзсиз бажариш ходимларнинг мажбурияти бўлиб, бу мажбурият бажарилмаган тақдирда улар интизомий (шу туфайли зарар етказилса - моддий) жавобгарликка тортиладиладар.

4. Корхона ва ташкилотларнинг иш берувчилари барча янги ишга қабул қилинган ёки бошқа ишга ўтказилаётган ходимларига меҳнат шароитлари ва унинг хусусиятлари, хавфсизлик талаблари юзасидан иш жойининг бевосита ўзида йўл-йўриқлар бериши лозим. Ана шундай йўл-йўриқлар олмаган ходимлар ишга қўйилишлари мумкин эмас.

Техника хавфсизлиги нуқтаи назаридан оширилган талаблар қўйиладиган агрегатлар, қурилмалар, механизмлар ва технология линияларида меҳнат қилиши лозим бўлган ходимлар учун корхонада махсус ўқув курслари ташкил этилади ва уни битирган шахслар техника хавфсизлиги бўйича имтиҳондан ўтказилганларидан сўнг ишга қўйиладилар.

Ваколатли давлат назорат органлари (саноатда ва тоғ-кон ишларининг бехатар олиб борилишини назорат қилиш агентлиги, давлат энергетика назорати, давлат санитария назорати, давлат авиация назорати ва бошқалар) мулкчилик шаклидан қатъи назар барча турдаги корхоналарда меҳнат муҳофазаси талабларига риоя этилишини назорат қилишлари, ана шу мақсадда муайян касб ва иш жойларида банд бўлган ходимларни синовдан ўтказиши мумкин.

Корхоналарнинг раҳбарлари, инженер-техник ходимлари ҳам меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги масалалари хусусида йўл-йўриқлардан ўтиб турадилар ва ўзларининг бу соҳадаги билимлари юзасидан аттестация қилинишлари мумкин.

5. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 7 январда 870-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Меҳнат муҳофазаси юзасидан йўриқномалар ишлаб чиқиш тўғрисида”ги Низом мавжуд. Қуйида ушбу Низом ва унинг иловалари баён этилади.

216-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларига ажратиладиган маблағлар

Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини ўтказиш учун белгиланган тартибда маблағлар ва зарур материаллар ажратилади. Бу маблағ ва материалларни бошқа мақсадларга сарфлаш ман этилади. Мазкур маблағ ва материаллардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Меҳнат жамоалари, уларнинг вакиллик органлари меҳнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағлардан фойдаланилишини текшириб борадилар.

1. Ўзбекистон Республикасининг "Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида"ги қонуннинг 11-моддасига кўра: "Меҳнат муҳофазасини молиялаштириш давлат томонидан, шунингдек жамоат бирлашмалари, мулкчилик шаклидан қатъи назар корхоналарнинг ихтиёрий бадаллари ҳисобидан амалга оширилади. Тегишли бюджетлардан (республика ва маҳаллий) ажратилган маблағлар бошқарув органларини сақлаб туриш, назорат ва текширишлар ўтказиш, илмий тадқиқот ишларини молиялаштириш, меҳнат муҳофазаси бўйича давлат мақсадли дастурларини амалга ошириш учун сарфланади.

Ҳар бир корхона жамоа шартномасида назарда тутилган миқдорда меҳнат муҳофазаси учун маблағ ажратади. Корхона ходимлари ана шу мақсадлар учун қандайдир қўшимча чиқим қилмайдилар. Корхоналар ўзининг хўжалик тижорат, ташқи иқтисодий ва бошқа фаолиятидан келадиган фойда (даромад), шунингдек бошқа манбалар

ҳисобига меҳнатни муҳофаза қилишнинг марказлаштирилган фондларини ташкил этиш ҳуқуқига эга. Меҳнатни муҳофаза қилиш фондига қаратиладиган фойдага солиқ солинмайди. Меҳнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағларни бошқа мақсадларга ишлатиш мумкин эмас. Фондларни ташкил этиш ва улардан фойдаланиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ўзбекистон қасаба уюшмалари федерацияси кенгаши иштирокида белгиланади.

3. Техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси ва меҳнат муҳофазасига доир тадбирларни амалга ошириш режалар тизими қуйидаги асосларда амалга оширилади :

а) меҳнат муҳофазаси учун ажратилган маблағлар ҳисобидан амалга оширилиши лозим бўлган тадбирлар рўйхати (номенклатураси)ни олдиндан белгилаб олиниши;

б) меҳнат муҳофазасига оид умумий тадбирларни (бутун корхона учун мўлжалланган тадбирлар) жамоа шартномаси таркибига киритиш ва уларни амалга оширилиши юзасидан иш берувчи ҳамда қасаба уюшмаси ўртасида битимлар тузилиши;

в) тадбирлар номенклатурасига мувофиқ, меҳнат муҳофазаси меҳнат шароитларини соғломлаштириш учун махсус воситаларга маблағ ажратиш.

4. Корхонанинг жамоа шартномасида меҳнат муҳофазасига оид иш берувчи мажбуриятларини ҳамда қасаба уюшмаси комитети мажбуриятларини мустаҳкамлаб қўйилиши талаб этилади. Жамоа шартномасида, одатда, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси масалаларига оид махсус бўлим мавжуд бўлади унда ана шу мақсадлар учун ажратиладиган маблағлар, уларни сарфланишига оид тадбирлар назарда тутилади.

5. Корхона иш берувчиси меҳнат муҳофазасига оид бўлган тадбирларнинг бажарилиши, ана шу мақсадлар учун ажратилган маблағларни сарфланиши юзасидан белгиланган тартибда ҳисобот бериши лозим бўлади.

6. Қасаба уюшмаси мавжуд бўлмаган хусусий ва кичик корхоналарда меҳнат муҳофазаси учун маблағ ажратилиши ва унинг сарфланиши масалалари тарафлар ўртасидаги ўзаро битим билан тартибга солинади.

217-модда. Ходимларни сут, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газли шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш

Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича:

сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари);

даволаш-профилактика озиқ-овқати;

газли шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун);

маҳсус кийим-бош, маҳсус пойабзал, бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланадилар.

Бундай ишларнинг рўйхати, бериладиган нарсаларнинг нормалари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, агар улар тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Мулкчилик шакли ва ҳўжалик юритиш усулидан қатъи назар барча корхона, муассаса, ташкилотларда меҳнат шартномасига кўра ишлаётган ходимлар саломатлигини мустаҳкамлаш, касб касалликлари юз беришини олдини олишга қаратилган энг самарали чоралардан бири меҳнат шароити ноқулай ёки зарарли бўлган жойларда бепул сут, даволаш-профилактика озиқ-овқатлари, газли шўр сув берилишидир.

1. Сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари) ишларнинг рўйхати, бундай таъминлаш тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, агар улар тузилмаган бўлса иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади. Сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-профилактика озиқ-овқатлари берилиши лозим бўлган кўрсаткичлар ишлаб чиқилади.

Шунингдек соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан сут берилиши тавсия этилмайдиган (акс таъсир этувчи кўрсаткичлар) ишлар, касблар рўйхати ҳам белгилаб берилади (масалан, кўрғошин билан боғлиқ вазифаларда сут бериш тавсия этилмайди, чунки сут таркибидаги тез ўзлаштириладиган кальций моддаси кўрғошин билан заҳарланишни кучайтириб юборади. Бундай ишларда банд бўлган ходимларга сут ўрнига саккиз-ўн грамм сентиик моддаси чой билан берилиши лозим), антибиотикларни қайта ишлаш билан боғлиқ

ишларда ходимларга сут ўрнига қатик берилиши лозим. Сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари) ходим амалда зарарли ишларда банд бўлган (тўлиқ иш кунида ёки тўлиқсиз иш куни давомида) кунларда берилади ва сабабидан қатъи назар (касаллиги, давлат ва жамоат ишларига жалб этилганлиги ёки бошқа сабаблар билан) ишга чиқмаган кунлари учун берилмайди. Вақтинча зарарли ёки ноқулай ишга кўчирилган, бошқа корхонадан хизмат сафарига юборилган ва ана шундай жойда ишлаётган ходимларга, ишлаб чиқариш амалиётини ана шундай иш жойларида ўтаётган ўқувчи, талабалар ва шахсларга ҳам ҳар куни 0,5 литрдан сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари) берилиши лозим. Ўтган даврлар учун ёки келгуси вақт учун сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари)ни жамлаб беришлиги, сут ўрнига пул тўланиши ёки эвазига бошқа озиқ-овқат маҳсулоти берилишига йўл қўйилмайди. Сут корхона ошхонаси ёки буфетида махсус жиҳозланган ва санитария талабларига жавоб берадиган жойларда берилиши лозим. Сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари)ни ўз вақтида тўла ҳажмда берилиши учун иш берувчи жавобгардир. Меҳнат шароитлари ўзгарганида тиббий кўрсаткичлар талабларига мос равишда сут (шунга тенг бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари) берилиши, бекор қилиниши ёки жорий этилиши мумкин.

3. Даволаш-профилактика озиқ-овқатлари берилиши лозим бўлган ишлаб чиқаришлар, касблар, лавозимлар, ишлар рўйхати ва бепул бериладиган ана шундай озиқ овқатлар рациона, витамин препаратлари нормалари ишлаб чиқаришнинг ўта зарарлилиги ҳисобга олингани ҳолда жамоа келишувида, жамоа шартномасида, иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўртасида тузиладиган келишувларда соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланган тиббий кўрсаткичларга мувофиқ белгиланади. Меҳнат шароитлари яхшиланиб бориши билан боғлиқ равишда (тиббий кўрсаткичларга кўра) даволаш профилактика озиқ-овқат берилиши бекор қилиниши ёки жорий этилиши мумкин. Бепул даволаш профилактика озиқ-овқати берилиши лозим бўлган ишлар, касблар рўйхати корхонанинг жамоа шартномасига илова қилинмоғи лозим. Даволаш профилактика озиқ-овқати қуйидаги ҳолларда берилиши лозим:

а) рўйхатда назарда тутилган ишларда амалда ишлаган кунлар учун

б) касб касаллиги туфайли вақтинча меҳнатга яроқсизилик кунлари учун

в) бошқа корхоналардан юборилиб, вақтинча ишлаётган ходимларга

г) касб касаллиги бўйича ногиронларга

д) ўта зарарли меҳнат шароитли цехларда машина ва ускуналарни тозаловчи ишлашга тайёрловчи ходимларга

е) қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда. Даволаш профилактика озиқ-овқати корхона ошхонаси (буфети) орқали одатда иссиқ тушликлар тарзида берилиши лозим. Иссиқ нонушта ёки бошқа пархез озиқ-овқат маҳсулотларини уйга бериб юборилиши тақиқланади.

4. Корхона иш берувчиси иссиқ цехларда меҳнат қилаётган ходимларга газли шўр сув бериб турилишини ташкил қилиш лозим. Газли шўр сув берилиши лозим бўлган иш жойларининг рўйхати жамоа келишувида, жамоа шартномаси ёки бошқа келишувда белгилаб қўйилади. Бунда Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан ишлаб чиқиладиган тиббий тавсияларга амал қилинади.

5. Меҳнат шароити зарарли бўлган ишларда, шунингдек махсус температура (ўта иссиқ ёки ўта совуқ) режими мавжуд бўлган, ифлослантирувчи моддалар билан ишларда ходимларга белгиланган нормаларда махсус кийим-бош, пойафзал ва бошқа якка ҳимояланиш воситалари берилиши лозим. Булардан ташқари ифлосланиш билан боғлиқ ишларда ходимларга белгиланган нормаларда бепул совун берилади. Зарарли моддалар киши терисига таъсир қилиши мумкин бўлган жойларида эса белгиланган нормаларда бепул ювиш ва зарарсизлантириш воситалари берилади. Бепул берилиши лозим бўлган махсус кийим, махсус пойафзал, совун, ювиш зарарсизлантириш воситалари нормаси, берилиш муддати, улар берилиши лозим бўлган иш жойлари, касблари рўйхати жамоа келишувида, жамоа шартномасида, иш берувчи ва ходимлар вакиллиги ўртасидаги бошқа келишувларда белгиланади. Бунда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Соғлиқни сақлаш вазирлиги, давлат санитария назорат органлари тавсиялари ҳамда кўрсатмаларига амал қилинади. Махсус кийим, махсус пойафзал ва бошқа якка ҳимояланиш воситаларининг сифатли, давлат стандартлари талабларига мос бўлишлиги, улардан ходимлар ҳар доим фойдаланишларини кузатиб бориш ва таъминлаш, уларни яхши, яроқли (тоза, бутун, бузилмаган ҳолда бўлиши) учун иш берувчи жавобгар саналади. Махсус кийим, махсус пойафзал ва бошқа якка

ҳимояланиш воситаларидан фойдаланиш, улар муддатидан олдин яроқсиз бўлиб қолганида алмаштириб бериш тартиби иш берувчи томонидан белгиланади. Махсус кийим махсус пойафзал ва якка ҳимояланиш воситаларидан иш вақтида фойдаланиш ходимнинг мажбурияти бўлиб ушбу талабни бажарилмаслиги меҳнат интизомини бузиш деб баҳоланади. Махсус кийим, махсус пойафзал совуқ температура муносабати билан берилса, (пўстин, мўйна, пойафзал ва ҳ.к), улар мавсум тугагач иш берувчига қайта топширилиши иш берувчида сақланиши, совуқ мавсум келиши билан ходимларга тарқатилиши лозим. Навбатчи ва ҳамма фойдаланадиган махсус кийим, махсус пойафзал фақат муайян иш бажарилаётган вақтдагина берилиб, иш тугагач қайтариб олинади. Баъзи корхоналарда махсус кийим билан бир қаторда махсус санитария кийими, санитария пойафзали ва бошқа санитария буюмлари (масалан, озиқ-овқат маҳсулотлари билан ишлайдиганларга, савдо, маиший хизмат, тиббиёт ва бошқа ходимларга халат, сочик ва бошқалар) берилиши лозим бўлади. Махсус кийим, махсус пойафзал ва бошқа якка ҳимояланиш воситалари корхона мулки бўлиб, ишдан бушаётган ходим уни топшириши, нобуд қилган ёки йўқотган бўлса (айбли равишда) эскириш даражаси чегириб ташлангани ҳолда қийматини тўлаши лозим. Махсус кийим, махсус пойафзал ва бошқа якка ҳимояланиш воситалари ходимга натура шаклида берилиши лозим ва уларнинг ўрнига пул тўланишига йўл қўйилмайди. Башарти ходим ана шундай махсус воситаларни ўз маблағига сотиб олган бўлса истисно тариқасида иш берувчи томонидан унинг қиймати кўплаб берилиши мумкин.

6. "Меҳнат муҳофазаси тўғрисида"ги қонуннинг 9-моддасига кўра корхона ва объектларни лойиҳалаш, қуриш чоғида, уларни ишга туширишдан аввал ишлаб чиқаришни зарарли, ноқулай эканлиги эътиборга олиниб, у ерда махсус ҳимояланиш воситалари, махсус кийимлар, сут, профилактик озиқ-овқат, газли шўр сув берилиши масалалари ҳал этилган бўлиши лозим.

218-модда. Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг розилиги

билан, тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт.

Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда шундай ишга ўтказилган кунидан бошлаб икки ҳафта мобайнида ходимларнинг аввалги ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли камроқ ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимларга шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат давомида касаллик варақаси бўйича янги ишда бериладиган иш ҳақига қўшилганда ходимнинг аввалги ишидаги тўлиқ иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда нафақа тўланади. Башарти касаллик варақасида кўрсатилган муддатда иш берувчи бошқа иш топиб беролмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун нафақа умумий асосларда тўланади.

Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиғи шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгилангунга қадар тўланади.

Қонун ҳужжатларида соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини холи этадиган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаб туришнинг бошқача ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

1. Ходим саломатлиги ёмонлашуви туфайли, яъни соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказишга муҳтож бўлган шахслар иш берувчи томонидан тегишли тиббий хулосаларга мувофиқ вақтинчага ёки доимий муддатга бошқа ишга ўтказишлари лозим. Бундай бошқа енгилроқ ёки ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш ходимнинг розилигига кўра амалга оширилади.

2. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 19 январда 872-сон билан давлат рўйхатига олинган "Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги даволаш профилактика муассасаларида вақтинча меҳнатга қобилиятсизликни экспертиза қилиш тўғрисидаги Низом"нинг 1-2-бандига кўра: "Ногирон саналмайдиган, аммо саломатлиги аҳволига кўра енгилроқ меҳнат шароитли бошқа ишга ўтказишга (доимий ёки вақтинчага) муҳтож бўлган шахсларга тегишли меҳнат шароитларини тавсия қилиш" вақтинча меҳнатга яроқсизиликни экспертиза қилувчи соғлиқни сақлаш муассасаларининг асосий вазифаларидан бўлиб саналади. Ишлаётган ходимларнинг вақтинча меҳнат қобилиятини экспертиза қилиш соғлиқни сақлаш муассасаларида даволовчи врач томонидан мустақил равишда ёки бўлим мудирлари ёхуд тиббий маслаҳат комиссияси билан бирга амалга оширилади. Меҳнатга вақтинча қобилиятни экспертиза қилиш тўғрисидаги низомнинг 6.2-бандига кўра врачлик маслаҳат комиссияси ходимни соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилиши юзасидан хулоса беради ва ўз хулосасида тавсия этиладиган ишнинг хусусиятини ходим малакасини ҳисобга олган ҳолда кўрсатади. Бунда тўлиқсиз ёки қисқартирилган иш куни ёки ҳафтасидан фойдаланиш мақсадга мувофиқлиги ҳам қайд этилади. Карантин юз берганида ёки ходим бактерия ташувчи (юқумли касалликка чалинган) бўлиб қолганида санитария-эпидемиология хизмат органлари кўрсатмаларига кўра уни вақтинча бошқа ишга ўтказиш зарурлиги ҳақида хулоса беради. Касб касаллигига чалинган ёки сил касали билан оғриган беморлар ҳам врачлик маслаҳат комиссияси хулосасига кўра бошқа енгилроқ ишга ўтказиладилар. Ўзбекистон Республикасининг "Аҳолини сил касаллигидан муҳофаза қилиш тўғрисида"ги 2001 йил 11 майда қабул қилинган қонунда сил касаллигига чалинган шахслар қўшимча меҳнат ҳуқуқий кафолатларга, шу жумладан ноқулай меҳнат шароитидан холи бўлган ишга ўтказилиш ҳуқуқига эга эканликлари мустаҳкамланган.

3. Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилиши лозим бўлган ходим ана шундай ишга ўтиб ишлашдан бош тортса, у ҳолда иш берувчи бундай ходим билан тузилган меҳнат шартномасини белгиланган тартибда Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-бандига биноан ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолганлиги

туфайли бекор қилишга ҳақли бўлади.

4. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002-йил 14-майда 1136-сон билан давлат рўйхатига олинган "Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низом"нинг 18-бандига биноан: "Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинган ходим даволаниш қондасини бузмаган ҳолда бошқа ишни бажариш имконига эга бўлиб, у тиббий маслаҳат комиссияси (ТМК) хулосаси, бундай комиссиялар булмаган жойларда эса даволовчи шифокорнинг даволаш муассасасининг бош шифокори томонидан тасдиқланган хулосасида вақтинча бошқа ишга ўтказилиши мумкин".

5. Ходимни соғлиқ ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш ходимнинг розилигига кўра иш берувчи томонидан бу ҳақда буйруқ чиқариш йўли билан амалга оширилади. Ушбу сабабга кўра доимий бошқа ишга ўтказилаётган ходим билан тузилган меҳнат шартномасига белгиланган тартибда ўзгартириш киритилади ва ходимни доимий бошқа ишга ўтказишга ушбу ўзгартириш асос қилиб олинади. Ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилганида меҳнат шартномасига ўзгартириш киритилиши талаб қилинмайди.

5. Ходимни ишлаб чиқаришда шикастланиши ёки касб касаллигига чалиниши туфайли уни бошқа ишга доимий ёки вақтинча ўтказиш масалалари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 1 февралдаги 48-сон билан тасдиқланган "Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўлаш қоидалари"да батафсил кўрсатиб қўйилган.

6. Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган камроқ ҳақ тўланадиган ишга иш билан боғлиқ бўлмаган, турмушдаги жароҳатланиш ёки умумий касалликка чалиниш туфайли доимий ёки вақтинча ўтказилган ходимларнинг аввалги иш ҳақи, худди шундай ишга ўтказилган кунидан бошлаб, икки ҳафтадан олдин сақлаб қолинади.

7. Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинган шахслар бошқа камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганлари тақдирда уларга кам ҳақ тўланадиган ишдаги иш ҳақи билан аввалги иш ҳақи

ўртасидаги фарқ аввалги иш жойидаги ўртача ойлик иш ҳақидан ортиб кетмаслиги шарти билан вақтинча меҳнатга яроқсизлик варақаси бўйича нафақа тўлаш йўли билан қоплаб берилади. Иш берувчи сил касалига ёки касб касалига чалинган шахсни касаллик варақасида кўрсатилган вақт давомида бошқа енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган иш билан таъминлай олмаса, у ҳолда вақтинча меҳнатга яроқсизлик варақаси асосида нафақа умумий асосларда тўланади. Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда асабланганлик ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан боғлиқ ҳолда вақтинча кам ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга аввалги иш ҳақларини тўлаш муддати билан чекланмаган бўлиб, бошқа енгилроқ ишга ўтказилгунига қадар олиб келган иш ҳақи ходимнинг меҳнат қобилияти тўла тиклангунча ёки ногиронлиги белгилангунига қадар тўланаверади.

8. Соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи ишларга ўтказилган ходимининг аввалги ўртача ойлик иш ҳақи сақлаб қолинадиган ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланадиган бошқа ҳоллар ҳам назарда тутилиши мумкин.

219-модда. Ходимнинг ўз ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш

Ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар юзага келиб қолганлиги тўғрисида иш берувчига дарҳол хабар қилади. Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириб бориш ва назорат қилиш билан шуғулланувчи органлар ана шу ҳолатларни тасдиқлаган тақдирда иш берувчи бу ҳолатларни бартараф этиш чораларини кўради. Агар зарур чоралар кўрилмаса, ходим ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар бартараф этилгунга қадар тегишли ишни бажаришни рад этишга ҳақлидир. Ана шу давр мобайнида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

1. Иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилишнинг замонавий воситаларини жорий этиши ва ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ҳамда касб касалликларини олдини оладиган санитария-гигиена шароитларини таъминлаши шарт.

2. Ходимнинг саломатлиги ёки ҳаётига хавф туғдирувчи вазият пайдо бўлганда, у бу ҳақда зудлик билан иш берувчига хабар бериши лозим. Бу ҳол меҳнат муҳофазаси аҳволини назорат қилувчи органлар текшируви натижасида аниқланган (тасдиқлангани) тақдирда иш берувчи бундай иш жойида ишни тўхтатиши ва хавф-хатарни бартараф қилиш чора-тадбирларини зудлик билан кўриши талаб этилади. Маъмурият ходим саломатлигига ёки ҳаётига хавф-хатар туғдираётган ҳолатни бартараф этмаса, у ҳолда ишни тўхтатиб туришга ҳақли. Ходим бундай ҳаракати учун интизомий ёки бошқача жавобгарликка тортилиши мумкин эмас. Шу туфайли ходим бекор турган вақти учун ходимга иш берувчи томонидан ўртача иш ҳақи тўланади.

3. Иш берувчи, меҳнат муҳофазаси аҳволини назорат қилувчи орган томонидан тасдиқланган соғлиқда ва ҳаётга хавф туғдирувчи омил сақланиб турган бўлса, ходимдан ишни қайта бошлашни ва давом эттиришни талаб қилишга ҳақли бўлмайди.

4. Иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунларни бузган ва бу факт меҳнат муҳофазаси аҳволини назорат қилувчи органлар томонидан тасдиқланган тақдирда, ходим бундай хатарли иш жойида ишлашдан бош тортиш ва меҳнат шартномасини истаган пайтда бекор қилиши, Меҳнат кодекси ана шу асосга кўра бекор қилинишига оид янги қоида билан тўлдирилиши лозим. Бундай ҳолда ходимга ишдан бўшаган пайтда бериладиган (бир ойлик ўртача иш ҳақида кам бўлмаган миқдорда) нафақа тўланиши лозим бўлади.

5. Иш берувчи ходимни ноқулай (соғлиғи ёки ҳаёти учун хавфли бўлган ишларда ишлашга мажбур этиши, ноқулай ишлаб чиқариш омилларини бартараф этмаганлиги оқибатида ходимда касб касаллиги белгилари (симптомлари ва синдромлари) пайдо бўлганида тиббий хулоса асосида унинг ихтисосини ўзгартиргунига қадар ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишга ўтказилиши лозим. Шунингдек касб касаллиги белгилари пайдо бўла бошлаган ходим касб (малакаси)ни ўзгартиришлик учун ўқишга юборилган давр давомида ҳам унинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолиши лозим.

220-модда. Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг қўшимча чоралари

Иш берувчи белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат

органи томонидан йўлланган ногиронларни ишга қабул қилиши шарт. (ЎзР 29.08.1998 й. 681-1-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

ТМЭКнинг ногиронларга тўлиқсиз иш вақти режими ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир.

I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

I ва II гуруҳ ногиронларига ўттиз календарь кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таътил берилади.

Ногиронларни тунги вақтдаги ишларга, шунингдек иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

1. Мамлакатимизда ногиронлар ҳуқуқларининг ҳимоя қилиниши ва кафолатланишига муҳим эътибор берилади ҳамда уларни тўлақонли ижтимоий ҳаётга жалб этиш, меҳнат қилишлари, ўзларини бошқа фуқаролардан камситилмаган аҳволда ҳис қилишлари учун барча зарур шароитлар яратилади. Ногиронлар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, уларни меҳнатга қайтаришга қаратилган бир қатор қонунлар мавжуд. Жумладан, Меҳнат кодекси, 1991 йил 18 ноябрдаги «Ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги, «Аҳоли соғлиғини сақлаш тўғрисида»ги, "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги ва бошқа қонунлар шулар жумласидандир.

Ногиронларнинг ижодий ва ишлаб чиқариш қобилиятларини руёбга чиқариш мақсадида ҳамда тиклашнинг якка тартибдаги дастурларини ҳисобга олиб, уларга Меҳнат шароити одатдагича бўлган корхоналар, бирлашмалар, муассасалар ва ташкилотларда, ногиронлар меҳнати қўлланиладиган ихтисослаштирилган корхоналарда, цехларда ва участкаларда ишлаш ҳуқуқи, шунингдек якка тартибдаги меҳнат фаолияти билан ҳамда қонун билан тақиқланмаган ўзгача меҳнат фаолияти билан шуғулланиш ҳуқуқи таъминланади.

Ногирон билан меҳнат шартномаси тузишдан ёки меҳнат юзасидан уни юқори лавозимга кўтаришдан бош тортишга, ногиронлиги учун уни ўз розилигисиз бошқа ишга ўтказишга йўл

қўйилмайди. Тиббий ижтимоий экспертизанинг хулосасига кўра ногироннинг саломатлиги бу касб вазифаларини бажаришга монелик қилган ёки ногироннинг ёхуд бошқа кишиларнинг саломатлиги ва меҳнат хавфсизлигига таҳдид қилган ҳоллар бундан мустасно. Ногирон ўз меҳнат қобилиятини тиклаганидан кейин аввалги ишига ёки шунга тенг ишга жойлашиш ҳуқуқига эга.

3. Ногиронларни иш билан таъминлаш мақсадида давлат идоралари ногиронларнинг касаба уюшмалари ва жамоат бирлашмалари иштирокида корхоналарда, бирлашмалар, муассасалар ва ташкилотларда ишловчилар сонининг камида уч фоизи миқдорида ногиронлар учун иш жойларини банд қилиб қўйиш нормаларини белгилайди. (камида 34 киши). Ногиронлар учун иш жойларини банд қилиб қўйишни таъминламаган ёки уларни ишга жойлаштиришдан бўйин товлаган корхоналар, бирлашмалар, муассасалар ва ташкилотлар давлат ҳокимияти маҳаллий идораларига Ўзбекистон Республикасининг қонунларида белгилаб қўйиладиган тартибда ногиронларни ишга жойлаштириш ва уларга моддий ёрдам кўрсатиш билан боғлиқ харажатларнинг ўрнини қоплаш учун пул тўлайди. Ногиронларнинг меҳнатидан фойдаланиш учун ногиронларнинг эҳтиёжларини ва маҳаллий хусусиятларини ҳисобга олиб, махсус корхоналар, цехлар ва участкалар барпо этилади. Кўзи ожиз ногиронлар шароити ўзларининг имкониятларига мос келадиган ишлаб чиқаришларда қатнашишда устунлик ҳуқуқига эга. Маҳаллий давлат ҳокимияти ва бошқарув идоралари, корхоналар ва бирлашмалар, уйда ишловчи ногиронларга, шунингдек якка тартибдаги меҳнат фаолияти билан банд бўлган ногиронларга мазкур фаолият учун одам турмайдиган бино ёки хоналар ажратиб бериш, хом ашё сотиб олиш ва маҳсулотни сотишда зарур ёрдам беради.

4. Корхоналарда, бирлашмаларда, муассасаларда ва ташкилотларда ишлаётган ногиронларга тиклашнинг якка тартибдаги дастурига мувофиқ равишда зарур меҳнат шароити яратилади. Меҳнат шароити, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш, иш вақти, тартиби ва дам олиш вақти, жамоа ёки якка тартибдаги меҳнат шартномасида белгилаб қўйиладиган йиллик ва қўшимча отпускарларнинг муддати амалдаги норматив ҳужжатларда кўзда тутилганидан кам бўлмаслиги ва бошқа ходимларга нисбатан ногиронларнинг аҳволини ёмонлаштирмаслиги ёки уларнинг ҳуқуқларини чекламаслиги керак.

5. I - II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади (МКнинг 220 моддаси 3-қисми). Шунингдек, 1 ва 2 гуруҳ ногиронларига 30 календарь кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таътил берилади (220-модданинг 4- қисми). Ногиронлар ўзлари рози бўлганлари тақдирдагина ва тиббий тавсияларга кўра йўл қўйилсагина тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этилишлари мумкин бўлади.

5. Иш берувчи ишлаётган 1 ва 2 гуруҳ ногирони бўлган ходимнинг талаби билан ҳар йили 14 календарь кунгача иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши лозим.

6. Амалдаги меҳнат қонунчилиги ногиронлар билан бир қаторда меҳнат қобилияти пасайган ходимларнинг ҳуқуқлари ҳимоя қилинишини ҳам назарда тутди.

221-модда. Ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатиш ва уларни даволаш-профилактика муассасаларига олиб бориш

Иш берувчи иш жойида касал бўлиб қолган ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатишга қаратилган чоралар кўриши шарт.

Иш жойида оғриб қолган ходимларни даволаш-профилактика муассасаларига олиб бориш, зарур ҳолларда, иш берувчининг ҳисобидан амалга оширилади.

1. Иш жойида касал бўлиб қолган ходимга (касаллик тури ва сабабларидан қатъи назар) иш берувчи дастлабки тиббий ёрдам кўрсатиш чораларини кўришга мажбур. Тиббий санитария қисми бўлган корхоналар ушбу қисм орқали ёрдам кўрсатадилар ва беморни зудлик билан корхона ҳисобидан тиббий санитария қисмига ёки бошқа даволаш муассасасига етказилишини таъминлайдилар.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан тасдиқланган "Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатилигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисидаги Низом"нинг 2-бўлим 1-бандига мувофиқ ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодиса туфайли шикастланган жабрланувчи ходимга зудлик билан биринчи ёрдам кўрсатилиши, уни тиббий-санитария қисмига ёки бошқа даволаш муассасасига етказишни ташкил этади.

3. Иш берувчи иш жойида касал бўлиб қолган ёки ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар туфайли шикастланган ходимга ўз вақтида тегишли биринчи тиббий ёрдам кўрсатилмаганлиги, даволаш муассасасига етказилмаганлиги учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган тарзда ҳуқуқий жавобгар бўлади.

222-модда. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ҳисобга олиб бориш ва текшириш

Иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ўз вақтида текшириши ва ҳисобга олиб бориши шарт.

Жабрланувчининг талабига биноан текширув тугаган кундан эътиборан узоғи билан уч кун ичида иш берувчи шу бахтсиз ҳодиса тўғрисида далолатнома бериши шарт.

1. Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисалар ҳамда ходимлар саломатлигига шикаст етказишнинг бошқа ҳар қандай ҳолларини ўз вақтида, атрофлича, тўлиқ ва холисона текширилишини бундай бахтсиз ҳодисалар юз бериш сабабларини ўз вақтида аниқлаш, уларни бартараф этиш, бахтсиз ҳодисалар юз беришда айбдор бўлган мансабдор шахсларни аниқлаш ва жавобгарликка тортиш, бахтсиз ҳодисадан жабр кўрган ходимлар (улар қарамоғидагилар) манфаатлари, қонуний ҳуқуқларини самарали ҳимоя қилишга ёрдам беради.

2. Ҳозирги пайтда ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодисалар ва ходимлар соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилиши ҳолларини текшириш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сон қарори билан тасдиқланган "Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисидаги Низом" асосида амалга оширилади.

Мазкур Низомнинг қоидалари мулкчилик шаклидан, ташкилий ҳуқуқий кўриниши ва фаолият усулида қатъи назар барча корхона, муассаса, ташкилотларни текширишнинг халқ хўжалигининг барча тармоқларида амал қиладиган ягона ҳуқуқий қоида бўлиб саналади.

Корхона ва ташкилотда меҳнат шартномаси асосида ёлланиб ишлётган ходимлардан ташқари у ерда суд ҳукми билан тайинланган жазони ўтаётган, фуқаролик ҳуқуқий шартнома асосида корхонада иш бажарётган, табиий ёки техноген вазиятларни бартараф этаётган шахслар, ёлланиб ишлаётган чет эл фуқаролари, амалиётни ўтаётган

ўқувчи ва талабалар билан юз берган бахтсиз ҳодисалар ҳам мазкур Низом асосида текширилади.

3. Корхона ҳудудида ва унинг ташқарисида меҳнат вазифасини бажараётганда (шунингдек хизмат сафари пайтида) юз берган жароҳатланиш, захарланиш, куйиш, электр токи ёки яшин уриш, ўта иссиқ ёки ўта совуқ ҳарорат таъсири, портлаш, фалокат, иморат, иншоот ёки инструкцияларнинг бузилиши, судралиб юрувчилар ҳайвонлар ҳашоротлар томонидан шикастланиш, табиий офатлар оқибатида соғлиққа бошқача шикаст етиш, корхона манфаатлари йўлида ишларни бажариш, корхона транспортида йўлда юз берган ҳодиса туфайли ва бошқа ҳолларда ходимнинг шикастланиши, натижада унинг меҳнат қобилияти камида бир кунга йуқолиши ёки тиббий хулосага кўра бошқа енгилроқ ишга ўтказилиш зарурати юз берса, бундай ҳодисалар текширилиши ва ҳисобга олиниши лозим бўлади.

4. Иш жойида юз берган табиий ўлим, ўзини ўзи ўлдириш, ўз соғлиғига қасддан шикаст етказиш, жиноят содир қилиш пайтида шикастланиш ҳоллари ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса сифатида текширилмайди ва ҳисобга олинмайди.

5. Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодиса ҳақида иш берувчи Н-1 шаклидаги далолатнома тузишдан бош тортса, жабрланувчи ёки унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахс касаба уюшмасига ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига мурожат қилади. Касаба уюшмаси кўмитаси иш берувчидан Н-1 шаклидаги далолатнома тузилишини ёки қайта тузилишини талаб қилиши мумкин. Талаб бажарилмаса давлат меҳнат техника инспекциясига мурожаат қилади.

6. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисани текшириш тамомлангангач, узоғи билан уч сутка ичида манфаатдор ходимга ёки унинг қонуний вакилига белгиланган тартибда расмийлаштирилган Н-1 шакл-даги далолатномани иш берувчи тақдим этиши шарт.

7. Ишлаб чиқаришдаги ҳар бир бахтсиз ҳодиса ҳақида жабрланувчи ёки гувоҳ дарҳол бўлинма (цех) раҳбарига хабар бериши керак. Бўлинма (цех) раҳбари эса жабрланувчига зудлик билан дастлабки тиббий ёрдам кўрсатилишини ташкил этиши ва уни даволаш муассасасига жўнатиши, иш жойидаги вазиятни қандай бўлса ўшандай ўзгартирмасдан текшириш комиссияси келгунича сақлаб туриши, иш берувчига ва касаба уюшмасига хабар бериши лозим бўлади.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING
ҚОНУНИ
06.05.1993 й.
N 839 XII

МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ТЎҒРИСИДА

Ушбу Қонун ишлаб чиқариш усуллари, мулк шаклидан қатъи назар меҳнатни муҳофаза қилишни таъкил этишининг ягона тартибини белгилайди ҳамда фуқароларнинг соғлиғи ва меҳнати муҳофаза қилинишини таъминлашга қаратилган.

I БЎЛИМ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1-модда. Фуқароларнинг меҳнатни муҳофаза қилинишига бўлган ҳуқуқлари

Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатни муҳофаза қилиниши ҳуқуқига эгадирлар.

2-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш

Меҳнатни муҳофаза қилиш - бу тегишли қонун ва бошқа меъёрий ҳужжатлар асосида амал қилувчи, инсоннинг меҳнат жароёнидаги хавфсизлиги, сиҳат-саломатлиги ва иш қобилияти сақланишини таъминлашга қаратилган ижтимоий-иқтисодий, таъкилий, техникавий, санитария-гигиена ва даволаш-профилактика тадбирлари ҳамда воситалари тизимидан иборат.

3-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунлар ва қонуннинг қўлланиш соҳаси

Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунлар ушбу Қонун ва унга мувофиқ чиқариладиган бошқа меъёрий ҳужжатлардан иборат бўлади.

Ушбу Қонун мулк ва хўжалик юритиш шакли турлича бўлган корхоналар, муассасалар, таъкилотлар билан, шу жумладан айрим ёлловчилар билан меҳнат муносабатларида турган барча ишловчилар; кооперативларнинг аъзолари, ишлаб чиқариш амалиётини*

ўтаётган олий ўқув юртлари талабалари, ўрта махсус ўқув юртлари, ҳунар-техника билим юртлари ва умумий таълим мактабларининг ўқувчилари; корхоналарда ишлашга жалб этиладиган ҳарбий хизматчилар; муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар; суд ҳукми билан жазони ўтаётган шахслар, ахлоқ тузатиш-меҳнат муассасалари корхоналарида ёки ҳукмлар ижросини амалга оширувчи идоралар белгилайдиган корхоналарда ишлаш даврида, шунингдек жамият ва давлат манфаатларини кўзлаб таъкил этиладиган бошқа турдаги меҳнат фаолияти иштирокчиларига нисбатан амал қилади.

** Матнда бундан кейин "корхоналар" деб юритилади*

4-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсати

Меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсати:

корхонанинг ишлаб чиқариш фаолияти натижаларига нисбатан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғи устуворлиғи;

меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги фаолиятни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириб бориш;

мулк ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар барча корхоналар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ягона тартиб-қоидалар белгилаб қўйиш;

меҳнатнинг экология жиҳатидан хавфсиз шароитлари яратилишини ва иш жойларида атроф-муҳит ҳолати мунтазам назорат этилишини таъминлаш;

корхоналарда меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари ҳамма жойда бажарилишини назорат қилиш;

меҳнатни муҳофаза қилишни маблағ билан таъминлашда давлатнинг иштирок этиши;

олий ва ўрта махсус ўқув юртларида меҳнат муҳофазаси бўйича мутахассислар тайёрлаш;

хавфсиз техника, технологиялар ва ходимларни ҳимоялаш воситалари ишлаб чиқилиши ва жорий этилишини рағбатлантириш;

фан, техника ютуқларидан ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ватанимиз ва чет эл илғор тажрибасидан кенг фойдаланиш;

ишловчиларни махсус кийим ва пойабзал, шахсий ҳимоя воситалари, пархез овқатлари билан бепул таъминлаш;

корхоналарда меҳнатнинг соғлом ва хавфсиз шарт-шароитларини яратишга кўмаклашувчи солиқ сиёсатини юритиш;

ишлаб чиқаришдаги ҳар бир бахтсиз ҳодисани ва ҳар бир касб касаллигини текшириб чиқиш ҳамда ҳисобга олиб боришнинг ва шу асосда ишлаб чиқаришдаги жароҳатланишлар ҳамда касб касалликларига чалинишлар даражаси ҳақида аҳолини хабардор қилишнинг мажбурийлиги;

ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланган ёки касб касаллигига йўлиққан ишловчиларнинг манфаатларини ижтимоий ҳимоялаш;

касаба уюшмалари ва бошқа жамоат бирлашмалари, корхоналар ва алоҳида шахсларнинг меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлашга қаратилган фаолиятини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш;

меҳнатни муҳофаза қилиш муаммоларини ҳал этиш чоғида халқаро ҳамкорликни йўлга қўйиш принципларига асосланади.

5-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишни давлат томонидан бошқариш

Меҳнатни муҳофаза қилишни давлат томонидан бошқаришни Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси амалга оширади.

6-модда. Жамоат бирлашмаларининг меҳнатни муҳофаза қилиш муаммоларига оид қарорларни ишлаб чиқиш ва қабул қилишда иштирок этиши

Корхоналар, мутахассислар, фуқаролар меҳнатни муҳофаза қилиш муаммоларини ҳал этиш учун Ўзбекистон Республикасининг жамоат бирлашмалари тўғрисидаги қонунига мувофиқ амал қиладиган жамоат бирлашмаларига уюшишлари мумкин.

Давлат ва хўжалик бошқаруви идоралари, назорат қилиш идоралари, шунингдек корхоналар бу бирлашмаларга ҳар томонлама ёрдам ва мадад кўрсатадилар ҳамда меҳнатни муҳофаза қилишни таъминлаш масалалари бўйича қарорлар тайёрлаш ва қабул қилишда улар ишлаб чиққан низомлар ва тавсияларни ҳисобга оладилар.

7-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишга оид халқаро шартномалар

Ўзбекистон Республикаси корхоналари ва фуқаролари халқаро шартномалар ва битимлар асосида ишларни бажараётганларида, меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича уларда кўзда тутилган талаблар агар ўзгача шартлашилмаган бўлса, ушбу қонунга, Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонунларига мувофиқ қўлланади.

Ўзбекистон Республикаси корхоналарида ишлаётган чет эл фуқаролари учун меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларига доир муносабатларни тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари манфаатдор томонларнинг ўзаро битимлари билан белгилаб қўйилади.

II БЎЛИМ. МЕҲНАТНИНГ МУҲОФАЗА ҚИЛИНИШИНИ ТАЪМИНЛАШ

8-модда. Меҳнат муҳофазасини меъёрий таъминлаш

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан биргаликда меҳнатни, атроф-муҳитни муҳофаза қилишнинг илмий асосланган стандартлари, қоида ва меъёрларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш йўли билан ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлигини таъминлаш учун зарур бўлган талаблар даражасини белгилайди, шунингдек касаба уюшмалари билан келишилган ҳолда меҳнат шароитларини яхшилаш, ишлаб чиқаришдаги жароҳатланишлар, касб касалликларининг олдини олишга оид республиканинг аниқ мақсадга қаратилган дастурларини ишлаб чиқади ва молиявий таъминлайди ҳамда уларнинг бажарилишини назорат қилади.

Вазирликлар ва идоралар тегишли касаба уюшмаси идоралари билан келишилган ҳолда меҳнат шароитларини яхшилашга оид тармоқ дастурларини ишлаб чиқадилар ва молиявий таъминлайдилар.

Корхона маъмурияти, ёлловчи, мулкдор ёхуд улар ваколат берган бошқарув идораси* корхонада меҳнатни муҳофаза қилиш стандартлари, қоида ва меъёрларининг талаблари, шунингдек

жамоа шартномасида кўзда тутилган мажбуриятлар бажарилишини таъминлайди.

** Матнда бундан кейин "маъмурият" деб юритилади*

Корхоналарнинг ишловчилари республиканинг тегишли қонунлари ва меъёрий ҳужжатлари, жамоа шартномалари билан белгиланган меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва меъёрлари талабларга риоя этишлари шарт.

9-модда. Корхоналар ва объектларни лойиҳалаш, қуриш ва ишлатишда, ишлаб чиқариш воситаларини тайёрлаш ва таъмирлашда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш

Стандартлар, эргономика, меҳнатни муҳофаза қилишга доир қоидалар ва меъёрлар талабларига жавоб бермайдиган ишлаб чиқариш бинолари ва иншоотларини лойиҳалаш, қуриш ҳамда қайта қуриш, ишлаб чиқариш воситаларини ишлаб чиқиш, тайёрлаш, таъмирлаш, технологияларни жорий этишга, шу жумладан хориждан сотиб олинганларини жорий этишга йўл қўйилмайди.

Ҳеч бир янги ёки қайта қурилаётган корхона, ишлаб чиқариш воситалари, агар улар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилаган тартибда бериладиган хавфсизлик шартномасига эга бўлмаса, фойдаланишга қабул қилиниши ва ишга туширилиши мумкин эмас.

Белгиланган тартибда рўйхатдан ўтказилиши лозим бўлган корхоналар Ўзбекистон Республикасининг тегишли назорат идоралари берадиган фаолиятни амалга ошириш ҳуқуқини таъминловчи рухсатномани олдиндан тақдим этишлари шарт. Корхонанинг кўрсатилган рухсатномани олиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

Меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ишловчилар соғлиги ҳамда ҳаётига хавф тугдирувчи корхоналар фаолияти ёки ишлаб чиқариш воситаларидан фойдаланиш, улар меҳнат хавфсизлиги талабларига мувофиқ ҳолга келтирилгунга қадар, Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган тартибда ваколатли идоралар томонидан тўхтатиб қўйилиши керак.

Йўл қўйиладиган энг кўп меъёрлари (концентрацияси) ишлаб чиқилмаган ва белгиланган тартибда экспертизадан ўтмаган зарарли моддаларни ишлаб чиқаришда қўллаш тақиқланади.

10-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича мутахассислар тайёрлаш

Ўзбекистон Республикасида давлат ва корхоналар олий ва ўрта махсус ўқув юртларида корхоналарнинг меҳнатни муҳофаза қилиш хизматларида ишлаш учун мутахассислар тайёрлашни таъминлайдилар.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртлари халқ хўжалиги турли тармоқларидаги ишлаб чиқариш хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда талабалар ва ўқувчилар меҳнатни муҳофаза қилиш курсини албатта ўтишларини таъминлаш этишлари керак.

Вазирликлар, идоралар, концернлар, ассоциациялар ва бошқа хўжалик бошқаруви идоралари меҳнатни муҳофаза қилиш тизимида ишлаш учун мутахассисларнинг қайта ихтисослашувини таъминлайдилар.

11-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишни молиявий таъминлаш

Меҳнатни муҳофаза қилишни молиявий таъминлаш давлат томонидан, шунингдек мулк шаклидан қатъи назар жамоат бирлашмалари, корхоналарнинг ихтиёрий бадаллари ҳисобига амалга оширилади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш учун тегишли бюджетлардан алоҳида қайд билан ажратиладиган бюджет маблағлари (республика ва маҳаллий) бошқарув ҳамда назорат идораларини сақлаш, илмий-тадқиқот ишларини молиявий таъминлаш, меҳнатни муҳофаза қилишга оид давлатнинг аниқ мақсадга қаратилган дастурларини бажариш учун фойдаланилади.

Ҳар бир корхона меҳнатни муҳофаза қилиш учун зарур маблағларни жамоа шартномасида белгиланадиган миқдорда ажратади. Корхоналарнинг ходимлари ана шу мақсадлар учун қандайдир қўшимча чиқим қилмайдилар.

Корхоналар ўзининг хўжалик, тижорат, таъқиқ иқтисодий ва бошқа фаолиятидан келадиган фойда (даромад), шунингдек бошқа манбалар ҳисобига меҳнатни муҳофаза қилишнинг марказлаштирилган фондларини таъминлаш этиш ҳуқуқига эга.

Меҳнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағларни бошқа мақсадларга ишлатиш мумкин эмас.

Фондларни ташкил этиши ва улардан фойдаланиши тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан Ўзбекистон касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши иштирокида белгиланади.

12-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиши воситаларини яратиши ва ишлаб чиқаришдан корхоналарнинг иқтисодий манфаатдорлигини таъминлаш

Корхоналар фойдасининг меҳнатни муҳофаза этишига оид адабиётлар, плакатлар, бошқа тарғибот воситаларини наشر этиши ҳисобига ҳосил бўлган қисмига, шунингдек илмий-тадқиқот ва лойиҳа конструкторлик ташкилотлари фойдасининг жамоани ва ишловчиларни яқка тартибда ҳимоялаш воситаларининг янгиларини яратиши, ишлаб чиқариши муҳитини назорат қилиши асбоблари ва дозиметрия воситаларининг янгиларини яратиши, ишлаб чиқариши ва мавжуд воситаларни сотиши ҳисобига ҳосил бўлган қисмига имтиёзли солиқ солинади.

13-модда. Корхоналарда меҳнатнинг соғлом ва хавфсиз шароитларини таъминлаш

Корхонадаги, ҳар бир иш жойидаги меҳнат шароити меҳнатни муҳофаза қилиши стандартлари, қоида ва меъёрлари талабларига мувофиқ бўлиши лозим.

Корхонада меҳнатнинг соғлом ва хавфсиз шароитларини таъминлаш, ишлаб чиқаришининг хавфли ва зарарли омиллари устидан назорат ўрнатилишини ташкил этиши ва назоратнинг натижалари тўғрисида меҳнат жамоаларини ўз вақтида хабардор қилиши маъмурият зиммасига юкланади.

Меҳнат шароити зарарли ва хавфли ишлаб чиқаришларда, шунингдек ўта ноҳуш ҳароратли ёки ифлосланишлар билан боғлиқ шароитларда бажариладиган ишларда меҳнат қилувчиларга давлат бошқаруви идоралари белгилаган меъёрларда махсус кийим, пойабзал ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари, ювиши ва дезинфекциялаш воситалари, сут ёки унга тенглашадиган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари, парҳез овқат бепул берилади.

Корхонада меҳнатнинг соғлом ва хавфсиз шароитларини таъминлаш юзасидан маъмурият билан ходимларнинг ўзаро мажбуриятлари жамоа шартномаси ёки битимида кўзда тутилади.

14-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш хизматлари

Вазирликлар, идоралар, концернлар, ассоциациялар, бошқа хўжалик органлари касаба уюшмалари Марказий (республика) қўмитаси билан келишиб ўзлари тасдиқлайдиган низомга мувофиқ меҳнат муҳофазаси ишларини мувофиқлаштириб борадилар.

Ходимлар сони 50 нафар ва ундан ошадиган корхоналарда махсус тайёргарликка эга шахслар орасидан меҳнатни муҳофаза қилиш хизматлари тузилади (лавозимлар жорий этилади), 50 ва ундан зиёд транспорт воситаларига эга бўлган корхоналарда эса бундан ташқари йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматлари тузилади (лавозимлар жорий этилади). Ходимлар сони ва транспорт воситалари миқдори камроқ корхоналарда меҳнатни муҳофаза қилиш хизматининг вазифаларини бажариш раҳбарлардан бирининг зиммасига юкланади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш ва йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматлари касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилган низомлар асосида ишлайди ва ўз мақомига кўра корхонанинг асосий хизматларига тенглаштирилади ҳамда унинг раҳбарига бўйсунди.

Меҳнатни муҳофаза қилиш хизматларининг мутахассислари барча ходимлар меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва меъёрларига риоя этишларини назорат қилиш, тармоқ бўлинмалари раҳбарларига аниқланган нуқсонларни бартараф этиш ҳақида бажарилиши шарт бўлган кўрсатмалар бериш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунларни бузаётган шахсларни жавобгарликка тортиш ҳақида корхоналарнинг раҳбарларига тақдимномалар киритиш ҳуқуқига эгадирлар.

Меҳнатни муҳофаза қилиш ва йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматларининг мутахассислари уларнинг хизмат вазифаларига тааллуқли бўлмаган ишларни бажаришга жалб этилишлари мумкин эмас.

Меҳнатни муҳофаза қилиш ва йўл ҳаракати хавфсизлиги хизматлари корхона фаолияти тўхтатилган тақдирдагина тугатилади.

15-модда. Ходимларни бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан ижтимоий суғурта қилиш

Корхоналарнинг ходимлари Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган тартибда ва шартлар билан бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий суғурта қилинишлари шарт.

III БЎЛИМ. ИШЛОВЧИЛАРНИНГ МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШГА ДОИР ҲУҚУҚЛАРИНИ РЎЎБГА ЧИҚАРИШДАГИ КАФОЛАТЛАР

16-модда. Ишга қабул қилишда меҳнатни муҳофаза қилиш ҳуқуқи кафолатлари

Меҳнат шартномаси (битими) шартлари меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларнинг талабларига мувофиқ бўлиши шарт.

Фуқароларни уларнинг саломатлигига зид бўлган ишга қабул қилиш ман қилинади.

Маъмурият ходимни касб касаллигининг пайдо бўлиш эҳтимоли юқори даражада эканлиги олдиндан аён бўлган ишга қабул қилаётганда уни бу ҳақда огоҳлантириши шарт.

17-модда. Мажбурий медицина кўриклари

Корхона соғлиқни сақлаш идоралари томонидан белгиланган тартибга мувофиқ равишда бир қатор касблар ва ишлаб чиқаришларнинг ходимларини меҳнат шартномасини имзолаш пайтида - дастлабки тарзда ва меҳнат шартномаси амал қиладиган даврда вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтказишни ташиқил қилиши шарт. Ходимлар тиббий кўриқлардан ўтишдан бош тортишга ҳақли эмаслар.

Ходимлар тиббий кўриқлардан ўтишдан бош тортсалар ёки ўтказилган текширишларнинг натижалари бўйича тиббий комиссиялар берадиган тавсияларни бажармасалар, маъмурият уларни ишга қўймаслик ҳуқуқига эгадир.

Ходим, агар у ўзининг саломатлиги ёмонлашиши меҳнат шариоити билан боғлиқ деб ҳисобласа, навбатдан ташиқари тиббий кўрик ўтказилишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Тиббий кўрикларни ўтказиш пайтида ходимнинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланади.

18-модда. Меҳнат фаолияти жараёнида меҳнатни муҳофаза қилиш ҳуқуқининг кафолатлари

Маъмурият меҳнатни муҳофаза қилишнинг замонавий воситаларини жорий этиши ва ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ҳамда касб касалликларининг олдини оладиган санитария-гигиена шариоитларини таъминлаш шарт.

Ходимнинг саломатлиги ёки ҳаётига хавф туғдирувчи вазият пайдо бўлганда, у бу ҳақда зудлик билан маъмуриятга хабар қилади, бу ҳол назорат органлари томонидан тасдиқланган тақдирда маъмурият ишни тўхтатиши ва хавфни бартараф этиш чорасини кўриши шарт. Маъмурият томонидан зарур чоралар кўрилмаган тақдирда, ходим ишни хавф бартараф этилгунга қадар тўхтатиб туришига ҳақлидир ва унга ҳеч қандай интизомий жазо берилмайди.

Маъмурият, агар меҳнатни муҳофаза қилиш инспекцияси томонидан тасдиқланган, ходимнинг ҳаёти ва саломатлиги учун тўғридан-тўғри жиддий хавф ҳамон сақланиб турган бўлса, ундан ишни қайта бошлашни талаб қилишга ҳақли эмас ва ходимга иш тўхтатиб турилган бутун давр учун барча моддий зиённи тўлаши шарт.

Маъмурият меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунларни бузган ва бу назорат қилувчи идоралар томонидан тасдиқланган тақдирда, меҳнат шартномаси ходимнинг аризасига кўра, унга ишдан бўшаганда бериладиган пул тўлангани ҳолда, исталган пайтда бекор қилиниши мумкин.

Ходимда касб касаллиги белгилари аниқланган тақдирда маъмурият тиббий хулоса асосида уни ихтисосини ўзгартиргунга қадар ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда бошқа ишга ўтказиши лозим.

**19-модда. Ходимларни меҳнатни муҳофаза қилиш
бўйича ўқитиш ва уларга йўл-йўриқлар бериш**

Корхоналарнинг барча ходимлари, шу жумладан раҳбарлари ўз касблари ва иш турлари бўйича давлат назорат идоралари белгилаган тартиб ва муддатларда ўқишлари, йўл-йўриқлар олишлари, билимларини текширувдан ўтказишлари ҳамда қайта аттестациядан ўтишлари шарт.

Маъмурият барча янги ишга кираётганлар, шунингдек бошқа ишга ўтказилаётганлар учун ишларни бажаришнинг хавфсиз усулларини ўргатишни таъкил этишлари, меҳнатни муҳофаза қилиш ва бахтсиз ҳодисаларда жабрланганларга ёрдам кўрсатиш бўйича йўл-йўриқлар беришлари шарт.

Ўта хавфли ишлаб чиқаришларга ёки касбий танлов талаб қилинадиган ишга кираётган ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича имтиҳонлар топшириладиган ва кейин вақти-вақти билан қайта аттестациядан ўтиладиган ўқув ўтказилади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича белгиланган тартибда ўқитиш, йўл-йўриқлар бериш ва билимларни текширишдан ўтмаган шахсларни ишга қўйиш тақиқланади.

Маъмурият ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича малакаси мунтазам ошириб борилишини таъминлаш шарт.

**20-модда. Меҳнат шароитлари ҳамда меҳнатни
муҳофаза қилиниши тўғрисида ходимларнинг
ахборот олишга доир ҳуқуқлари**

Корхона ходимлари иш жойларидаги меҳнат шароитларининг аҳволи ва муҳофаза қилиниши, бунда лозим бўлган шахсий ҳимоя воситалари, имтиёзлар ва товон пуллари тўғрисида ахборот талаб қилиш ҳуқуқига эгадирлар, маъмурият эса уларга бундай ахборотни бериши шарт.

**21-модда. Ходимларнинг айрим тоифалари учун
меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларни
тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари**

Ходимларнинг айрим тоифалари (хотин-қизлар, ёшлар, меҳнат қобилияти чекланган шахслар), шунингдек меҳнатнинг оғир ва

зарарли шароитларида ишловчи ходимлар учун меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги муносабатларни тартибга солишининг ўзига хос хусусиятлари Ўзбекистон Республикаси қонунлари билан белгиланади.

IV БЎЛИМ. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШГА ДОИР ҚОНУНЛАР ВА БОШҚА МЕЎЁРИЙ ҲУЖЖАТЛАРГА РИОЯ ЭТИЛИШИ УСТИДАН ДАВЛАТ ВА ЖАМОАТЧИЛИК НАЗОРАТИ

22-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонунлар ва бошқа меўёрий ҳужжатларга риоя этилиши устидан давлат назорати

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонунлар ва бошқа меўёрий ҳужжатларга ҳамма жойларда риоя этилиши устидан давлат назоратини бунга махсус ваколат берилган, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлайдиган низом асосида ишловчи давлат идоралари амалга оширадилар.

23-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонунлар ва бошқа меўёрий ҳужжатларга риоя этилиши устидан жамоатчилик назорати

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонунлар ва бошқа меўёрий ҳужжатларга риоя этилиши устидан жамоатчилик назоратини меҳнат жамоалари ва касаба уюшмаси ташкилотлари томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўзлари сайлайдиган вакиллар амалга оширадилар.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича махсус тайёргарликдан ўтган вакил иш жойларида меҳнат муҳофазасининг аҳволини монеликсиз текшириш, аниқланган камчиликларни бартараф этиш ва айбдор шахсларни жавобгарликка тортиш тўғрисида таклифлар киритиш ҳуқуқига эгадир. Меҳнат муҳофазаси бўйича вакилга ўз вазифаларини бажариши учун ҳар ҳафтада иш пайтида камида икки соат вақт ажратиб берилади ва ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади.

24-модда. Касаба уюшмаларининг ходимларнинг меҳнати муҳофаза қилинишига доир ҳуқуқини ҳимоя этиш борасидаги ҳуқуқлари

Касаба уюшмалари ходимларнинг меҳнати муҳофаза қилинишига доир ҳуқуқини қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳимоя қиладилар.

Касаба уюшмалари меҳнатни муҳофаза қилишга доир норматив ҳужжатларни ишлаб чиқишда ва келишиб олишда белгиланган тартибда иштирок этадилар.

Касаба уюшмалари ишлаб чиқариш воситаларини синаш ва фойдаланишга қабул қилиш давлат комиссиялари ишида, ишлаб чиқаришдаги касб касалликларини текиришида, тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК) мажлисларида иштирок этадилар.

Ходимларнинг соғлигига меҳнатда майиб бўлиш оқибатида ёки ўз меҳнат вазифаларини бажаришлари билан боғлиқ ҳолда соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарар қопланиши учун ҳамда уларнинг соғлиги ва меҳнати муҳофаза қилинишига доир ҳуқуқлари камситилган бошқа ҳолларда касаба уюшмалари ўз ташаббуси билан ёки ходимларнинг аризаларига биноан уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиб, даъво аризалари билан судга мурожаат этишлари мумкин.

V БЎЛИМ. МЕҲНАТНИ МУҲОФАЗА ҚИЛИШ ТЎҒРИСИДАГИ ҚОНУНЛАР ВА БОШҚА МЕЎЁРИЙ ҲУЖЖАТЛАРНИ БУЗГАНЛИК УЧУН ЖАВОБГАРЛИК

25-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар таъминланмагани учун корхоналарнинг жавобгарлиги

Корхоналар меҳнатни муҳофаза қилишга доир талаблар таъминланмаганлиги учун ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан ижтимоий сугурта қилиш мақсадларига оширилган тарифлар бўйича маблағлар ажратадилар. Тарифлар меҳнат шароити, бажариладиган ишлар хавфлилиги, зарарлилиги ва оғирлигига боғлиқ ҳолда вақти-вақти билан қайта кўриб чиқилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг меҳнат шароитлари давлат экспертизаси берган хулоса тарифларни қайта кўриб чиқиш учун асос ҳисобланади. (ЎзР 12.05.2001 й. N 220-II Қонун қисми таҳрирда)

26-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига жавоб бермайдиган ишлаб чиқариш аҳамиятидаги маҳсулотни тайёрлаганлик ва сотганлик учун корхоналарнинг иқтисодий жавобгарлиги

Меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига жавоб бермайдиган ишлаб чиқариш аҳамиятига молик маҳсулот ишлаб чиқараётган ва етказиб бераётган корхоналар истеъмолчиларга етказилган зарарни Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланадиган тартибда ва шартларда қоплайдилар.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича стандартлар, қоидалар ва меъёрларнинг Ўзбекистон Республикасида белгиланган талабларига номувофиқ ишлаб чиқариш воситаларини, якка тартибдаги ва жамоани ҳимоялаш воситаларини, шу жумладан хориждан сотиб олинганларини сотиш ва тарғиб қилиш зайриқонуний ҳисобланади. Бундай фаолият натижасида корхона олган фойда белгиланган тартибда бюджетга мусодара қилиниши керак.

27-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларни бузганлик учун жавобгарлик

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар бузилишида айбдор бўлган ёки давлат ва жамоатчилик назорати идоралари вакилларининг фаолиятига монелик қилаётган мансабдор шахслар Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган тартибда интизомий, маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортиладилар.

Корхоналарнинг бошқа ходимлари меҳнатни муҳофаза қилишга доир меъёрий ҳужжатларнинг талабларини бузганлик учун белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

28-модда. Ишлаб чиқаришда жабрланган ходимларга зиён етказганлик учун корхоналарнинг моддий жавобгарлиги

Маъмуриятнинг айби билан ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги натижасида меҳнат қобилиятини тўлиқ ёки қисман йўқотган ходимга Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган тартиб ва миқдорда корхона бир марта бериладиган нафақа тўлайди ҳамда соғлиққа етказилган шикаст учун товон тўлайди.

Бир марта бериладиган нафақа миқдори жамоа шартномаси (битими) билан белгиланади ва жабрланувчининг бир йиллик маошидан кам бўлмаслиги лозим.

Агар ходим даволаниш, протез қўйдириш ва тиббий ҳамда ижтимоий ёрдамнинг бошқа турларига муҳтож бўлса, корхона жабрланган ходимга бу тадбирлар билан боғлиқ харажатларни тўлайди, шунингдек жабрланувчининг касбини ўзгартириб қайта тайёрланишини ва тиббий хулосага мувофиқ ишга жойлаштиришнинг таъминлайди ёки ана шу мақсадлар учун кетадиган харажатларни қоплайди.

**29-модда. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса
оқибатида ходим вафот этган тақдирда
корхонанинг моддий жавобгарлиги**

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса оқибатида ходим вафот этган тақдирда корхона тегишли ҳуқуққа эга бўлган шахсларга моддий зиёни Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган тартиб ва миқдорларда қоплайди, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилаб қўядиган миқдорда бир марта бериладиган нафақа тўлайди.

**Ўзбекистон Республикасининг
Президенти**

И.Каримов

XIV БОБ. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТ ВА ИМТИЁЗЛАР

1-§. АЁЛЛАРГА ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР

224-модда. Ҳомиладор аёлларни ва боласи бор аёлларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

1. Меҳнат кодексининг 78-моддасига кўра иш берувчи томонидан ҳомиладор аёлларни ва уч ёшгача болалари бор аёлларни тегишлича уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб ишга қабул қилиш ғайриқонуний рад қилиш деб баҳоланади.

Умумий қоида бўйича ишга қабул қилишлик рад этилган фуқаронинг талаби билан иш берувчи уч кун ичида ишга қабул қилмаслик сабабини асосланган ҳолдаги ёзма жавобни унга бериши лозим. Бироқ, ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни ишга қабул қилишлик рад этилганида эса ишга қабул қилиниши рад этилган аёл талаб қилмасада иш берувчи унга ишга қабул қилиш рад этилганлиги асослантирилган ҳолдаги ёзма жавобни тақдим этиши шарт.

Ана шундай қўшимча кафолатлар Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги 1998 йил 1 майдаги қонунда, бошқа қонун ҳужжатларида ҳам мустаҳкамлаб қўйилган.

2. Бошқа ҳар қандай тоифадаги фуқаролар сингари ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни ҳам ишга қабул қилишликни қонуний тарзда рад этиш қонун билан тақиқланмаган. (Масалан, тегишли малакага эга эмаслиги, саломатлиги аҳволига мос

келадиган бўш иш жойининг йўқлиги ва бошқа асослар мавжуд бўлганида).

Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга етмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш қонуний рад этилганлигини исботлаб бериш мажбурияти иш берувчи зиммасига юклатилади.

3. Ҳомиладор аёл ёки уч ёшга етмаган боласи бор аёл ўзини ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида ёзма жавобни олгач ёки ана шундай ёзма жавоб берилиши рад этилгач уч ойлик муддат ичида судга шикоят аризаси билан мурожаат қилиш мумкин (Меҳнат кодексининг 270-моддаси, 1-қисми, 3-хатбошиси).

4. Бироқ, иш сўраб мурожаат қилган, аммо ишга қабул қилинмаган фуқаро ҳали ходим мақомига эга эмаслигини ҳисобга олинадиган бўлса, унга нисбатан МК қоидаларини татбиқ этиш ўринли бўлармикан деган савол туғулади. Муаллифнинг фикрича ушбу асосдан келиб чиқувчи низоларга меҳнат қонун ҳужжатлари эмас, балки шикоятларни кўриб ҳал этишга доир умумфуқаролик қоидалари, хусусан Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил 13 декабрда янги таҳрирда қабул қилинган “Фуқароларнинг мурожаатлари тўғрисида”ги Қонун нормалари қўлланилмоғи лозим. Мазкур Қонуннинг 16-моддасига кўра фуқаро ўз ҳуқуқларини ҳимоя қилинишини сўраб юқори турувчи органга бўйсуниши тартибида бир йил давомида шикоят бериши мумкинлиги белгиланади ва бу ҳол фуқарога муайян афзаллик беради.

5. Суд ёки бўйсуниш тартибида юқори турувчи орган қонун ҳужжатларида (фуқаролик процессуал кодекси, “Аҳолининг мурожаатлари тўғрисида”ги Қонун, бошқа қонун ҳужжатлари) белгилаб қўйилган муддатларда ҳамда тартибда шикоят аризасини кўриб чиқади ва мазмунан ҳал қилади, яъни фуқаронинг талаби қонуний бўлса иш берувчини уни ишга қабул қилишга мажбур этади, шикоят асоссиз бўлса фуқаро талабини рад этади. Бу ҳақдаги суд ҳал қилув қарори устидан ҳам белгиланган тартибда апелляция ёки кассация шикоятлари берилишига йўл қўйилади.

225-модда. Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган ишлар

Меҳнат шароити ноқулай ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ман этилади.

Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати ҳамда улар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юк нормаларининг чегарасини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда тасдиқлайди.

1. Меҳнат қонунчилиги аёллар меҳнатини муҳофаза қилиш, ишлаб чиқариш жараёнида улар саломатлигига зиён етмаслиги, касб касалликларига юз бермаслигига қаратилган махсус кафолатлар ва чораларни назарда тутди. Чунки аёл кишининг ўзи жисмоний жиҳатдан заифроқ бўлишидан ташқари соғлом авлод яратилиши ва камол топдирилишида муҳим мавқега эга эканлиги ана шундай махсус муҳофаза чоралари кўрилиши лозимлигини тақозо қилади.

2. Ўзбекистонда аёллар меҳнатини муҳофаза қилишга оид ташкилий-ҳуқуқий давлат тадбирлари ишлаб чиқилиши пайтида ана шундай соҳадаги халқаро-ҳуқуқий нормалар, стандартлар талаблари асос қилиб олинган (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2000 йил 6 январда 865-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Аёллар меҳнатини қўлланилиши тўлиқ ёки қисман чекланган ноқулай ишлар рўйхати”).

3. Аёллар меҳнатини қўллаш тўлиқ ёки қисман тақиқланган ноқулай меҳнат шароитли ишларнинг рўйхати ва бу рўйхатни татбиқ этилиши тартиби Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 январда 865-сон билан давлат рўйхатига олинган ҳуқуқий ҳужжатда назарда тутилган.

226-модда. Ҳомиладор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш.

Тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрматиш нормалари камаётирилади ёки улар аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади.

Ҳомиладор аёлга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган иш бериш масаласи ҳал

этилгунга қадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.

1. Мазкур моддада ҳомиладор аёлларга тиббий хулосага мувофиқ қулай ишлаб чиқариш шароитлари яратилиши юзасидан иш берувчига юклатиладиган мажбуриятлар тўғрисида сўз юритилади.

2. Ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрматиш нормалари камайтирилиши ёки уларнинг аввалги иш ҳақлари сақланиб қолгани ҳолда энгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилиш ҳукуқи улар ҳомиладор эканликлари белгиланган биринчи кундан бошлаб пайдо бўлиши мумкин. Бунинг асосий шарти тиббий муассаса (аёллар тиббий консултациялари) ҳомиладор аёл энгилроқ ёки қулай меҳнат широти мавжуд бўлиб турган ишга ўтказилиши, ишлаб чиқариш нормалари (хизмат кўрсатиш нормалари) камайтирилиши лозим деб ҳисобловчи тиббий хулосанинг берилиши саналади.

3. Тиббий муассаса (аёллар консултацияси)нинг ҳомиладор аёл меҳнат шароитини яхшилаш, белгиланган нормаларни камайтириш, бошқа энгилроқ ишга ўтказиш тўғрисидаги хулосаси берилган маълумотнома, энгилроқ ишга ўтказиш лозим бўлганда эса, – касаллик варақасида ифодаланади ва иш берувчи учун маъмурий фармойиш вазифасини бажаради.

4. Иш берувчи тиббий хулосада қайд этилган энгилроқ ёки ишлаб чиқаришнинг ноқулай омиллари таъсиридан холи бўлган иш билан ҳомиладор аёлни таъминлай олмаса, у ҳолда ҳомиладор аёл ишдан озод қилиб қўйилади ва унга ишламасдан юрган вақтлари учун ўртача иш ҳақи тўлаб турилади.

5. Ҳомиладор аёл тиббий хулосага кўра ўзига берилган янги иш (енгилроқ ёки ишлаб чиқаришнинг ноқулай омилларидан холи бўлган иш) тиббий хулосада кўрсатилган талабларга мувофиқ келмайди деб ҳисобласа, у ҳолда келишмовчиликни ҳал этиш учун тигишли тиббий муассасага мурожаат қилиши мумкин.

6. Корхона ва ташкилотларда ҳомиладор аёллар меҳнатидан фойдаланиш мақсадга мувофиқ бўлган ишлар, касблар рўйхати ишлаб чиқилиши ҳамда жамоа шартномасига илова қилиниши лозим.

7. Ҳомиладор аёл тиббий хулосага мувофиқ бошқа энгилроқ ёки ишлаб чиқаришнинг ноқулай омилларидан холи бўлган ишга ўтказилган даврида энгил ишдаги иш ҳақи билан аввалги иш жойидаги иш ҳақи ўртасидаги фарқ иш берувчи томонидан ходимга

тўланади. Бунда иш ҳақлари ўртасидаги фарқни аниқлашлик учун ходимнинг аввалги ишдаги ўртача иш ҳақи “Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низом” нинг 5-§ белгиланган тартибда ҳисоблаб чиқарилади.

8. Бошқа енгилроқ ёки ишлаб чиқаришнинг ноқулай омилларидан холи бўлган ишга ўтказилган ҳомиладор аёлнинг янги ишидаги ойлик иш ҳақи аввалги ишидаги иш ҳақидан ортиқ бўлса иш ҳақини қайта ҳисоблаш талаб этилмайди ва ҳомиладор аёл амалда бажариб турган ишидаги иш ҳақини олаверади.

9. Тиббий хулосага кўра бошқа енгилроқ ишга ўтказилган ҳомиладор аёл аввалги ишида назарда тутилган имтиёзлардан фойдаланиш ҳуқуқини сақлаб қолади ва бошқа енгилроқ ёки ишлаб чиқаришнинг ноқулай омилларидан холи бўлган давр аввалги ишда кўзда тутилган пенсияга чиқиш қўшимча меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўшиб ҳисобланаверади.

10. Ҳомиладор аёлни тиббий хулосага кўра бошқа енгилроқ ёки ишлаб чиқаришнинг зарарли (ноқулай) омилларидан холи бўлган ишга вақтинча кўчириш иш берувчининг буйруғига кўра амалга оширилади. Бу ҳақда ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзув киритилмайди.

227-модда. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш.

Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариш мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади.

1. Икки ёшга етмаган боласи бор аёллар енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга тиббий хулосалар асосида ҳам ёки иш берувчининг ўз ташаббуси, ходимлар вакиллик органининг тавсиясига мувофиқ ҳам вақтинча ўтказилиши мумкин. Аммо ҳар доим вақтинча бошқа ишга ўтказилишига аёл ходим рози бўлиши керак ва унинг ихтиёрига ҳилоф тарзда бундай мулоҳаза билан бошқа ишга ўтказилишга йўл қўймайди.

2. Бошқа енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллардан холи бўлган ишга ўтказилиш ҳуқуқига эга бўлган аёллар қаторига икки ёшга тўлмаган болани бевосита туғиб тарбиялаётган оналардан ташқари боланинг онаси йўқлиги (туғиш пайтида ёки кейинроқ вафот этканлиги, боладан воз кечиб ташлаб кетганлиги), болани парваришlashга лаёқатсизлиги (оғир касаллиги, руҳий касаллиги ва ҳоказо) сабабли чақалоқ болани бевосита парвариш қилаётган аёллар, чақалоқнинг яқин қариндошлари, чақалоқлар уйидан икки ёшга тўлмаган болаларни тарбияга (фарзандликка) олган аёллар ҳам киритиладилар.

3. Чақалоқ икки ёшга етгач аёл ўзининг аввалги ишига қайтарилиши лозим бўлади.

4. Икки ёшга етмаган боласи бор аёл енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилган даврида унинг аввалги ўртача иш ҳақи, аввалги ишидаги имтиёзлари ва енгилликлари сақланиб қолади.

228¹-модда. Тунги ишларда иш вақтидан ташқари ишларда дам олиш кунларидаги ишларда аёллар меҳнатини қўлланишни ва уларни хизмат сафарига юборишни чеклаш

Ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг розилигисиз тунги ишларга иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди. Шу билан бирга ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга бундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина йўл қўйилади.

1. Ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг розилигисиз тунги ишларга жалб этишга йўл қўйилмайди. Тунги ишлар деганда соат 22:00 дан 6:00 гача бўлган вақтда бажариладиган ишлар тушунилади. Иш вақти (сменаси)нинг бир қисми (айтайлик бир ёки икки соати) тунги вақтларга тўғри келса (масалан, кечки иш сменаси соат 24:00 тамом бўлса) қандай бўлади, деган савол туғулиши мумкин. Бизнинг назаримизда меҳнат шартномаси тузилаётган

пайтда ана шундай иш вақти режими ҳақида ходим хабардор қилинган бўлса – бу ерда муаммо чиқмаслиги лозим.

2. Қонунда ёки бошқа қонун ҳужжатларида тунги вақтда ишлашга ҳомиладор ёки ўн тўрт ёшга (ногирон бўлса ўн олти ёшга) етмаган боласи бор аёлни розилиги қандай шаклда ифодаланиши лозимлиги кўрсатиб қўйилмаган. Шу сабабли аёлларни ишга қабул қилиниш пайтларида мавжуд иш вақти режими ҳамда ишни шу жумладан тунги вақтларда ҳам бажарилиши лозимлиги ҳақида хабардор қилинганлиги, шунга қарамасдан уни ишлашга рози бўлганлиги айтилган пайтда уни тунги вақтларда ишлашга розиликларини аниқлаш лозим.

3. Имкониятлар тенг бўлганида кундузги вақтларда ишлаш юзасидан ҳомиладор ва ёш болалик оналарга берилиши лозим.

4. Собиқ Иттифок даврида амал қилган Ўзбекистон ССР Меҳнат Қонунлари кодекси қоидаларидан фарқ қилиб ҳозирги Меҳнат кодекси ҳомиладор бўлмаган ва ёш боласи бўлмаган хотин-қизларнинг тунги вақтларда ишлашларини чекламайди.

5. Ҳомиладор аёлни уч ёшгача боласи бор аёлни тунги вақтларда ишга жалб қилишнинг юқоридагидан ташқари қўшимча шарти бўлиб, улар фақат тунги иш она ва боланинг соғлиғига хавф туғдирмаслиги тўғрисида тиббиёт муассасаси берган тиббий хулоса мавжуд бўлган тақдирдагина тунги ишларга жалб этилиши мумкин. Яъни бундай хулоса мавжуд бўлмаса ҳатто аёл розилик берган тақдирда ҳам уни тунги вақтлардаги ишларга жалб этишга йўл қўйилмайди.

6. Ҳомиладор ва ўн тўрт (ногирон бўлса ўн олти) ёшга етмаган боласи бор аёллар меҳнатида тунги вақтларда фойдаланишга уларнинг розилиги билан (тегишли ҳолларда тиббий хулоса мавжуд бўлганда) фақат аёллар меҳнатини қўллаш тақиқланмаган ишлардагина йўл қўйилади. Аёллар меҳнатини тақиқланган ишларда уларни нафақат тунги вақтларда, балки кундуз кунларида ишларлари ҳам ман қилинади.

7. Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади (Меҳнат кодексининг 124-моддаси, 1-қисми).

Иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш унчалик мақсадга мувофиқ эмас, чунки ходимни белгиланганидан ортиқча ишлаши унинг саломатлиги аҳволига салбий таъсир қилади, касб касалликлар ва бошқа касалликлар юзага келиш эҳтимолини кучайтиради. Шу сабабли бундай ишлар қонун билан чеклаб қўйилган.

8. Фақат ўз розиликлари билангина ходимлар иш вақтидан ташқари ишларига жалб этиш мумкинлиги ҳақидаги умумий қоида ҳомиладор ва ўн тўрт ёшга (ногирон бўлса ўн олти ёшга) етмаган боласи бор аёлларга ҳам татбиқ этилган. Аммо, ушбу тоифадаги аёлларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилишга истисно тариқасидагина йўл қўйилиши лозим. Ҳомиладор ёки уч ёшга етмаган боласи бор аёл фақат тиббий хулосага кўра рухсат этилган бўлсагина иш вақтидан ташқари ишларга жалб этилиши мумкин.

9. Иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш ҳақида ушбу кодекснинг 124-моддасига берилган шарҳга қаралсин.

10. Ҳомиладор ва ўн тўрт ёшга (ногирон боласи бўлса ўн олти ёшга) етмаган боласи бор аёлларни дам олиш кунларидаги ишга ўз розиликларисиз жалб этилишига йўл қўйилмайди.

Барча ходимларга дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш) берилади.

Беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса, бир дам олиш куни берилади.

Умумий дам олиш куни якшанбадир.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1999 йил 14 июнда 746-сон билан давлат рўйхатига олинган ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари 4.8 бандига кўра сменалар жадвалига кўра ишланадиган жойларда дам олиш куни ушбу сменалар жадвалида кўзда тутилган куни (шанба ва якшанбага тўғри келиши шарт эмас ҳамда ўзгариб туради) берилади.

11. Дам олиш кунлари ишга жалб қилишга фақат иш берувчи бу ҳақда ёзма фармойиш чиқарган тақдирда ва бу фармойиш жамоа шартномасида, у тузилмаган бўлса иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи келишиб белгилайдиган ҳужжатда назарда тутилган асосларга мос бўлса йўл қўйилади.

12. Дам олиш кунларида ишга жалб этиш юзасидан хотин-қизлар учун махсус тартиб назарда тутилган эмас ва фақат ўзлари рози бўлганларидагина дам олиш кунларида ишга жалб этилишлари мумкинлиги тўғрисидаги махсус қоида ҳомиладор ёки ўн тўрт ёшга (ногирон боласи бўлса ўн олти ёшга) етмаган боласи бор аёлларгагина татбиқ этилади. Бундай ташқари ҳомиладор ёки уч ёшга етмаган боласи бор аёллар тегишли тиббий хулоса (уларни дам олиш кунларида ишлашлари она ва бола соғлиғига зарар етказмаслиги тўғрисидаги) мавжуд бўлгандагина дам олиш кунлари ишга жалб этилишлари мумкин.

14. Дам олиш ва байрам кунларида ишга жалб этиш уни чекланиши ҳамда қўлланилиши ҳақида шунингдек, ушбу кодекснинг 130, 132-моддаларига берилган шарҳларига қаралсин.

15. Ҳомиладор аёлни, ўн тўрт ёшгача (ногирон бўлса ўн олти ёшгача) боласи бор аёлни ўзининг розилигисиз хизмат сафарига юбориш мумкин эмас.

Хизмат сафари деганда ходим томонидан унга юклатилган хизмат вазифаларини корхона жойлашган аҳоли пунктидан бошқа жойда бажарилиши тушинилади. Хизмат сафарига юбориш тартиблари махсус қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Хотин-қизларни хизмат сафарига юборилишлари юзасидан амалдаги меҳнат қонунчилигида чеклашлар мавжуд эмас ва чеклаш фақат: а) ҳомиладор аёлларга (ҳомиладорлиги тегишли тиббий маълумотнома билан тасдиқланган бўлса); б) ўн тўрт ёшга етмаган боласи бор аёлларга; в) ўн олти ёшга етмаган ногирон боласи бор аёлларгагина татбиқ этилади ҳамда улар фақат ўз розиликлари билангина (ҳомиладор аёл ёки уч ёшга етмаган боласи бор аёл тиббий ҳулосада бу нарса ман этилмаган бўлса) хизмат сафарига юборишлари мумкин.

Шу сабабли хизмат сафарига юборишдан ушбу тоифадаги аёлларни бош тортиши қонуний бўлиб, бунинг учун уларни интизомий жазога тортиш мумкин эмас.

16. Ҳомиладор аёллар ўн тўрт ёшга (ногирон бўлса ўн олти ёшга) етмаган боласи бор аёллар корхоналарда ташкил этиладиган иш вақтидан кейинги навбатчиликларга ҳам ўз розиликларисиз жалб этилишлари мумкин эмас.

17. Ўн тўрт ёшга етмаган (ногирон бўлса ўн олти ёшга етмаган) болалари бўлган аёлларни тунги вақларда иш вақтидан ташқари вақтларда, дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этиш, хизмат сафарига юбориш соҳасидаги чеклашлар ҳамда қўшимча кафолатлар болаларни боқиб олган (фарзандликка олган, тарбияга олган, ўгай фарзандларни тарбиялаётган) аёлларга ҳам тўла татбиқ этилиши лозим.

228-модда. Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёлларнинг иш вақтининг қисқартирилган муддатига бўлган ҳуқуқи

Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёлларга иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати чоғида ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган аёллар меҳнатига ҳақ ҳар кунги тўлиқ иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган миқдорда тўланади.

1. 1999 йилни “Аёллар йили” деб эълон қилиниши мамлакатимизда оналик ва болалик давлатнинг алоҳида муҳофазасида эканлигини, уларга давлат эътибори ҳамда ҳимояси кучли эканлигини жаҳонга намоиш этувчи ҳодиса бўлди. “Аёллар йили” муносабати билан аёллар ва болаларни, болалик оналарни ижтимоий-иқтисодий ҳамда ҳуқуқий ҳимоялаш, уларга бериладиган кафолатларни янада кенгайтиришга қаратилган давлат дастури қабул қилинди, амалга ошириладиган аниқ чора-тадбирлар белгиланди.

Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ташкилотларида меҳнат қилаётган аёлларга иш вақтини қисқартирилиши соҳасидаги ушбу имтиёз ҳам юқоридаги чора-тадбирлар доирасида амалга оширилгандир.

1-қаралсин: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1999 йил 17 мартдаги “Хотин-қизларнинг ижтимоий муҳофазасини кучайтиришга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги Фармони. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари. Тошкент, “Адолат”, 2000 йил, №4, 293-бет.

2. Ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган иш вақти жорий этилиши учун қуйидаги шартлар бир вақтнинг ўзида мавжуд бўлиши лозим:

а) аёлнинг парваришида бир ёки бир неча уч ёшга тўлмаган болалари (шу жумладан фарзандликка, тарбияга олиган фарзандлар, ўғай фарзандлар) бўлиши;

б) уч ёшга етмаган боласи бор аёл бюджет ҳисобидан молиявий таъминланадиган давлат муассасаларида ишлаётган бўлиши;

в) бундай аёл муассаса ёки ташкилотнинг асосий ходими бўлиши;

г) аёл тўлиқ иш вақтида ишлаётган бўлиши керак.

3. Бюджетдан молиявий таъминот бериладиган давлат муассасалари ва ташкилотларида ишлаётган уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга ўттиз беш соатдан ошмайдиган ҳафталик иш вақти жорий этилади, аммо уларга иш вақти тўлиқ (ҳафтасига 40 соат учун белгиланган ҳажмда) тўланиши лозим.

4. Бюджетдан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассаса, ташкилотлар доираси жуда кенг бўлиб давлат марказий ва маҳаллий органлари, маориф, соғлиқни сақлаш, бошқа давлат ташкилотларини қамраб олади. Улар ҳар йили давлат бюджетидан ажратиладиган маблағлар (сметалар) асосида ўз фаолиятларини юритадилар.

5. Нодавлат ташкилотлари, хўжалик ҳисобидаги давлат корхоналари ва ташкилотлари, нодавлат тадбиркорлик субъектлари таркибида ишлаётган уч ёшгача боласи бор аёлларга иш вақти қисқартирилмайди ва улар бу имтиёздан фойдалана олмайдилар.

6. Бюджетдан молиявий жиҳатдан таъминланаётган давлат муассасалари ва ташкилотларида ишлаётган, аммо боланинг онаси бўлмаган ҳолда уларни тарбиялаш билан шуғулланаётган аёлларга ҳам ушбу имтиёз берилиши лозим.

7. Ушбу 228¹-модданинг мазмунидан бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган давлат муассасалари ва ташкилотларининг хўжалик ҳисобига асосланувчи (тадбиркорлик билан шуғулланувчи) таркибий бўлимларида ишлаётган уч ёшга елмаган боласи бор аёлларга иш вақтини қисқартирилиши юзасидан белгиланган имтиёз қўлланилмаслиги ҳақида хулоса чиқади. (Касалхоналарнинг пуллик хизмат кўрсатиш бўлимлари, маориф муассасаларининг пуллик хизмат бўлимлари ва тижорат фаолиятини амалга оширувчи бошқа хизматлар).

8. Иш вақтини ҳафтасига 35 соатдан кўп бўлмаган муддатга қисқартирилиши ҳақидаги имтиёз Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелдаги “Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида”ги қонунга кўра жорий этилган бўлиб, 1999 йил 1 июлдан эътиборан қўллаб келинмоқда.

9. Иш вақтини ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати бола туғилганлиги ҳақидаги гувоҳнома нусхаси асосида иш берувчи томонидан, бу ҳақда махсус ариза берилиши талаб қилинмагани ҳолда қўлланилавериши лозим ва аёлни

иш вақтини қисқартириши тўғрисида ёзма ариза бермаганлиги иш вақти қисқартирилмаганлигига важ қилиб кўрсатилиши мумкин эмас.

10. Меҳнатнинг алоҳида хусусиятларга эгаллиги туфайли қисқартирилаган иш вақти жорий этилган иш жойларида ишлаётган уч ёшга етмаган боласи бор аёлларга ҳам, агар уларнинг ҳафталик иш вақти 35 соатдан ортиқ бўлса (масалан, ҳафтасига 36 соат қисқартирилган иш вақти бўлса) ушбу, 228¹-моддада кўзда тутилган имтиёз татбиқ этилиши лозим.

229-модда. Аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш.

Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси (119-модда) белгилашга мажбурдир.

1. Тўлиқсиз иш вақти деганда ходимнинг қонун ҳужжатларида корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилган нормал вақтдан камроқ муддат давомида ўз хизмат вазифаларини бажариши тушунилади.

Қоидага кўра ҳар бир ходим белгиланган тўлиқ иш куни (иш сменаси), иш ҳафтаси давомида меҳнат қилиши лозим. Бироқ ходим билан иш берувчининг ишга қабул қилиш пайтидаги ёки кейинчалик эришган ўзаро келишувига биноан тўлиқсиз иш вақти (тўлиқсиз иш куни (сменаси) ёки иш ҳафтаси) жорий этилиши мумкин.

Тўлиқсиз иш вақти белгилаш умумий қоидага кўра иш берувчининг ҳуқуқи бўлиб, ишлаб чиқариш манфаатларига таянгани ҳолда ходимнинг бу ҳақдаги талабини рад этишга ҳақли. Бироқ, меҳнат қонунчилиги муайян тоифадаги ходимларга (аёлларга, I-II гуруҳ ногиронлари, касал оила аъзосини парвариш қилаётган ходимлар ва ҳоказо) тўлиқсиз иш вақти белгиланиши юзасидан имтиёз берилишини назарда тутди.

2. Шарҳланаётган моддада тўлиқсиз иш вақти (иш куни ёки ҳафтаси) жорий этилиши тўғрисидаги аризалари қондирилиши ва тўлиқсиз иш вақти жорий этилиши иш берувчининг мажбурияти саналувчи ходимлар тоифалари белгиланган бўлиб, улар қаторига:

а) ўн тўрт ёшга тўлмаган (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёллар;

б) ҳомийлигида ана шундай боласи бор аёллар;

в) оиланинг бетоб аъзоси парвариши билан банд бўлган шахслар (аёл ёки эркак) киритилган.

Оиланинг бетоб аъзосини парваришлаётган шахсга тўлиқсиз иш вақти унинг аризасига кўра оиланинг бемор аъзоси ўзгалар парваришига муҳтожлиги ҳақида тиббий хулоса мавжуд бўлганида жорий этилади.

Ўн тўрт ёшга етмаган болани парвариш қилаётган оналарга бола туғилганлиги ҳақида гувоҳнома асосида, ногирон боласи бор аёлга эса боланинг ногиронлиги ҳақида берилган тиббий маълумотнома асосида тўлиқсиз иш вақти жорий этилади.

3. Тўлиқсиз иш вақти (тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси) жорий этилиши рад этилганда манфаатдор ходим бундай қарор устидан белгиланган тартибда ва муддатда меҳнат низоларини кўриб ҳал қилувчи органга мурожаат қилиши мумкин.

4. Тўлиқсиз иш вақти (тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси)да ишлаётган ҳомиладор, ёш боласи бор (ногирон боласи бор) аёлга амалда бажарган иши (амалда ишлаган вақти)га мутаносиб ҳақ тўланади.

5. Тўлиқсиз иш вақтида ишлаётган ходимлар корхонада белгиланган барча имтиёз ва енгилликлардан тўлиқ фойдаланадилар. Тўлиқсиз иш вақтида ишлаётган давр умумий асосларда тўлиқ меҳнат стажига қўшилади. Тўлиқсиз иш вақтида ишлаётган ходимларга йиллик меҳнат таътилини тўлиқ берилаверади.

6. Ходимнинг тўлиқсиз иш вақтида ишлаши ишга қабул қилиш ҳақидаги ёки кейинчалик чиқарилган махсус буйруқда кўрсатиб қўйилади ва бу ҳақда меҳнат дафтарчасига ёзув киритилиши мумкин эмас.

7. Тўлиқсиз иш вақтида ишлаётган ёки болалик аёлнинг хоҳишига кўра истаган пайтда тўлиқ иш вақти жорий этилиши мумкин. Бу ҳақда берилган ариза тўлиқ иш вақти жорий этиш юзасидан иш берувчида мажбуриятни юзага келтиради.

8. Иш вақти қисқартирилган касблар, иш жойларида ҳам ҳомиладор, ёш болалик (14 ёшгача, ногирон болага 16 ёшгача) оналарга уларнинг аризасига кўра тўлиқсиз иш вақти жорий қилиниши мумкин.

230-модда. Қўшимча дам олиш куни

Ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилади.

1. Ногирон боласи бор оналарни қўллаб-қувватлаш, ногирон болалар парвариши учун қўшимча қулайроқ шароит яратиш мақсадида ногирон болани парваришлаётган шахсларга ушбу қўшимча кафолат назарда тутилган.

2. Ногирон бола деганда туғилишдан ногирон ёки ўн олти ёшга етгунига қадар юз берган касаллик ёки жароҳатланиш туфайли ногирон бўлиб қолган болалар назарда тугилади. Бундай болаларнинг ногирон эканлиги факти соғлиқни сақлаш муассасаси томонидан бериладиган белгиланган шаклдаги тиббий хулоса билан тасдиқланади.

3. Ҳар ойда бир дам олиш куни умумий белгиланган ҳафталик дам олиш кунларига қўшимча равишда берилади ва ушбу кун учун ходимнинг ўртача кунлик иш ҳақи миқдорида давлат ижтимоий суғурта бюджетдан ташқари пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобидан нафақа тўланади. Ушбу қўшимча дам олиш куни бериладиган аниқ вақт (ойнинг аниқ куни) ходим билан иш берувчининг ўзаро келишувига кўра олдиндан белгилаб қўйилади.

4. Ногирон болани тарбиялаётганлиги туфайли ҳар ойда бир кун қўшимча дам олиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар доирасига отаси ёки онаси (ота-онанинг ўзаро келишувига кўра), ногирон болани фарзандликка, тарбиялаш учун олган шахслар, ногирон бола парвариши билан банд бўлган ўғай ота ёки ўғай она, ногирон болага тайинланган васий ёки ҳомий, ногирон бола тарбияси билан амалда банд бўлган бошқа шахслар (ушбу ҳолат тегишли ҳужжатлар билан тасдиқланаши лозим) кирадилар.

5. Парваришланаётган ногирон болалар сонидан (бир, икки ёки ундан кўпроқ) қатъи назар қўшимча дам олиш куни ҳар ойда бир кун берилади. Бироқ, корхона иш берувчиси ва ходимлар вакиллик органининг келишуви билан биттадан кўпроқ ногирон болаларни тарбиялаётган шахсларга кўпроқ қўшимча дам олиш куни берилиши ва ушбу кунларга ўртача иш ҳақи тўланиши мумкин.

6. Ногирон боланинг соғайиб кетиши бола тарбияси билан шуғулланувчи шахсга бериладиган ойида бир кўшимча дам олиш куни бериш юзасидан имтиёзни бекор бўлишига олиб келади.

231-модда. Аёлларга йиллик таътилларни бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар.

Ҳомиладор аёлларга ва бола тукқан аёлларга йиллик таътиллар, уларнинг хоҳишига кўра, тегишлича ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ёхуд болани парваришlash таътилидан кейин берилади.

Ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ва ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик таътиллар, уларнинг хоҳишига кўра ёз вақтида ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади (144-модда).

1. Йиллик меҳнат таътили корхонада ёлланиб ишлаётган барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик бўйича ишлаётган шахсларга ҳам берилиши кафолатлаб қўйилган.

Меҳнат таътилидан фойдаланиш тартиби ва муддатлари қонун ҳужжатлари билан белгиланади. Меҳнат таътилидан фойдаланиш муддатлари юзасидан қулайлик туғдиришга қаратилган чоратадбирлар ўсмирлар, ногиронлар ва бошқа тоифадаги ходимлар, шу жумладан аёлларга нисбатан назарда тутилган.

Ҳомиладор аёллар ва бола тукқан аёллар (боласи уч ёшга тўлгунига қадар) йиллик меҳнат таътилини ўзлари учун қулай бўлган вақтда олишга, жумладан, ҳомиладорлик таътили бошланишидан олдин ёки бола туғиш таътили (декрет таътили) тамом бўлганидан сўнг (бола туғилгач 56 календарь кун ўтганидан кейин) олишга ҳақли эканликлари назарда тутилган.

2. Ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ва ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган шахсларга йиллик меҳнат таътили ёз ойларида ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши лозим. Ёз ойлари деганда бир қатор юрист олимлар май, июн, июл, август ва сентябр ойлари назарда тутадилар ҳамда анъанавий-расмий ёз ойлари тушунчасидан бу фикрлар фарқ қилади.

3. Йиллик меҳнат таътилини ёз ойларида олиш ҳуқуқига эга бўлган ходимлар тоифасига қуйидагилар киритилган:

а) ёлғиз она (отаси номаълум болани, отаси вафот этган ёки бедарак кетган болани тарбиялаётган она);

б) ёлғиз ота (онаси вафот этган, бедарак йўқолган болани тарбиялаётган ота);

в) никоҳдан ажралишган ва болани бир ўзи тарбиялаётган ота ёки она;

г) муддатли ҳарбий хизматни (муқобил хизматни ўтаётганлардан ташқари) ўтаётган ҳарбий хизматчининг вояга етмаган боласини тарбиялаётган она.

4. Ушбу имтиёзни болани фарзандликка олган, тарбияга олган, ҳомийлик ёки васийликка олган шахсларга нисбатан ҳам қўлланилиши мумкин, аммо бу нарса иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўзаро келишувига кўра ҳал этилади.

232-модда. Ўн икки ёшга тўлмаган боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун қўшимча таътиллار.

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга уларнинг хоҳишига кўра, ҳар йили ўн тўрт календарь кундан кам бўлмаган муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Бундай таътил йиллик таътилга қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланган даврда ундан алоҳида (тўлиқ ёки қисмларга бўлиб) фойдаланиши мумкин.

1. Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йиллик меҳнат таътилага уч иш кунидан кам бўлмаган таътил берилиши тўғрисидаги имтиёз ёки болалари бўлган ёш болалари бўлган аёлларга болалар тарбияси билан кўпроқ машғул бўлишлари учун қўшимча шароит яратиш мақсадида назарда тутилган.

2. Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан кўп боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бўлган оналарга, болаларни

фарзанликка олган, ўгай фарзандларни парвариш қилаётган оналарга ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган муддатга қўшимча таътил бериши тўғрисидаги мажбурият мулкчилик шаклидан (давлат, нодавлат, хусусий), ташкилий – ҳуқуқий шаклидан (тижоратчи, нотижорат ташкилоти, корхона ёки муассаса, ташкилот) қатъи назар барча иш берувчилар зиммасига юклатилган.

3. Иш берувчи ва ходимлар вакиллик органининг ўзаро келишуви билан қабул қилинган локал норматив ҳужжатларда (жамоа келишуви, жамоа шартномаси, бошқа келишув ҳужжатларида) ўн икки ёшга тўлмаган боласи ёки ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили ҳақ тўланадиган қўшимча таътил беришнинг уч кундан кўпроқ бўлган (тўрт кун, беш кун) муддати белгилаб қўйилиши мумкин.

4. Ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган қўшимча таътил ўн икки ёшга тўлмаган, ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга уч иш кунидан кам бўлмаган қўшимча таътил болалик аёлнинг болалар борлигини тасдиқловчи ҳужжатлар билан бирга тақдим этган ёзма аризасига биноан берилади. Болалар ёши ўн иккига тўлиши, вафот этиши (шу туфайли ўн икки ёшга тўлмаган болалар сонини иккитадан камайиши) туфайли қўшимча қўшимча таътил ҳуқуқи ҳам барҳам топади.

5. Ёш болалари бор аёлга бериладиган қўшимча таътил, агарда берилаётган меҳнат таътилининг умумий миқдори қирқ саккиз иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас (МК нинг 140-моддаси 2-қисми).

6. Ходимларнинг ўз ҳисобларидан, иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш қоидага кўра иш берувчи томонидан ҳал этилади ва ишлаб чиқариш шароитлари имкон бермаса, бундай таътил беришликни у рад этишга ҳақли.

Бироқ меҳнат қонунчилиги ёш болали ёки ногирон боласи бўлган аёлларга болалари парвариши билан кўпроқ шуғулланишлари учун имконият яратиш мақсадида ҳар йили ўн тўрт календарь кундан кам бўлмаган иш ҳақи сақланмайдиган таътилни бериш мажбурияти барча иш берувчилар зиммасига юкланган. Корхонанинг жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатларида иш ҳақи сақланмаган ҳолда ҳар йили бериладиган таътилнинг муддати ўн тўрт календарь кунидан кўпроқ қилиб белгиланиши мумкин.

7. Иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги ўн тўрт календарь кунидан кам бўлмаган таътил ўн тўрт ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи, ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлга унинг тегишли ҳужжатлар билан бирга берилган аризасига кўра бир йўла ёки

қисмларга бўлиб-бўлиб берилиши мумкин. Ушбу асосга кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътилни бериш рад этилганда низо манфаатдор ходимнинг аризасига кўра тегишли органлар томонидан кўриб ҳал этилади.

8. Икки ва ундан ортиқ ўн олти ёшга тўлмаган, 16 ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган аёлларга ҳар йили ўн тўрт календарь кундан кам бўлмаган иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил иш стажига (маҳсус иш стажига, меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига) қўшиб ҳисобланади. Аёл ёш (12 ёшга тўлмаган) болалари ёки ногирон боласи борлиги сабабли ўз ҳисобидан, иш ҳақи сақланмаган таътилга иш берувчи билан келишгани ҳолда бир йилда ўн тўрт календарь кундан кўп муддатга ҳам чиқиши мумкин. Ана шундай таътилда бўлган аёл таътил даврида касал бўлиб қолганлиги туфайли меҳнатга яроқсиз бўлиб қолса — меҳнатга яроқсизлик нафақаси иш ҳақи сақланмаган таътил тамом бўлган кундан бошлаб тўланади.

233-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари.

Аёлларга туққунга қадар етмиш календарь кун ва туққанидан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда — етмиш календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, туғишга қадар амалда бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланилганидан қатъи назар аёлга тўлиқ берилади.

1. Ҳомиладор ва бола туққан аёлларга маҳсус таътил — ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилиши аёл саломатлигини, бўлғуси фарзанднинг, янги туғилган чақалоқнинг саломатлиги, нормал ўсиб — ривожланишини таъминлаш мақсадида берилади.

Ушбу таътил мамлакатимизда оналик ва болаликни ҳуқуқий ва ижтимоий — иқтисодий ҳимоялаш, кафолатлашнинг аниқ ифодасидир.

2. Ҳомиладор ва бола туққан аёлларга ҳомиладорлик ҳамда бола туғиш таътили пайтида нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиблари Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 14 майда 1136-сон билан давлат рўйхатига олинган. “Давлат ижтимоий

суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низом” билан белгиланган.

3. Ҳомиладорлик ва бола туғиш таътили берилишига белгиланган тартибда берилган меҳнатга яроқсизлик varaқаси (касаллик varaқаси) асос бўлади. Ўзбекистон Республикаси Адли вазирлиги томонидан 2000 йил 19 январда 873-сон билан давлат рўйхатига олинган. “Меҳнатга яроқсизлик varaқаси ва меҳнатга яроқсизлик ҳақида маълумотнома бериш тартиби тўғрисидаги йўриқнома”га кўра ҳомиладор аёлларга ҳомиладорлик ва бола туғиш даври учун касаллик varaқаси бериш тартиби белгиланган.

4. Юқорида эслатилган йўриқноманинг 30-бандига кўра ҳомиладорлик ва туғиш таътили ҳомиладорликнинг ўттизинчи ҳафтасидан бошлаб жами бўлиб 126 календарь кунга (дам олиш ва байрам кунлари қўшиб ҳисобланади) берилади.

Туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилганда касаллик varaқаси 14 календарь кунга узайтирилади.

Ҳомиладорликнинг ўттиз ҳафтаси келгунига қадар тирик бола туғилса 126 календарь кундан иборат таътил берилади. Ўлик бола туғилса ёки бола дастлабки 168 соат (7 кундан кам яшаб) ичида вафот этса, у ҳолда 70 календарь кундан иборат таътил берилади.

5. Боланинг онаси бола туғиш пайтида ёки бола туққанидан кейин вафот этса бола туғиш таътилининг қолган қисми чақалоқ болани амалда тарбия қилаётган шахсга берилади.

6. Янги туғилган чақалоқни туғруқхонадан фарзандликка олган, ҳомий этиб тайинланган шахсларга бола фарзандликка олинган кундан бошлаб у 56 кунлик бўлгунига, икки ва ундан ортиқ янги туғилган чақалоқ фарзандликка (ҳомийликка) олингани ҳолда эса чақалоқ 70 кунлик бўлгунига қадар бўлган даврга фарзандликка (ҳомийликка) олган шахсга меҳнатга яроқсизлик varaқаси, унинг асосида эса ўртача иш ҳақи сақлангани ҳолда туғиш таътили берилади.

7. Ҳомиладорлик сунъий равишда тўхтатилган (аборт қилинган) давр учун, шунингдек бола ташлаш рўй берганда аёлнинг касаллик даврига умумий асосларда вақтинча меҳнатга яроқсизлик varaқаси берилади. Яъни бунда туғиш таътили берилмайди.

8. Ёш болаларни парвариши билан банд бўлгани туфайли қисман ҳақ тўланадиган (бола икки ёшга етгунига қадар) ёки иш ҳақи сақланмайдиган (бола уч ёшга етгунича) таътилда бўлган аёлларга ҳомиладорлик ва бола туғиш таътили ҳеч бир чеклашларсиз умумий

асосларда берилаверади ҳамда ушбу давр учун ўртача иш ҳақи миқдорида нафақа тўланаверади.

9. Сунъий ҳомиладорликда (оператив йўл билан она бачадонига эмбрион жойлаштирилганда) аёл операция қилингач госпитализациядан кейин, ҳомиладорлик юз берганлиги тиббий йўл билан аниқлангунига қадар бўлган даврга умумий асосларда меҳнатга яроқсизлик варақаси берилади.

10. Ҳомиладорлик ва бола туғиш даврига меҳнатга яроқсизлик варақасини бериш аёллар консултацияси, туғруқхоналар, туғруқ мажмуалари, бўлимлари врачлари томонидан, улар бўлмаган жойларда эса давлат профилактика муассасалари акушер-гинекологлари, улар ҳам бўлмаган жойларда эса қишлоқ врачлик пунктлари, шаҳар врачлик пунктларининг умумий практика билан шуғулланувчи врачлари томонидан берилиши мумкин.

Нодавлат тиббий муассасалар томонидан бундай ҳолларда меҳнатга яроқсизлик варақаси бериш кўзда тутилган эмас.

11. Аёллар ҳомиладорлик ва бола туғиш таътилида бўлганларида уларга бир қатор қўшимча кафолатлар берилади. Улар қаторига қуйидагилар киради:

а) уларнинг иш жойи (лавозими) сақлаб турилади;

б) бу даврда уларни ишдан бўшатиш, бошқа ишга ўтказиш, интизомий жазо қўллаш тақиқланади;

в) ҳомиладорлик ва бола туғиш таътилида бўлган давр имтиёзли меҳнат стажига қўшиб ҳисобланади (аёл ана шундай вазифаларда ишлаган бўлса);

г) ҳомиладорлик таътилига чиқишдан аввал аёл сут ва сут маҳсулотлари бериладиган иш жойларида ишлаган бўлсалар таътилда бўлган даврда ҳам ушбу ҳуқуқни сақлаб қоладилар.

12. Ҳомиладорлик ва бола туғиш таътилида бўлганлик ҳақида меҳнат дафтарчасига қайд этилмайди.

234-модда. Бола икки ва уч ёшга тўлгунга қадар парваришдлаш учун бериладиган таътиллار.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун таътил берилаб, бу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланади.

Аёлга унинг хоҳишига кўра, боласи уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун иш ҳақи сақланмайдиган қўшимча таътил ҳам берилади.

Болани парваришлаш учун бериладиган таътиллاردан боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришлайётган бошқа қариндошлари ҳам тўлиқ ёки уни қисмларига бўлаб фойдаланишлари мумкин.

Аёл ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган шахслар ўз хоҳишларига кўра болани парваришлаш таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлашлари мумкин. Бунда уларнинг нафақа олиш ҳуқуқлари (ушбу модданинг биринчи қисми) сақланиб қолади.

Болани парваришлаш таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътиллار меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшилади.

Болани парваришлаш таътилларининг вақти, башарти жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди.

1. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан сўнг аёлнинг ёзма шаклдаги аризаси ва икки ёшга етмаган боласи борлигини тасдиқловчи ҳужжат (бола туғилганлиги ҳақидаги гувоҳнома) асосида иш берувчи унга қисман ҳақ тўланадиган болани парваришлаш таътилини беришга мажбур.

2. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга қисман ҳақ тўланадиган таътил бериш тартиблари Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 14 мартда 1113-сон билан давлат рўйхатига олиган “Ишлаётган оналарга болалари икки ёшга тўлгунча ойлик нафақаларни тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низом”да белгилаб қўйилган.

3. Юқоридаги низомнинг 1-бандига кўра бола икки ёшга тўлгунча ойлик нафақани олиш ҳуқуқига боланинг онаси, отаси, фарзандликка олувчи, ҳомийликка олган шахс ёки бола парвариши билан амалда машғул бўлган бошқа қариндошларга (оналик вазифасини бажарётган шахслар) берилиши мумкин.

4. Ишлаётган онага ёки икки ёшга тўлмаган бола парвариши билан банд бўлган бошқа шахсга нафақа тайинлашлик учун у ишлаб турган корхона ёки ташкилот иш берувчисига ариза билан мурожаат қилиш, ўз аризасига икки ёшга етмаган боласи борлиги ҳақидаги тегишли ҳужжатни, агарда боланинг онаси бўлмаган шахс (боланинг яқин қариндошлари) нафақа сўраб мурожаат қилса, у ҳолда боланинг онаси нафақа олмаётганлиги тўғрисидаги тегишли маълумотномани ҳам тақдим қилиши лозим бўлади.

5. Болани икки ёшга тўлгунига бўлган даврга ҳар ойлик нафақа ҳомиладорлик ва туғиш таътили тамом бўлган куннинг эртасидан бошлаб то бола икки ёшга тўлгунига қадар бўлган давр учун корхона иш берувчисининг қарорига кўра тайинланади. Нафақа ҳомиладорлик ва туғиш таътили қачон тамом бўлганидан қатъи назар нафақа сўраб мурожаат қилинган ойдан бошлаб тайинланади ва ўтиб кетган ойлар учун тўланмайди.

6. Икки ёки ундан ортиқ икки ёшга тўлмаган болаларни парвариш қилаётган она ёки бошқа шахсларга нафақа бир баробар миқдорда тайинланади ва энг кичик бола икки ёшга тўлгунига қадар нафақа тўлашда давом этилади.

7. Икки ёшга тўлмаган бола парвариши билан банд бўлган она шу даврда ҳомиладорлик ёки бола туғиш таътилига чиқса, у ҳолда ўз хоҳишига кўра ҳомиладорлик ва бола туғиш нафақасини ёки икки ёшга тўлмаган болани парваришlash учун нафақадан бирини танлаб олиши мумкин.

14. Боласи икки ёшга тўлгач унинг онаси ёки бола парвариши билан амалда машғул бўлган бошқа шахслар (боланинг отаси, фарзандликка олувчи, ҳомий, бошқа яқин қариндошлар) ўз ҳисобларидан бола уч ёшга тўлгунига қадар иш ҳақи сақланмайдиган таътил олишга ҳақли бўладилар. Бунинг учун ўзлари ишлаётган корхона иш берувчисига ариза билан мурожаат қилиш ва зарур ҳужжатларни тақдим этиш лозим бўлади.

15. Уч ёшга тўлмаган бола парвариши билан банд бўлган онага ёки бошқа шахсларга таътил пайтида нафақа тайинланмайди. Бироқ бу шахслар шу даврда ўзи яшаб турган ердаги фуқароларни ўзини-ўзи бошқариш органлари (махалла комитетлари)га ариза билан мурожаат қилишлари ва тегишли ҳолларда кам таъминланган оилалар учун мўлжалланган нафақа олишлари мумкин.

16. Икки ёшга ва уч ёшга тўлмаган бола парвариши билан машғул бўлган оналар ёки амалда бола тарбияси билан банд бўлган

бошқа шахсларнинг иш ўринлари (лавозимлари) бола уч ёшга етгунича бўлган бутун даврда сақлаб турилади. Ушбу давр умумий меҳнат стажига киради, аммо меҳнат таътили олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қўшиб ҳисобланмайди.

17. Икки ёшга ва уч ёшга тўлмаган болаларни парваришлаётган боланинг онаси иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатилиши ёки бошқа ишга ўтказилиши (корхона бутунлай тугатилган ҳоллардан ташқари) мумкин эмас.

18. Корхонанинг жамоа шартномасида, бошқа локал ҳужжатида, ходим билан тузилган меҳнат шартномасида икки ва уч ёшга тўлмаган болани парваришлаш даври меҳнат таътили олиш ҳуқуқини берувчи меҳнат стажига қўшиб ҳисобланиши назарда тутиб қўйилиши мумкин.

235-модда. Янги туғилган болаларни фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бериладиган таътиллار.

Янги туғилган болаларни бевосита туғруқхонадан фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундай бошлаб, бола туғилган кундан эътиборан эллик олти календарь кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васийлик белгиланган) тақдирда эса етмиш календарь кун) ўтгунига қадар бўлган даврда давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаган ҳолда таътил берилади ва уларнинг хоҳишига кўра, бола уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун қўшимча таътиллار берилади (234-модда).

1. Чақалоқ болани бевосита туғруқхонадан фарзандликка олган ёки чақалоқ болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга (чақалоқ боланинг онаси ташлаб кетганда, боладан воз кечганида, боланинг онаси касал (шу жумладан руҳий касал) бўлиб қолган ёки вафот этган тақдирда) фарзандликка (васийликка) олинган кундан бошлаб чақалоқ бола 56 кунлик (икки ва ундан ортиқ чақалоқ болалар фарзандликка (васийликка) олинганида эса 70 кунлик) бўлгунига қадар бола туғиш таътили берилади. Ана шу давр давомида чақалоқ болани фарзандликка (васийликка) олган шахсларга давлат ижтимоий

суғурта пенсия жамғармасы ҳисобидан ўртача иш ҳақлари миқдорида нафақа тайинланади.

2. Чақалоқ болани бевосита туғруқхонадан фарзандликка (васийликка) олган шахслар ушбу ҳолатни тасдиқловчи ҳужжатларни илова қилиб ўзлари ишлаётган корхона иш берувчисига ариза берадилар ва ушбу ариза асосида бола туғиш таътили берилади.

3. Чақалоқ болани ўлими, фарзандликка олиш (васий қилиб тайинлаш) ҳақидаги қарорнинг бекор қилиниши фарзандликка (васийликка) олган шахсга берилган бола туғиш таътили тўхтатилишига сабаб бўлади.

4. Иш ўрни (лавозими)ни сақланиши, иш берувчи ташаббусига кўра ишдан бўшатишга йўл қўйилмаслиги юзасидан боланинг туққан онаси учун белгиланган кафолатлар чақалоқ болани фарзандликка (васийликка) олган шахсларга ҳам берилади.

5. Туғруқхонадан чақалоқни фарзандликка (васийликка) олган шахс туғиш таътили тамом бўлганидан сўнг бола икки ёшга тўлгунича ишлаётган оналар учун бериладиган нафақа олгани ҳолда болани парваришлаш таътилида, бола уч ёшга етгунига қадар эса ўз ҳисобидан иш ҳақи сақланмагани ҳолда таътилга чиқишга ҳақли бўлади.

6. Икки ва уч ёшга тўлмаган болани парваришлаш даври умумий иш стажига қўшилади ва шу даврида фарзандликка (васийликка) олувчининг иш ўрни (лавозими) сақлаб турилади.

7. Икки ва уч ёшга тўлмаган болани парваришлаётган фарзандликка (васийликка) олувчи шахс бундай таътил тамом бўлишини кутмасдан ўзи хоҳлаган пайтда ишга чиқиши мумкин ва иш берувчи унга ўз иш вазифаси (лавозими)ни бериши (уни ўрнига ишга қабул қилинган ходимни ишдан бўшатиб юбориб) лозим бўлади.

236-модда. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар

Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари, болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатдан бир марта ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга

тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда, танаффуслик муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Боласи бор аёлнинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (иш сменасининг) бошига ёки охирига кўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин.

Бу танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бериш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгилаб қўйилади.

1. Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутилган овқатланиш ва дам олиш учун бериладиган танаффусдан (тушлик) ташқари икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга болани овқатлантириш учун қўшимча танаффус берилади. Бу танаффуснинг муддати ҳар уч соатда 30 минутдан кам бўлмаслиги лозим. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган аёлларга болаларни овқатлантириш учун бериладиган танаффуснинг ҳажми ҳар уч соатда бир соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

2. Корхонанинг жамоа шартномасида ёки иш берувчи ходимлар вакиллик органи билан келишгани ҳолда қабул қилган бошқа локал ҳужжатларда аёлларга икки ёшга тўлмаган болани овқатлантириш учун бериладиган танаффусларнинг узоқроқ муддатлари назарда тутилиши мумкин.

3. Боласи бор аёлнинг илтимосига кўра икки ёшга тўлмаган болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар тушликка (дам олиш ва овқатланиш учун) бериладиган танаффусга қўшиб берилиши ёки жамланиб иш кунининг бошланишидан аввал ёхуд иш кунининг охирида берилиши ҳам мумкин.

4. Икки ёшга тўлмаган болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар мулкчиликнинг ва ҳўжалик юритишнинг барча шаклидаги (кичик, ҳусусий ва ҳоказо) корхоналар томонидан уларнинг ёлланиб (меҳнат шартномаси (контракти) тузиш асосида) ишловчи барча аёлларга берилиши шарт.

5. Икки ёшга тўлмаган болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар ходимнинг иш вақти таркибига киритилади ва бу давр учун ўртача иш ҳақи тўланади.

6. Икки ёшга тўлмаган боланинг онаси бўлмасада, фарзандликка олиш, васийлик қилиб тайинланганлик сабабли уни амалда парваришлаётган шахсларга ҳам болани овқатлантириш (сунъий овқатлантириш) учун қўшимча танаффуслар берилиши лозим.

7. Икки ёшга тўлмаган боланинг касаллиги, уйни ёки яслини иш жойидан узоқлиги сабабли болани овқатлантиришга 30 минут етарли бўлмаса, унинг муддати узайтирилиши мумкин.

Болани овқатлантириш учун танаффус берилиш тартиби ва аниқ муддатлари жамоа шартномасида ёки иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўртасидаги бошқа келишувда белгилаб қўйилади.

8. Ишнинг хусусиятлари (тўхтатиб бўлмаслиги, иш жойини тарк этиб бўлмаслиги ва ҳоказо) икки ёшга тўлмаган болани овқатлантириш учун танаффуслар бериш имконини бермаса, болалик аёл аввалги ўртача иш ҳақи сақлангани ҳолда бошқа ишга ўтказилиши керак бўлади.

237-модда. Ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар.

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундай мустасно, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси уларни албатта ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилинади. Мазкур аёлларни ишга жойлаштиришни маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштириш даврида қонун ҳужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширади (Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 15 апрелдаги қонун таҳририда).

Муддати тугаганлиги сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатиб ўтилган аёлларни ишга жойлаштириши шарт. Ишга жойлаштириш даврида бу аёлларнинг иш ҳақи сақланиб қолади, бироқ бу муҳлат муддатли меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб уч ойдан ошмаслиги керак.

1. Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси бекор қилиниши пайтида ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар ҳуқуқларини қўшимча равишда кафолатланиши мамлакатимизда оналик ва болаликни ҳимоялаш чораларидан бўлиб саналади.

2. Ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар иш берувчининг ташаббуси билан (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддасига берилган шарҳларга қаралсин) ишдан бўшатилишлари, улар билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин эмас. Ушбу умумий қоидадан битта истисно бўлиб, бунда корхона бутунлай тугатилаётган бўлса, (банкрот деб топилиши ёки муассасалари ихтиёрига кўра), ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни жойлаштирилиши лозим бўлади.

3. Корхонанинг қўшилаётганлиги, қўшиб олинаётганлиги ёки муайян қисмини алоҳида корхона бўлиб ажралиб чиқаётганлиги, корхона бўйсунадиган органни ўзгараётганлиги, корхона мулкдорининг алмашганлиги корхонанинг тугатилиши деб ҳисобланиши мумкин эмас ва бундай ҳолларда ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёл иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатилиши мумкин эмас. Корхонанинг тугатилиши деганда – ваколатли органнинг қарорига кўра уни хўжалик субъектларининг ягона реестридан чиқарилиши (ўчирилиши) тушунилади.

4. Уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатишликка йўл қўймаслиги тўғрисидаги таққиқ болаларни туғруқхона, болалар уйларида фарзандликка ёки васийликка олган аёлларга ҳам татбиқ этилади.

5. Корхонанинг бутунлай тугатилаётганлиги сабабли меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан бекор қилинаётган ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларини ишга жойлаштириш мажбурияти меҳнат бўлимига юклатилган. Шунингдек, меҳнат бўлими уларга иш топиб беролмаса бир ойлик ишдан бўшатиш нафақасидан ташқари иккинчи ва учинчи ойлар учун ҳам корхона ҳисобидан ўртача иш ҳақи миқдорида тўлов тўланишини ташкил қилишлари лозим.

6. Ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлнинг иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатилиши (у билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиниши (корхона бутунлай тугатилган ҳоллардан ташқари)) сўзсиз ғайриқонуний деб топилади.

7. Ҳомиладорлик факти тегишли тиббий муассаса (аёллар консультацияси, туғруқхона ва ҳоказо) томонидан аниқланади ва

маълумотнома билан тасдиқланади. Аёлнинг меҳнат шартномаси бекор қилинаётган пайтда ҳомиладор эканлиги кейинчалик аниқлангани тақдирда ҳам ишдан бўшатиш ғайриқонуний деб топилаверади.

8. Ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёл билан тузилган муддатли меҳнат шартномаси тузилган бўлса ҳамда белгиланган муддат тамом бўлса, ходим ҳам иш берувчи ҳам шартнома муддати тамом бўлганлиги туфайли уни бекор қилишга ҳақли саналадилар. Бироқ, ҳатто ушбу ҳолда ҳам иш берувчи шартномани бекор қилишдан аввал ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга жойлаштириши шарт. Ишга жойлаштириш даврида бу аёлларнинг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади, аммо бу муддат меҳнат шартномасининг муддати тамом бўлганидан бошлаб уч ойдан кўп бўлмаслиги керак (муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида ушбу кодекснинг 105-моддасига берилган шарҳларга қаралсин).

9. Корхонада ходимларни аттестациядан ўтказиш амалга оширилаётган чоғда ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бор аёллар аттестациядан ўтказилиши лозим бўлган ходимлар рўйхатига киритилмайдилар.

10. Саломатли ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайик бўлиб қолган ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ўртача иш ҳақи сақлангани ҳолда, соғлиғи ҳолатига мос келувчи ишга ўтказиладилар. Унинг иложи бўлмаса, ўртача иш ҳақлари сақлангани ҳолда ишдан озод этиладилар.

238-модда. Онасиз болаларни тарбияловчи шахсларга бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар.

Аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллار бериш, имтиёзли иш режимларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар), онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган

оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (хомийларига) ҳам татбиқ этилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган кафолатлар ва имтиёзлар, шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларга ҳам берилади.

1. Ёш боласи борлиги муносабати билан оналарга берилиши назарда тутилаган имтиёзлар ва қўшимча кафолатлардан бола парвариши ва тарбияси билан онанинг ўрнига шуғулланаётган бошқа шахслар ҳам фойдаланишлари мумкин. Бунинг икки муҳим шарти мавжуд бўлиб, улар: 1) боланинг ўз онаси йўқлиги (вафот этган, онаси кимлиги номаълум, боладан воз кечган) ёки боланинг онаси бола парариши билан шуғуллана олмаслиги (узоқ вақт даволаш муассасасида бўлган, рухий касаллиги, оналик ҳуқуқидан маҳрум этилганлиги, озодликдан маҳрум этилганлиги, бедарак йўқолганлиги, муайян ҳолларда ишга тушганлиги ва ҳоказолар); 2) ўзга шахс бола парвариши ҳамда тарбияси билан амалда шуғулланаётганлиги (фарзандликка олган, васий этиб тайинланган, парваришга (камронлик) олган, боланинг онаси билан келишиб амалда парваришлашни ўз зиммасига олган ва ҳоказо).

2. Енгилроқ ёки ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш юзасидан кафолат икки ёшга тўлмаган чақалоқ болани фарзандликка ёки васийликка олган шахсларга ҳам берилади. Шунингдек, тунги вақтларда, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга ўн тўрт ёшга тўлмаган болани (ўн олти ёшга етмаган ногирон болани) парваришлаётган бошқа шахслар (фарзандликка олувчилар, васийлар) жалб этилиши чеклангандир.

3. Бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган давлат муассасалари ва ташкилотларида меҳнат қилаётган уч ёшга тўлмаган болани фарзандликка (васийликка) олиб парвариш қилаётган аёларга ҳам ҳафтасига ўттиз беш соатдан кўп бўлмаган иш вақти жорий этилади. Шунингдек, бу шахслар илтимосига кўра иш берувчи томонидан тўлиқсиз иш вақти жорий этилиши мумкин.

4. Ногирон болани фарзандликка (васийликка) олган ҳолда парваришлаётган шахсларга ҳар ойда бир иш куни қўшимча дам олиш куни берилиб, ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

5. Ўн тўрт ёшга (ногирон бўлса 16 ёшга) тўлмаган болани парваришлаётган шахсларга (фарзандликка олувчилар, васийлар, тарбияга олганлар, боланинг яқин қариндошлари ва ҳоказолар) йиллик меҳнат таътили ёз ойларида, уларнинг хоҳишига кўра эса йилнинг истаган фаслида берилади.

6. Юқорида эслатиб ўтилган меҳнатга лаёқатсизлик варақаси ва маълумотномасини бериш тартиби тўғрисидаги йўриқноманинг 30-бандида айтилишича боланинг онаси туғиш пайтида ёки чиққанидан кейинги даврда вафот этса, туғиш таътили чақалоқ болани амалда парвариш қилаётган шахсга берилиши кўрсатилган. Шунингдек, боланинг онаси касал бўлиб қолган ёки бошқа сабабларга кўра бола парвариши билан шуғулланмайдиган бўлса ҳам бола туғиш таътили чақалоқ болани фарзандликка олган, васий этиб тайинланган ва бола парвариши билан шуғулланаётган бошқа шахсга берилади.

7. Икки ёшга тўлмаган болани парваришлаш нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомнинг 1-бандига кўра бола икки ёшга тўлгунига қадар давр учун таътил боланинг онасига ёки унинг розилиги билан оиланинг бошқа вояга етган аъзоларига берилиши ва уларга нафақа тайинланиши мумкин. Икки ёшга тўлмаган болани фарзандликка (васийликка) олган шахсларга ҳам ушбу таътил берилиши, нафақа тайинланиши мумкин (Бу ҳақда батафсилроқ ушбу кодекснинг 236-моддасига берилган шарҳга қаралсин).

8. Ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бор оналарни иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатишга йўл қўймаслиги ҳақидаги (корхона бутунлай тугатилган ҳоллардан ташқари) тақиқ ушбу ёшга тўлмаган болани фарзандликка (васийликка) олган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ ҚОНУНИ

14 апрел 1999 йил 760-1-сон

Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида

Болаларни тарбиялаш учун шарт-шароит яратиш ҳамда хотин-қизларнинг меҳнатдан манфаатдорлигини ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси қарор қилади:

1. Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташиқлотларда ишлаётган аёлларга меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгилансин.

2. Ушбу Қонун 3-моддасининг 1-бандида назарда тутилган иш стажси мавжуд бўлган тақдирда эллик тўрт ёшга тўлган аёлларга пенсияга чиқиш ҳуқуқи берилсин.

3. Ўзбекистон Республикасининг қуйидаги қонун ҳужжатларига ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритилсин:

1) Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 3 сентябрда қабул қилинган "Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида"ги Қонуни (Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1993 йил, N 9, 338-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, N 12, 269-модда; 1997 йил, N 4-5, 126-модда; 1998 йил, N 9, 181-модда) қуйидаги мазмундаги 12-1 модда билан тўлдирилсин:

"12-1 модда. Умумий белгиланган ёшни бир йилга қисқартирилган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқи

Ушбу Қонун 37-моддасининг "а", "б", "в" ва "г" бандларида назарда тутилган камида йигирма йиллик иш стажси бўлган аёллар эллик тўрт ёшга тўлганда пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар.";

2) Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган Қонуни билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова; 1997 йил, N 2, 65-модда; 1998 йил, N 5-6, 102-модда, N 9, 181-модда; 1999 йил, N 1, 20-модда):

116-моддасининг иккинчи қисми қуйидаги мазмундаги хатбоши билан тўлдирилсин:

"уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташилотларда ишлаётган аёллар (228-1 модда)";

Кодекс қуйидаги мазмундаги 228-1 модда билан тўлдирилсин:

"228-1 модда. Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган ташилотлар ва муассасаларда ишлайган аёлларнинг иш вақтининг қисқартирилган муддатига бўлган ҳуқуқи

Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташилотларда ишлайган аёлларга иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати чоғида ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган аёллар меҳнатига ҳақ ҳар кунги тўлиқ иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган миқдорда тўланади".

4. Ушбу Қонун 1999 йил 1 июлдан эътиборан кучга киради.

*Ўзбекистон Республикасининг
Президенти*

И.Каримов.

2-§. Ёшлар учун қўшимча кафолатлар.

239-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар.

Белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи ва бошқа органлар томонидан юборилган, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни иш берувчи ишга қабул қилиши шарт.

Белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга қабул қилишни рад этиш тақиқланади (Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 август Қонун таҳририда – Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998 йил, 9-сон, 181-модда) ва бундай рад этиш устидан судга шикоят қилиш мумкин.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган барча шахслар дастлабки тиббий кўрикдан ўтгандан кейингина ишга қабул қилинадилар ва кейинчалик улар ўн саккиз ёшга тўлгунларига қадар ҳар йили мажбурий тарзда тиббий кўрикдан ўтказиб турилиши керак.

1. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган тоифа сифатида махсус ҳимоя қилинади. Ана шу мақсадда амалдаги қонунчилик ҳужжатларида ёшларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга ошириш учун қулай шароитлар яратувчи чора-тадбирлар белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунининг 7-моддасида ишга жойлаштириш юзасидан ёшлар учун қўшимча кафолатлар белгиланиши кўрсатилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 27 январдаги “Оила манфаатларини таъминлаш борасида 1998 йилда амалга ошириладиган тадбирлар Давлат дастури тўғрисида”ги Қарорга биноан Вазирлар Маҳкамаси томонидан 1998 йил 1 декабрда “Ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва Меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисида Низом” қабул қилинган.

Мазкур “Низом”га кўра: “Аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашиш мақсадида корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган

шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдори белгиланади.” Бунда касб-ҳунар таълимига эга бўлмаган ёшлар учун, улар умумтаълим муассасаларини тамомлаганларидан кейин бир йил давомида шогирдлик иш жойлари ёки махсус касб-ҳунар тайёргарликни талаб қилмайдиган иш жойлари; ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаларини тамомлаган ёшлар учун эса ўқув юртини тамомлаганларидан кейин бир йил давомида уларнинг касб-ҳунар тайёргарлигига мувофиқ келувчи иш жойлари ажратилади.

Иш берувчи ёшларнинг ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун ажратилган (туман (шаҳар) ҳокимлари томонидан энг кам иш жойлари миқдори белгиланади) иш жойларига ишга қабул қилишга мажбурдир.

Иш берувчи ёшларни ишга қабул қилишга оид мажбуриятни бажармаса, яъни меҳнат бўлимлари йўлланмасига кўра банд қилиб қўйилган бўш иш жойларига уларни ишга қабул қилишдан бош тортса, корхона раҳбари энг кам иш ҳақининг беш баробаридан етти баробаригача миқдорида жарима тўлайди (Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 50-моддаси).

Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун иш жойларининг энг кам миқдорини яратиш юзасидан жойлардаги давлат ҳокимияти органлари қарорини бажармаган иш берувчилар, корхоналар иқтисодий жавобгарликка тортиладилар (Низомнинг 17-бандига қаралсин).

2. Ижтимоий ҳимояга муҳтож шахслар учун, шу жумладан 18 ёшга тўлмаган шахслар учун ажратилган энг кам иш жойлари ҳисобидан ишга қабул қилишни рад этганлик ғайриқонуний ҳаракат бўлиб, бундай ҳаракат устидан 18 ёшга тўлмаган шахс ёки унинг қонуний вакиллари (отаси, онаси, васий этиб тайинланган шахс) судга шикоят қилишлари мумкин.

3. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик процессуал кодексининг 27-бобида фуқароларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини бузадиган хатти-ҳаракатлар ва қарорлар устидан шикоятлар бериш тартиблари ҳамда муддатлари белгилаб қўйилган бўлиб, фуқарони ишга қабул қилишни асоссиз рад этиш ҳам ана шундай фуқаро ҳуқуқларини бузувчи ғайриқонуний ҳаракатлардан саналади.

Фуқаролик процессуал кодексининг 269-моддасига кўра фуқаро ўз ҳуқуқларини бузадиган хатти-ҳаракатлар ва қарорлар устидан бевосита судга ёки бўйсунув тартибида юқори органга, мансабдор шахсга мурожаат қилиши мумкин. Бўйсунув тартибидаги юқори

орган ёки мансабдор шахс шикоятни бир ой муддат ичида кўриб чиқиши шарт.

Фуқаро ўзининг ҳуқуқлари (хусусан ишга жойлашиш) ҳуқуқи бузилганлигини билган кундан эътиборан (оғзаки ёки ёзма рад жавоби олиган кундай бошлаб) уч ой ичида, юқори органга (мансабдор шахсга) берилган аризага рад жавоби берган кундан, жавоб берилмаган бўлса, – ариза берилган кундай бошлаб бир ой давомида судга шикоят билан мурожаат қилишга ҳақли бўлади.

Шикоят бериш муддати узрли сабаблар билан ўтказиб юборилганда, у суд томонидан қайта тикланади.

Ишга қабул қилиш ғайриқонуний рад этилганлиги устидан фуқаро ўзи яшаб турган жойдаги судга ёки давлат органига, ёхуд корхона жойлашган ердаги судга ёки давлат органига шикоят бериши мумкин.

Фуқароларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини бузадиган хатти-ҳаркатлар ва қарорлар устидан (шу жумладан меҳнат қилиш ҳуқуқларининг амалга оширилишига тўсқинлик қилиниши, камситишларга йўл қўйилаётгани ҳақида) шикоят қилиш, шикоятларни кўриб ҳал этиш масалалари шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил 13 декабрда қабул қилинган ва 2003 йил 22 январдан бошлаб кучга киритилган “Фуқароларнинг мурожаатлари тўғрисида”ги Қонунда ҳам батафсил баён этилган.

4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 214-моддасига кўра иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиб туриши шарт. Бундай мажбурият мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхона ва ташкилотлар учун белгиланган. Унинг мақсади – вояга етмаган шахслар саломатлигини сақлаш, уларда касб касалликлари юз беришини олдини олиш, соғлом ва бақувват ҳолда камол топишларини таъминлашдан иборат.

5. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахснинг тиббий кўрикдан ўтишдан бош тортиши иш берувчи томонидан уни ишга қабул қилишликни рад этиш учун, ишлаётган ходим тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаганда эса, уни ишдан четлатишга асос бўлади.

6. Тиббий кўрикдан ўтказиш юзасидан ўз мажбуриятини бажармаган шахслар шу туфайли ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсга етказилган жисмоний ва маънавий зарарни қоплашга мажбур бўлади.

Белгиланган тартибда дастлабки тарздаги ва иш жараёнидаги тиббий кўриқдан ўтказилмаган ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг ишга қўйилганлиги меҳнат қонунчилиги талабларини иш берувчи томонидан қўпол тарзда бузилиши деб баҳоланади, айбдор мансабдор шахсларнинг қонун ҳужжатларида кўрсатилган ҳуқуқий жавобгарлигига сабаб бўлади. Бундай ҳолларда ўн саккиз ёшга тўлмаган ходим ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан (Меҳнат кодексининг 106-моддаси 4-банди) ишдан бўшатилиши мумкин. Башарти йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этиш (зудлик билан тиббий кўриқдан ўтказиш) мумкин бўлса ва ушбу қоида бузарлик ишни давом эттиришга тўсқинлик қилмаса (18 ёшга тўлмаганлар ишлаши тақиқланган ишлар жумласига кирмаса) меҳнат шартномаси бекор қилинмаслиги лозим бўлади.

240-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқлари

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқда бўладилар, меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллар ва бошқа меҳнат шартлари соҳасида улар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланадилар.

1. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар ўзларининг меҳнат ҳуқуқ лаёқатлари мазмуни бўйича катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуққа эга бўладилар. Жумладан, иш ҳақни олиш, корхонада белгиланган енгиллик ва имтиёзлардан фойдаланиш, кафолатли ва компенсациялар ҳамда бошқа масалаларда улар катталар билан тенг ҳуқуқлидирлар.

Улар саломатлигини муҳофаза қилиш, хавфсиз меҳнат шароитлари яратиш мақсадларида қўшимча имтиёзлар белгиланган бўлиб, булар вояга етмаганлар меҳнат ҳуқуқ лаёқитининг ўзига хос жиҳатларини акс эттиради.

2. Ходимнинг, шу жумладан ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар меҳнат муомала лаёқатини белгилашда фуқаролар муомала лаёқатига таллуқли бўлган умумий қоидаларга асосланилади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 27-моддасига кўра:

“Ўн тўрт ёшдан ўн саккиз ёшгача бўлган вояга етмаганлар, битимларни ўз ота-оналари, фарзандликка олувчилар ёки ҳомийларининг ёзма розилиги билан тузадилар. Бундай вояга етмаган шахс томонидан тузилган битим кейинчалик шахснинг ота-онаси, фарзандликка олувчилари ёки ҳомийси ёзма равишда маъқуллаганидан сўнг, у ҳам ҳақиқий ҳисобланади.

Ўн тўрт ёшдан ўн саккиз ёшгача бўлган вояга етмаганлар ота-оналари, фарзандликка олувчилар ва ҳомийларининг розилигисиз ўз иш ҳақи, стипендияси ва бошқа даромадларини тасарруф этиш мумкин.

Етарли асослар мавжуд бўлганида суд ота-оналар, фарзандликка олувчилар ёки ҳомийнинг ёхуд васийлик ва ҳомийлик органининг илтимосномасига мувофиқ ўн тўрт ёшдан ўн саккиз ёшгача бўлган вояга етмаганнинг ўз иш ҳақи, стипендияси ёки бошқа даромадларини мустақил тасарруф этиш ҳуқуқини чеклаб қўйиши ёки бу ҳуқуқдан маҳрум қилиши мумкин.”

Вояга етгунга қадар қонуний асосда никоҳдан ўтган фуқаро никоҳдан ўтган вақтдан вақтдан эътиборан тўла ҳажмда муомала лаёқатига эга бўлади. Ушбу муомала лаёқати ўн саккиз ёшга етмаган шахс никоҳи бекор қилинганида ҳам сақланиб қолади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс томонидан ўз иш ҳақини беҳуда сарфлаши (спиртли ичимликлар, гиёҳванд моддалар истеъмол қилишга ружу қўйиши, қимор ўйнаши, вертуал электрон ўйинларга берилиб кетиши ва ҳоказолар) ота-онаси, фарзандликка олувчиси, васийлик ва ҳомийлик органи илтимосига кўра унинг ўз иш ҳақини мустақил тасарруф этиш ҳуқуқи чекланишига сабаб бўлиши мумкин.

Бу ҳақдаги ариза ваколатли шахслар томонидан судга берилади ва суд томонидан кўриб ҳал этилади.

3. Фуқаролик ҳуқуқидан фарқли равишда меҳнат муносабатларида ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқли бўладилар.

241-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатида фойдаланиш тақиқланадиган ишлар.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатида шу тоифа ходимларининг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиш мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг белгилаб қўйилган нормадан ортиқ оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ишлар рўйхати ав ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарисини Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни Сақлаш вазирлиги Ўзбекистон касабаси уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда белгилайди.

1. Фан ва техника ютуқлари ва илғор технологияларга таянилгани ҳолда корхоналарда меҳнат шароитларини соғломлаштириш, оғир жисмоний меҳнат малакасиз ишларни камайтиришга оид зарур чора-тадбирларни кўриш меҳнат муҳофазаси соҳасида давлатимиз юритаётган сиёсатнинг муҳим жиҳатларидан саналади. Шу билан бирга иқтисодий тараққиётнинг бугунги аҳволи ноқулай ва зарарли меҳнат шароитларини, оғир қўл меҳнатини истисно қилиш имконини бермайди. Ана шундай шароитда ҳали суяги қотмаган ўсмирлар саломатлиги, хавфсизлигини ишлаб чиқариш жараёнида самарали муҳофаза қилиниши соғлом авлодни вояга етказиш, мамлакат келажagini таъминланишида катта аҳамиятга эга.

2. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар саломатлиги ва баркамоллигини таъминлаш воситаларидан бири – улар меҳнатида фойдаланиш тақиқланган ишлар доирасини белгилаб қўйиш, улар ишлаши мумкин бўлган касблар юзасидан чекламлар жорий этилишидир.

3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазири ва Соғлиқни сақлаш вазирининг 2001 йил 30 майдаги 7- ва 1-сонли қарори билан тасдиқланган ҳамда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2001 йил 9 июнда 1040-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган (2001 йил 19 июндан бошлаб кучга кирган). “Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатини қўллаш тақиқланган ноқулай меҳнат шароити мавжуд бўлган ишлар рўйхати” қўлланилади. Рўйхат мулкчиликнинг барча шакллари, иқтисодиётнинг ҳамма тармоқлари учун мажбурий кучга эга. Ушбу рўйхат ўттиз тўрт бўлимдан иборат бўлиб, ишлаб чиқариш шароитлари вояга етмаган ходимлар учун зарарли ёки ноқулай бўлган касблар, ишлаб чиқаришлар, иш жойлари, корхоналарни ўзида мужассамлаштиргандир.

Ушбу рўйхатда ўн етти ёшга тўлган ходимлар меҳнатидан фойдаланишга рухсат этиладиган айрим ишлар, касблар, иш жойлари ҳам кўзда тутиб қўйилган (масалан, I бўлимдаги “конвейр машинисти”, XIX бўлимдаги “ер қазувчи”, XXVI бўлимидаги “дарё флотининг сузувчилар таркиби” ва бошқалар).

4. Олий ва касб-ҳунар ўқув юртларининг ишлаб чиқариш амалиётини ўтаётган талабалари ҳамда ўқувчилари, агар улар ўн саккиз ёшга тўлмаган бўлсалар, у ҳолда юқорида қайд этилган ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатини қўллаш тақиқланган ишлар, касбларда амалиётни ўташлари мумкин, аммо, уларнинг бундай иш жойларида бўлиш вақти қатъий чекланган (одатда иш кунида уч соатдан ошмаслиги лозим).

5. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланишга йўл қўйилмайдиган ишлар ва касбларда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни якка тартибда, шогирдлик бўйича касбга ўргатишга йўл қўйилмайди.

6. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланган ишлар ва касблар, иш жойларининг юқорида эслатилган рўйхатида 2500 тага яқин касб ва ишлар назарда тутилган. Уларнинг кўпчилигида муайян шароитлар мавжуд бўлгандагина (масалан, қўлда бажарилса, ер остига белгиланганидан кўпроқ тушадиган бўлса ва ҳоказо) ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланишликка йўл қўйилмайди.

7. Вояга етмаган ходимлар саломатлиги ва камол топишини ҳимоя қилиш, таъминлаш воситаларидан бири – уларнинг жисмоний зўриқишларига, оғир юкларни кўтариш-ташишларига йўл қўймасликдан иборат. Ана шу мақсадда Ўзбекистон Республикаси Бош шифокори томонидан 1996 йил 19 мартда “Юкни қўлда кўтариш ва ташишда ўсмирлар учун йўл қўйиладиган оғирликнинг санитария меъёрлари” тасдиқланган.

8. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ўсмирлар қўлда ташиш билан боғлиқ ишларда юк ҳажми 4.1 кг. дан ортиқ бўлса ишлашларига йўл қўйилмайди.

9. Юкларни кўтариб бир жойдан иккинчи жойга олиб қўйилиши билан боғлиқ ишларда йигитлар 13 кг. дан, қизлар 7 кг. дан ортиқ юк кўтариш билан боғлиқ бўлса ишлашлари мумкин эмас.

10. Ўн олти ёшдан ўн саккиз ёшгача бўлган ўсмирлар ташиши мумкин бўлган юклар чегараси қуйидаги жадвалда акс эттирилган:

Бошқа жойга олиш турлари	Йўл қўйиладиган юк, кг.	Йигитлар	Қизлар	Кўтариш ва юк ташиш шароити
Қўлда	13 кг. гача		7 кг. гача	0.01 дан ошмаган ҳолда
Бир ғилдиракли аравада	39 кг. гача		қизларга қўйилмайди	йўл 0.02 дан ошмаган ҳолда, тахта йўлкалар орқали ташишга рухсат этилади
Икки ғилдиракли аравада	94 кг. гача		қизларга қўйилмайди	йўл 0.02 дан ошмаган ҳолда, текис ерда ташишга рухсат этилади
Уч ва тўрт ғилдиракли аравада	47 кг. гача		қизларга қўйилмайди	йўл 0.01 дан ошмаган ҳолда, нотекис ер қатламида ва тош йўлда ташишга рухсат этилади
	67 кг. гача		52 кг. гача	0.02 дан ошмаган ҳолда, текис ерда ташишга рухсат этилади
Вагончада	405 кг. гача		224 кг. гача	0.01 дан ошмайдиган ҳолда, релслар устидан ташишга рухсат этилади

11. Ўн тўрт – ўн беш ёшли ўсмирлар фақат истисно тариқасида оғир юк кўтарадиган ишларга қўйилишлари мумкин ва бунда юк кўтариш меъёрлари икки баробарга камайтирилган ҳолда белгиланади. Уларни аравада ва вагончалар ёрдамида юк ташишларига йўл қўйилмайди.

12. Юқоридаги юк кўтариш ва ташиш меъёрлари талабалар ҳамда ўқувчилар ишлаб ишлаб чиқариш амалиётини корхоналарда ўтаётганларида ҳам қўлланилади.

13. Юк кўтариш ва ташишнинг санитария меъёрларини қўллаш мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхоналар учун мажбурий бўлиб, уларга риоя этмаслик қонун ҳужжатларига мувофиқ (масалан, Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги

кодекснинг 49-моддаси талабларини бажармаслик) ҳуқуқий жавобгарликка сабаб бўлади.

242-модда. Ён саккиз ёшга тўлмаган шахслар учун қисқартирилган иш вақтининг муддати

Иш вақтининг муддати ён олтидан ён саккиз ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан, ён бешдан ён олти ёшгача бўлган шахслар (таътил даврида ишлаётган ён тўртдан ён олти ёшгача бўлган ўқувчилар) учун эса ҳафтасига йигирма тўрт соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

Ўқишдан бўш вақтларида ишлаётган ўқувчиларнинг ўқув йили давомидаги иш вақти муддати ушбу модданинг биринчи қисмида тегишли ёшдаги шахслар учун назарда тутилган иш вақти энг кўп муддатининг ярмидан ортиб кетиши мумкин эмас.

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 116 – моддасига кўра: Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши инобатга олиниб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунинг-дек меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати жорий қилинади.

Ёшлар учун белгиланган ушбу кўшимча кафолат мазмуни Меҳнат кодексининг шарҳланаётган ушбу моддасида батафсил очиб берилган.

2. Ён олти ёшдан ён саккиз ёшгача бўлган ходимларнинг иш вақти жами ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмаслиги лозим.

3. Ён беш ёшдан ён олти ёшгача бўлган ўсмир ходимларнинг иш вақти жами ҳафтасига йигирма тўрт соатдан кўп бўлиши мумкин эмас.

4. Умумий ўрта таълим мактаблари, касб-ҳунар коллежлари (шу жумладан, лицей гимназиялар)нинг кундузги бўлимида (ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда) таълим олаётган шахслар ўқишдан бўш пайтларида (дарс соатларидан кейин, дам олиш кунларида) корхона ёки ташкилотларда меҳнат шартномаси тузиш асосида ишлаётган ўқувчи – ходимларнинг ҳафталик иш вақти улар ён тўрт ёшдан ён олти ёшгача бўлганларида ҳафтасига ён икки соатдан, ён олти ёшдан ён саккиз ёшгача бўлган ўқувчи – ходимларнинг ҳафталик вақти эса ён саккиз соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим. Шу билан бирга ўқув

юртларнинг кундузги бўлимларида (ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда) ўқиётган ва айни пайтда ёзга таътил пайтида (ёзги каникул вақтида) меҳнат шартномаси тузиш асосида меҳнат қилаётган ўқувчи – ходимларнинг ҳафталик иш вақти улар ўн тўрт ёшдан ўн олти ёшгача бўлсалар ҳафтасига йигирма тўрт соатдан ошмаслиги лозим.

5. Ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган ўқувчи – ходимларнинг йиллик иш вақтининг жами 14 ёшдан 16 ёшгачалар учун ҳафтасига 12 соатдан, 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ўқувчи – ходимлар учун эса ҳафтасига 18 соатдан келиб чиқиб ҳисобланадиган нормадан ортиб кетмаслиги керак.

6. Ўн саккиз ёшга тўлган ходимларнинг иш куни узунлиги иш вақтининг улар учун қисқартирилганлиги ҳисобга олингани ҳолда корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади (ишни бошланиши ва тамом бўлиш вақти, тушлик вақти, дам олиш кунлари).

7. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга қисқартирилган иш вақти (иш ҳафтаси, иш куни) жорий этилсада уларга ката ёшдаги ходимлар учун белгиланган нормаларга мувофиқ (ҳафтасига 40 соат ҳисобидан) иш ҳақи тўланади.

8. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни иш вақтидан ташқариларга, тунги ишларга, дам олиш куни ва байрам кунларидаги ишларга жалб этилишлари, ҳатто бу шахсларнинг ўзлари рози бўлсаларда мумкин эмас. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар ўриндошлик бўйича ишлашларига йўл қўйилмайди. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни корхонадаги навбатчиликка жалб этиш, хизмат сафарига юбориш ҳам тақиқланади.

9. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга қисқартирилган иш вақти жорий этилиши (иш ҳақи тўлаш қисқартирилмаган ҳолда), уларни иш вақтидан ташқари ишларга, тунги ишлар, дам олиш ва байрам кунлардаги ишларга жалб этишни тақиқланишига оид қоидалар мулкчилик шакли, хўжалик юритиш усули, ҳажми (микро фирма, кичик корхона, хусусий корхона)дан қаъти назар барча турдаги корхоналар, ташкилотлар (шу жумладан тижоратчи бўлмаган ташкилотлар) учун мажбурийдир. Ушбу қоидаларни бузилиши қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳуқуқий жавобгарлик чораларини (интизомий, моддий, маъмурий, жиноий) қўлланишига сабаб бўлади.

243-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик

иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ тўлаш

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ кундалик иш вақти тўлиқ бўлган чоғда тегишли тоифадаги ходимларга бериладиган миқдорда тўланади. Корхоналарда ўқишдан бўш вақтида ишлаётган ўқувчиларнинг меҳнатига ишлаган вақтига мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб ҳақ тўланади.

1. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти улар учун белгиланган ҳафталик иш вақтининг энг кўп нормасига асосланилгани ҳолда (ўн олти ёшдан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар учун 36 соатдан кўп бўлмаган, ўн беш ёшдан ўн олти ёшгача бўлган ходимлар учун 24 соатдан кўп бўлмаган ҳажмда) қисқартирилади. Бунда ўн олти ёшдан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимлар иш берувчи белгилаган режимда, олти кунлик иш ҳафтасида олти соатдан ошмайдиган иш куни белгиланади. Ўн беш ёшдан ўн олти ёшгача бўлган ходимлар беш кунлик иш ҳафтасида тўрт кун беш соатдан, олтинчи куни тўрт соат, олти кунлик иш ҳафтасида эса тўрт соатдан кўп бўлмаган иш куни жорий этилади. Ишнинг бошланиши ва тамом бўлишининг аниқ муддати корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш вақти режимини белгиловчи бошқа ҳужжатларда белгилаб қўйилади.

2. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг иш куни неча соат белгиланганидан қаъти назар уларга тўлиқ иш куни (саккиз ёки етти соат) учун иш ҳақи тўланади.

3. Корхонада ўқишдан бўш вақтда (дарс соатларидан кейин, дам олиш куни) ишлаётган ўқувчиларга қисқартирилган иш вақти учун тўлиқ иш ҳақи тўлашлик ҳақидаги қоидалар татбиқ этилмайди ва улар амалда ишлаган вақтлари ёки бажарган ишлари (яратган маҳсулотлари, кўрсатилган хизматлари учун - ишбай) учун иш ҳақи олинади.

4. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга қисқартирилган иш вақтида ишлаганликлари учун тўлиқ иш ҳақи тўланиши тўғрисидаги мажбуриятлар барча турдаги ва мулкчилик шаклидаги корхоналар учун бирдек тааллуқлидир.

244-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга йиллик меҳнат таътили бериш

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга камида ўттиз календарь кундан иборат йиллик таътил берилади ва улар бу таътилдан ёз вақтида ёки йилнинг ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтида фойдаланишлари мумкин.

Башарти таътил берилаётган йил ходим ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар ва тўлгандан кейинги даврларни ўз ичига олса, таътилнинг муддати ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар бўлган иш стажи учун - ўттиз календарь кун ҳисобидан, ўн саккиз ёшга тўлгандан кейинги иш стажи учун эса, - умумий тартибда ҳисоблаб чиқарилади.

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 135-моддасига мувофиқ ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга ўттиз календарь кундан иборат узайтирилган таътил берилади.

«Ўзбекистон Республикасида ёшларга оид давлат сиёсатининг асослари тўғрисида»ги қонунни 1-моддаси, 1-қисмига кўра: «Ёшларга оид сиёсат Ўзбекистон Республикаси давлат фаолиятининг устивор йўналиши бўлиб, унинг мақсади ёшларнинг ижтимоий шакилланиши ва камол топиши, ижодий иқтидори жамият манфаатлари йўлида имкони борича тўла-тўқис рўёбга чиқиши учун ижтимоий-иқтисодий, ҳуқуқий, ташкилий жиҳатдан шарт-шароит яратиш ҳамда уларни кафолатлашдан иборат». Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга 30 календарь кундан кам бўлмаган йиллик меҳнат таътили берилиши ҳам ёшларга оид давлат сиёсати моҳиятидан келиб чиқувчи кафолатлардан бири бўлиб саналади.

2. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга 30 календарь кундан кам бўлмаган йиллик меҳнат таътили берилиши лозимлиги мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхона ва ташкилотлар учун мажбурий бўлган қоидадир. Корхонанинг жамоа шартномасида ёки иш берувчи билан ходимлар вакиллик органи ўзаро келишиб қабул қилган локал ҳужатларда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар учун 30 календарь кундан кўпроқ (масалан, 30 иш кунидан иборат) меҳнат таътили берилиши белгилаб қўйилиши мумкин.

3. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходим муайян асосларга кўра қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга бўлса (масалан, ўн саккиз ёшга тўлмаган аёл ҳомиласининг 12 ёшга етмаган икки фарзанди борлиги

(эгизак фарзанд) кўрган бўлса) у ҳолда бир календарь ойдан иборат асосий таътилга ушбу уч иш кунидан иборат қўшимча меҳнат таътилини олишга ҳақли бўлади.

4. Умумий қоидага кўра янги ишга қабул қилинган ходимлар биринчи иш йили учун корхонага келишда камида 6 ой ишлаганларидан сўнг меҳнат таътилига чиқишлари мумкин. Бироқ ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун меҳнат таътилини 6 ой ишламасларидан аввалроқ (1 ёки 2 ой ўтгач олишлари мумкин). Кейинги иш йиллари учун ходимларга йиллик меҳнат таътили корхона иш берувчиси ходимлар вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган таътиллار жадвали асосида берилади. Ушбу жадвал ишлаб чиқиладиганида ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга таътил уларнинг хоҳишига кўра ёз ойларида (май - сентябрь) ёки ўсмир хоҳлаган йилнинг бошқа фаслида берилиши назарда тутилиши лозим (Меҳнат кодексининг 144-моддаси).

(Таътилни берилиш тартиб-қоидалари ҳақида Меҳнат кодексининг 143 – 147-моддаларига берилган шарҳларга қаралсин).

5. Меҳнат кодексининг 143-моддасига кўра ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар йиллик меҳнат таътили бермаслик (пуллик компенсация бериш шarti билан чиқариб бошқа вақтга кўчириш) тақиқланади. Бу шахслар йиллик меҳнат таътилидан тўлиқ фойдаланишлари учун имконият яратишлари лозим.

6. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс йиллик меҳнат таътилига чиққандан сўнг касал бўлиб қолса, ҳомиладорлик ва туғиш таътили бошланса, ўқув таътили даврига тўғри келиб қолса, давлат ва жамоат ишларига жалб этилса (масалан, судга гувоҳ сифатида жалб этилса ва ҳоказо) улар амалда фойдалана олмаган меҳнат таътили даври ходимнинг аризасига кўра (узрли ҳолатлар юз берганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар илова қилингани ҳолда) бошқа муддатга кўчирилади.

7. Ходимнинг (шу жумладан ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимнинг) хоҳишига (аризасига) кўра меҳнат таътили қисмларга бўлиб (бунда таътилнинг бир қисми ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги лозим) берилиши мумкин.

8. Йиллик меҳнат таътили даври учун ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида (йиллик иш ҳақи жамини ўн иккига бўлиш йўли билан аниқланадиган) ҳақ тўланади. Меҳнат таътилига чиқаётган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаш тартиби

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 март № 133-сонли қарорида (қарорнинг 6 иловаси назарда тутилган).

9. Агарда йиллик меҳнат таътили бериш пайтида ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар ва унда кейинги иш даврида (иш стажи) учун таътилни ҳисоблашга тўғри келса у ҳолда 18 ёшга тўлгунга қадар бўлган давр учун 30 календарь кун ҳисобидан (ҳар бир тўлиқ иш оyi учун икки ярим календарь кун) ходим ўн саккиз ёшга етканидан кейинги иш даври учун эса ўн беш иш куни ҳисобидан (ҳар бир тўлиқ иш оyi учун 1,2 иш куни ҳисобидан) таътил берилади. Масалан, ходим ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар етти ой, ўн саккиз ёшга тўлганидан сўнг беш ой ишлаган давр учун ўн саккиз календарь кун ($7 \times 2, 5 \times 18$) ва иккинчи қисми учун 6 иш куни ($5 \times 1, 2 \times 6$) жами 24 календарь кундан иборат йиллик меҳнат таътили берилади.

245-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишнинг тақиқланиши

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш тақиқланади.

1. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар тунги ишларга (соат 22:00 дан 6:00 гача бўлган вақт) жалб этилишлари мумкин эмас. Чунки биологик режимни (кундузи фаолланиши тунги соатларда киши организмини секинликка муҳтожлиги) бузилиши ўсмирлар жимоний ва руҳий аҳволига, нормал ўсиб ривожланишига халал беради, турли физиологик аномал ҳодисаларга сабаб бўлиши мумкин.

2. Тунги вақтларда ўсмирларни ишга жалб қилиш тўғрисидаги шакли мулкчиликнинг барча шаклидаги, ишлаб чиқариш ва ноишлаб чиқариш корхоналарнинг барчасига тааллуқлидир.

3. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар иш вақтидан ташқари ишларга (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 124 – 125-моддалари шарҳига қаралсин) ҳеч қандай вақт билан жалб этиш мумкин эмас. Шунингдек ушбу тоифадаги ходимлар ўриндошлик асосида ишлашлари ҳам мумкин эмас.

4. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар дам олиш куни ва байрам кунларидаги ишларга (МКнинг 130, 132-моддалари шарҳига қаралсин) жалб этишлари тақиқланади. Уларнинг ўзлари рози

эканликлари (ёзма ва оғзаки) бундай ҳаракатларга йўл қўйган иш берувчини оқлашга асос бўлмайди.

246-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг қўшимча кафолатлари

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари, маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилиш қилишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари, маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади.

1. Меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан бекор қилинаётганида ходимларнинг ҳуқуқлари махсус тарзда кафолатланади ва амалдаги қонунчилик иш берувчи томонидан ўзбошимчаликка йўл қўймаслигига, ходимлар ҳуқуқлари бузилгани тақдирда бузилган ҳуқуқларни тезкор ва самарали тарзда ҳимоя қилишга қаратилган чоратадбирлар назарда тутилган (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100, 101, 102, 103, 111, 112-моддаларига берилган шарҳларга қаралсин).

2. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни иш берувчи ташаббусига кўра ишдан бўшатишдан аввал умумий тартибга (ходимни олдиндан ёзма равишда огоҳлантирилиши, тегишли ҳолларда касаба уюшмаси комитетининг олдиндан розилиги олинishi ва бошқалар) риоя қилишдан ташқари маҳаллий меҳнат бўлиминг олдиндан розилиги олинган бўлиши лозим.

3. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни иш берувчи ўз ташаббуси билан ишдан бўшатишдан олдин ўзи жойлашган туман (шаҳар) ҳокимлиги меҳнат бўлимидан розилик олинishi керак. Аммо, қонунчиликда бундай розилик сўраб мурожаат қилиш тартиб ҳамда муддатлари кўрсатиб қўйилмаган.

4. Бизнинг назаримизда иш берувчи ўн саккиз ёшга етмаган ходимни ўз ташаббуси билан (Меҳнат кодексининг 100-моддаси 2-қисми) ишдан бўшатишдан камида икки ой аввал уни ёзма равишда

огоҳлантириш билан бир пайтда ўсмирни ишдан бўшатилишига рухсат берилишини сўраб (ишдан бўшатиш сабаб ва асосларини кўрсатган ҳолда) маҳаллий меҳнат бўлимига хат билан мурожаат қилиш лозим бўлади.

Меҳнат бўлими корхона мурожаатини белгиланган муддатда кўриб чиқиши ва вояга етмаган ходимни ишдан бўшатишликка розилик бериш ёки бермаслик масаласини ҳал қилади ҳамда ўз қарори ҳақида корхонани ёзма равишда хабардор қилади. Корхона меҳнат бўлимининг ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсни ишда бўшатишликка розилик берса, у ҳолда буни ҳисобга олади ва ўсмирни бошқа ишга жойлаштириши (касб ўргатиш, малакасини ўзгартириш) юзасидан тегишли чоралар кўради.

5. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатилгани ҳолларда ишдан бўшатишнинг қонунийлиги юзасидан даъво қўзғаш ҳуқуқига ўсмирнинг қонуний вакиллари (ота-онаси, фарзандликка олувчиси, ҳомийси) билан бир қаторда прокурор ҳам эга бўлади.

**247-модда. Меҳнат шартномасини ота-оналар, васийлар
(ҳомийлар) ва бошқа ваколатли органлар талаби билан бекор
қилиш**

Ота-оналар ва васийлар (ҳомийлар), шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга ҳақлидирлар.

Ота-оналар ва васийлар (ҳомийлар), шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён етказадиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга ҳақлидирлар.

1. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг хавфсиз ва соғлом меҳнат шaroитларида ишлаётган бўлиши, ишлаб чиқаришнинг зарarli омиллари улар саломатлиги аҳволи, нормал ўсиб камол топишларига нечоғлик таъсир қилаётганлиги ҳамманинг, шу жумладан ота-оналар, меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссияларнинг диққат марказида туради. Ишлаб чиқариш жараёнида ўсмир ходим соғлиғи ёки бошқа манфаатларига хавф-хатар туғилгудек бўлса, юқоридаги органларга уларни бартараф этиш юзасидан зарур ваколатлар берилган. Ушбу шарҳланаётган моддага биноан ўн саккиз ёшга тўлмаган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини улар ташаббусига кўра бекор қилиши ҳам ана шундай ваколатлардан биридир.

2. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнат қилаётган ишлаб чиқариш шaroитлари улар саломатлигига зиён етказадиган бўлса, бажараётган иш уларга.

Хавф-хатар туғдирса улар билан тузилган меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 106-моддаси 6-бандига кўра, яъни меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши мумкин. Бунда ўсмир билан тузилган меҳнат шартномаси ота ёки онанинг, фарзандликка олувчи, ҳомий ёки васийнинг, меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар (меҳнатнинг техник инспектор ива бошқа назорат қилувчи органлар), вояга етмаганлар иши билан шуғулланувчи комиссияларнинг талаби билан иш берувчи томонидан Меҳнат кодексининг 106-моддаси 6-бандига кўра бекор қилиниши лозим.

3. Иш берувчи ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсни ишдан бўшатиш тўғрисидаги ота-она, васий, меҳнат муҳофазаси устидан назорат қилувчи орган, вояга етмаганлар иши билан шуғулланувчи комиссиялар талабини бажармаса, у ҳолда мазкур шахслар даъво талаби билан судга мурожаат қилишлар мумкин.

4. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходим ота-онаси ёки бошқа ваколатли шахсларнинг меҳнат шартномасини бекор қилиниши ва ўзини ишдан бўшатилиши тўғрисидаги талабидан норози бўлса, бу нарса уни ишдан бўшатилишига ҳалал бермайди.

5. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимни ишдан бўшатилишини унинг ота-онаси ёки бошқа ваколатли органлар томонидан талаб қилиниши ҳуқуқининг юзага келишига ўсмир ходим меҳнат шaroитининг зарarli ва ноқулайлигига эмас, балки унинг

манфаатларига зиён етказувчи бошқа ҳар қандай ҳолатлар (масалан, ўсмир кадр-қиммати тушурувчи ишлар, ахлоқ-одобга зид ишлар ва бошқалар) сабаб бўлиши мумкин. Бундай ҳолатларни ўсмир соғлиғи ёки бошқа манфаатларига зиён етказиши ёки етказмаслиги юзасидан низо чиқса, манфаатдор шахслар ёки ваколатли органлар зарар етиши мумкинлигини исботлаб беришлари лозим бўлади.

3-§. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ҚЎШИБ ОЛИБ БОРАЁТГАН ШАХСЛАР УЧУН ИМТИЁЗЛАР

248-модда. Ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун шароитлар яратиб бериш

Ишлаб чиқаришда касбга доир таълим олаётган, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда малакасини ошираётган ёки таълим муассасаларида ўқиётган ходимларга ишни таълим билан бирга қўшиб олиб боришлари учун иш берувчи зарур шароитлар яратиб бериши шарт.

1. Ўзбекистон фуқароларнинг билим олиш ҳуқуқлари Конституциявий кафолатланган (41-модда). Давлат ва жамият фуқароларнинг илм олишлари, касб ўрганишлари, ўз касбий маҳорати ҳамда малакаларини оширишларини ҳар томонлама рағбатлантиради, қўллаб-қувватлайди.

2. Фуқароларнинг билим олиш ҳуқуқлари ва уни ҳуқуқий жиҳатдан таъминланиши ҳақида, шу жумладан ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олиш ҳуқуқлари ҳақида Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги «Таълим тўғрисида»ги қонунда батафсил кўрсатиб қўйилган (қонуннинг 4-моддаси).

3. Фуқароларнинг Ўзбекистон Республикаси Конституциясида кафолатланган ва «Таълим тўғрисида»ги қонунда белгиланган билим олиш ҳуқуқларини тўла таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис томонидан «Кадрларни тайёрлаш миллий дастури тўғрисида» махсус қонун қабул қилинди. Ушбу қонунга биноан таълим босқичлари, таълим олиш шакллари, таълим олиш ҳуқуқини рўёбга чиқариш билан боғлиқ бўлган бошқа масалалар белгиланган.

Ушбу қонуннинг 35-бандида кадрлар тайёрлаш тизимида ишлаб чиқаришнинг мавқеи, вазифалари қайд этилган ва унда: «Таълимни корхонадаги унумли меҳнат билан қўшиб олиб бориш асосида юқори

малакали кадрлар тайёрлаш» ишлаб чиқаришнинг кадрлар тайёрлаш соҳасидаги муҳим вазифаларидан эканлиги назарда тутилган.

4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 248-моддасида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олишнинг икки шакли: ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда малакасини ошираётган ва таълим муассасаларида ўқиётган (сиртки, кечки ёки экстернат тарзида) ходимлар ҳақида сўз юритилади ҳамда ушбу модда иш берувчилар уларнинг ҳар иккала тоифасига ҳам зарур шароитларни яратиб бериши шартлиги таъкидланади.

Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда касбга доир таълим олиш ёки малакасини оширишнинг хилма-хил шакллари назарда тутилган. Улар жумласига касбга ва малакага эга бўлмаган ходимни шогирдлик йўли билан, гуруҳларга бирлаштирган ҳолда ёки якка тартибда, юқори малакали ишчи касбига эга ходимга бириктириб қўйиш орқали тайёрлаш (касб таълими бериш); ишлаб чиқаришдан ажралган ёки ажралмаган ҳолда малака ошириш ўқув курслари, марказлари, ўқув юртларига юбориш; илғор корхона ва ташкилотларга, хорижий мамлакатларга иш ўрганиш, малакасини ошириш учун юбориш; ходим томонидан мустақил тарзда касб ўрганиш имконини яратиш ва сўнгра малака имтиҳонлари олинишини ташкил қилиш йўли билан унга касб эгаллаганлиги ҳақида гувоҳномалар бериш кабилар киради.

Мулкчилик шаклидан қатъи назар конхона ва ташкилотлар ўзлари учун зарур бўлган касбдаги мутахассис ходимларни бевосита ўзлари ишлаб чиқаришнинг ўзида ёки турли ўқув курслари ва марказлари, стационар олий ёхуд ўрта касб-ҳунар билим юртлари билан ишчи кадрлар тайёрлаш юзасидан шартномалар тузиш орқали тайёрлашлари мумкин. Бунда касбий ўқиш ходим учун бепул бўлишидан ташқари, ходим янги касбга ўқитилаётган ишлаб чиқаришдан ажратилиб малакаси оширилаётган даврда унинг иш жойи (вазифаси) ҳамда белгиланган миқдорда ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади, ходим янги касбни ўргангач ёки малакасини оширгач иш берувчи унга тегишли касб бўйича юқори малакали ишни бериши лозим бўлади. Янги касбга ўргатилаётган ёки малакаси оширилаётган ходимнинг назарий таълим олиш, малака амалиётини ўташ муддатлари, тартиблари, корхона иш берувчи томонидан ходимлар вакиллик органи билан келишиб ишлаб чиқилган бу ҳақдаги тегишли локал норматив ҳужжатларда (жамоа шартномаси, жамоа келушуви, низомлар ва ҳоказо) мустаҳкамлаб қўйилади.

Янги ишлаб чиқариш тармоқларининг вужудга келаётганлиги, чет эл илғор техникаси ва технологияси кенг жорий этилаётганлиги ходимларни, айниқса ёшларни ишлаб чиқаришнинг ўзида тегишли ҳолларда эса корхонага ишга қабул қилинган ёшларни чет элларга юбориш йўли билан касбга ўргатишга бўлган эҳтиёжни кучайтиришга, ана шундай тарзда касбга ўргатиш, малакасини оширишни тез тарқалиб боришига сабаб бўлмоқда. Бундай ҳолда корхона ва ходим ўртасидаги ўзаро ҳуқуқ ҳамда мажбуриятлар алоҳида шартнома воситасида тартибга солиниши лозим.

6. Мулкчилик шакли ва хўжалик юритиш усулидан қатъи назар барча корхона, муассаса ҳамда ташкилотлар ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётган ўз ходимларига таълимни мувофақиятли давом эттириш, якунлаш учун барча зарур шароитлар туғдиришлари, қонун ҳужжатларида бундай ходимлар учун назарда тутилган барча кафолатларни тўлиқ таъминлашлари зарур.

7. Олий ўқув юртида ёки касб-хунара ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда (одатда сиртдан) таълим олаётган ходимлар билан тузилган ва ўқиш тамом бўлгач муайян муддат давомида ишлаб бериш шарти назарда тутилган шартномага асосан ўқиш учун тўлов-контракт пулини ўқиш тамом бўлгунига қадар тўлаб бориш мажбуриятини иш берувчи ўз зиммасига олиши мумкин.

249-модда. Таълим муассасаларида ўқиётган ходимлар учун имтиёзлар

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган тартибда иш жойидан ҳақ тўланадиган қўшимча таътилга чиқиш, қисқартирилган иш ҳафтаси шароитида ишлаш ва бошқа имтиёзлар олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган тартибда иш жойидан ҳақ тўланадиган қўшимча таътилга чиқиш, қисқартирилган иш ҳафтаси шароитида ишлаш ва бошқа имтиёзлар олиш ҳуқуқига эгадирлар.

1. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимлар деганда узлуксиз таълимнинг умумий ўрта; ўрта махсус; касб-ҳунар; олий таълим ва олий ўқув юртидан кейинги таълим турларида сиртдан, тегишли ҳолларда эса кечки ёки бошқа шаклларда таълим олаётган, корхона ва ташкилотларда меҳнат шартномаси тузиш асосида меҳнат муносабатида бўлиб турган шахслар назарда тутилади.

Узлуксиз таълим тизимининг тегишли турларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олувчи ходимлар учун иш вақти, дам олиш вақти ва бошқа масалаларда қатор қўшимча имтиёзлар назарда тутилган (улар ҳақида қуйида батафсил баён этилади).

2. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга меҳнат қонунчилиги билан белгиланган имтиёз ва кафолатлар берилишининг муҳим шарти ходим ўқув режасида белгиланган топшириқларни тўлиқ бажараётганлиги, таълим мувофақиятли равишда давом эттирилаётганлиги саналади. Ходим ўқув режасини тўлиқ бажараётганлиги тегишли таълим муассасаси томонидан бериладиган маълумотнома (чақириқ қоғози) билан тасдиқланади.

3. Ишлаб чиқаришдан аралмаган ҳолда таълим муассасаларида ўқиётган шахсларга бериладиган имтиёзларнинг энг кам кўрсаткичи Меҳнат кодексида назарда тутилгандир ва иш берувчи ушбу имтиёзлар доирасини кенгайтириш, ходимларга қўшимча имтиёзлар бериш мумкин.

250-модда. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганлар учун йиллик таътиллار бериш вақти

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга йиллик таътиллари иш берувчи уларнинг хоҳишига кўра имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига тўғрилаб бериши шарт.

1. Йиллик меҳнат таътилларини таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларга ёз ойларида берилиши лозимлиги Меҳнат кодексининг 144-моддасида назарда тутилган.

Иш берувчи календарь йил бошлангунга қадар касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишиб ишлаб чиқадиган ҳамда тасдиқлайдиган йиллик меҳнат таътилларини бериш жадвалида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқийдиган ходимларга ёз ойларида меҳнат таътили бериши назарда тутилмоғи керак. Бизнинг назаримизда мамлакатимиз географик жойлашуви ва иқлим шароити, фаслларнинг амалда давомийлиги ҳисобга олгани ҳолда «ёз ойлари» тушунчаси ўз ичига анъанавий календарь ёз ойлари (июн, июл, август) нинг эмас балки кенгроқ даврни (масалан, май, июн, июл, август, сентябр) ўз ичига олиш ҳамда Ушбу даврларда берилган меҳнат таътиллари ёз ойларида берилган меҳнат таътили деб ҳисобланмоғи лозим.

2. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимнинг хоҳиши билан унга меҳнат таътили ёз ойларидан бошқа даврида ҳам берилиши мумкин. Ходимнинг илтимосига кўра ёзги ёки қишки имтиҳон ва имтиҳон синов сессиялари арафасида ушбу сессиялар тамом бўлган кундан бошлаб берилиши мумкин.

3. Меҳнат таътили ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларга биринчи иш йили учун улар камида олти ой ишламасларидан аввал ҳам берилиши мумкин.

4. Йиллик меҳнат таътили ўқув таътилига тўғри келиб қолганда (масалан, календарь йил давомида ходимнинг ўқишга қабул қилинганлиги натижасида) ходимнинг бу ҳақда берган хабари ва аризасига кўра меҳнат таътили бошқа мудатга кўчирилади.

5. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимнинг йил давомида имтиҳон-синов сессияларида (қишки ва ёзги) бўлган муддатлар меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи жумласига киради.

6. Йиллик меҳнат таътили берилиши соҳасида имтиёздан фойдаланадиган ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимлар деганда ўқув шаклидан (кечки, сиртки, экстернат) қаъти назар барча таълим муассасаларида (умумий ўрта мактаблар, касб-хунар ўқув юртлари, олий ўқув юртлари, олий ўқув юртидан кейинги (аспирантура ва доктарантура) таълим) таълим олаётган, корхона ташкилотларда меҳнат шартномаси тузиш асосида меҳнат қилаётган шахслар назарда тутилади.

251-модда. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганлар учун иш вақтини қисқартириш

Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда муваффақиятли ўқиётган ходимлар учун ўқув йили даврида бир иш кунига қисқартирилган иш ҳафтаси ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда қисқартирилган иш соати (ҳафта давомида иш куни қисқартирилган бўлса) белгилаб қўйилади, қишлоқ жойлардаги умумтаълим мактабларида ўқиётганлар учун эса, икки иш кунига қисқартирилган иш ҳафтаси ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда қисқартирилган иш соати (ҳафта давомида иш куни қисқартирилган бўлса) белгилаб қўйилади.

Умумтаълим мактабларининг ўқувчилари олти кунлик иш ҳафтасида ишлаётган бўлсалар, ўқув йили мобайнида камида ўттиз олти иш куни ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда иш соати давомида ишдан озод қилинадилар. Беш кунлик иш ҳафтасида ишланган тақдирда, ишдан озод қилинадиган иш соатларининг умумий миқдори сақлаб қолинади, ишдан озод қилинадиган иш кунларининг миқдори эса, иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради.

Ишдан озод қилинган вақт учун ўқувчиларга асосий иш жойида оладиган ўртача ойлик иш ҳақининг камида эллик фоизи тўланади, лекин бу белгиланган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлмаслиги керак.

Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда муваффақиятли ўқиётган ходимлар учун ўқув йили даврида, бир иш кунига қисқартирилган иш ҳафтаси ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда қисқартирилган иш соати (ҳафта давомида иш куни қисқартирилган бўлса) белгилаб қўйилади, қишлоқ жойлардаги умумтаълим мактабларида ўқиётганлар учун эса, икки иш кунига қисқартирилган иш соати (ҳафта давомида иш куни қисқартирилган бўлса) белгилаб қўйилади.

Умумтаълим мактабларининг ўқувчилари олти кунлик иш ҳафтасида ишлаётган бўлсалар ўқув йили мобайнида камида ўттиз олти иш куни ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда иш соати давомида ишдан озод қилинадилар беш кунлик иш ҳафтасида ишлаган тақдирда ишдан озод қилинадиган иш соатларининг умумий миқдори сақланиб қолинади, ишдан озод

қилинадиган иш кунининг миқдори эса иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради.

Ишдан озод қилинган вақт учун ўқувчиларга асосий иш жойида олинадиган ўртача ойлик иш ҳақининг камида эллик фоизи тўланади, лекин бу белгиланган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлмаслиги керак.

1. Умумтаълим мактабларига кечки ва сиртқи шаклда ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиш бугунги кунда ўз оммавийлиги ҳамда долзарблигини йўқотган.

Шунга қарамасдан Меҳнат қонунчилигида орхаик қоида сифатида шаҳарлар ва қишлоқ жойлардаги кечки (сменали) ва сиртқи мактабларда ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқийдиган ходимларга имтиёзлар берилиши сақланиб қолган.

2. Шаҳар жойлардаги умумтаълим мактабларда ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар учун, башарти улар ўқишни мувофақиятли давом эттираётган бўлсалар бир иш кунига қисқартирилган иш ҳафтаси жорий этилади ёки унинг ўрнига шунга мутаносиб равишда иш кунлари қисқартирилиши мумкин.

3. Қишлоқ жойларда ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумтаълим мактабларида таълим олаётган ходимларга икки кунга қисқартирилган иш ҳафтаси жорий қилинади ёки шунга мувофиқ иш соати жорий этилади (иш куни қисқартирилади).

4. Умумтаълим мактабларнинг ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда билим олаётган ходимлари олти кунлик иш ҳафтасида ишлаётган бўлсалар ўқув йили мобайнида камида 36 иш куни ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда иш соати давомида ишдан озод қилинади. Беш кунлик иш ҳафтасида ишлаган тақдирда ишдан озод қилинадиган иш соатларининг умумий моқдори сақлаб қолинади, ишдан озод қилинадиган иш кунларининг миқдори иш сменасига қараб ўзгаради.

5. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумий ўрта мактабларида ўқиётган шахсларнинг ўқиш муносабати билан иш вақти қисқартирилган вақт учун ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизи, бироқ энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдордан келиб чиқилгани ҳолда иш ҳақи тўланади.

6. Корхона ва ташкилотнинг локал норматив ҳужжатларида умумтаълим мактабида ишлаб чиқаришларида ажралмаган ҳолда

ўқийётган ходимга қисқартирилган иш вақти учун белгиланганидан кўпроқ иш ҳақи тўланиши назарда тутилиши мумкин.

7. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумтаълим мактабида ўқийётган ходимга иш вақтини қисқартириш ходимнинг бу ҳақидаги аризаси асосида иш берувчи томонидан чиқарилган буйруққа (фармойишга) кўра амалга оширилади.

**252-модда. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан
ажралмаган ҳолда ўқиш муносабати билан бериладиган
таътиллار**

Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқийётган ходимларга иш жойидаги ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда XI (XII) синфда битирув имтиҳонлари топшириш даврида йигирма иш кунидан кам бўлмаган, IX синфда эса саккиз иш кунидан кам бўлмаган таътил берилади.

Мазкур мактабларнинг V, VI, VII, VIII, X ва XI синфларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқийётганлар учун қонун ҳужжатларида синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш вақтида ушбу Кодекснинг 251-моддасига мувофиқ бериладиган кунларнинг умумий миқдорини қисқартириш (саккиз-ўн икки кунга) ҳисобига уларнинг асосий иш жойидаги ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда тўрт кундан олти кунгача ишдан озод қилиш белгилаб қўйилиши мумкин.

1. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқийётган ходимларга (ўқишнинг шакли (сиртқи ва кечки) қатъи назар) битириш (давлат) имтиҳонларини топшириш пайтида ўртача иш ҳақи сақлангани ҳолда таътил берилади. Бундай таътилни миқдори XI (XII) синфни битираётганлар учун йигирма иш кунидан, IX синфни битираётганлар учун эса саккиз иш кунидан кам бўлиши мумкин. Корхона иш берувчиси битириш имтиҳонларини топшираётган ўз ходимига юқорида белгиланганидан кўпроқ миқдорда таътил беришга ҳақли.

2. Умумтаълим мактабларининг бешинчи синфдан бошлаб ўн биринчи синфгача ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқийётган ходимларига синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш учун асосий иш жойида ўртача иш ҳақи сақлангани ҳолда тўрт кундан олти кунгача ишдан озод қилинган бўш кунлар берилиши мумкин. Бунда иш вақтини қисқартирилиши ҳисобига 36 иш кунидан иборат

қўшимча бўш вақтлар саккиз-ўн икки кунга қисқаради ва йилига 36 иш куни ўрнига 24-48 кун ҳисобидан берилади.

3. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқийдиган ходимларга ўқиш муносабати билан қўшимча таътил умумтаълим мактаби томонидан берилган маълумотнома, ходимни аризаси асосида иш берувчи чиқарадиган буйруқ (фармойиш)га кўра берилади.

4. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган шахсларнинг фақат асосий иш жойларидан бундай ўқув таътили берилиши назарда тутилган бўлиб, улар ўриндошлик буйруғига ишлаётган иш жойларида (корхона) бу даврда иш сақланмаган ҳолда таътил берилиши лозим.

253-модда. Ҳунар-техника билим юртларида таълим олиш муносабати билан бериладиган таътиллار

Ҳунар-техника билим юртларида таълим олишнинг кечки шаклида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар имтиҳонларга тайёрланиш ва уларни топшириш учун асосий иш жойидаги ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йил мобайнида камида ўттиз иш кунига ишдан озод қилинадилар.

Ҳунар-механика билим юртларида таълим олишни кечки шаклида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар имтиҳонларга тайёрланиш ва уларни топшириш учун асосий иш жойидаги ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йил мобайнида камида ўттиз иш кунига ишдан озод қилинади.

1. Бугунги кунда касб-ҳунар билим юртлари таълим муассасаси сифатида ўз аҳамиятини йўқотди ва уларнинг ўрнига касб-ҳунар коллежлари ташкил этилди. Касб-ҳунар коллежларида таълимнинг асосан кундузги, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда амалга ошириладиган шакли жорий этилган. Шу билан бирга айрим тармоқларида касб-ҳунар билим юртлари ҳам фаолият юритиб турибди.

2. Архаик ҳодиса сифатида ҳунар-техника билим юртларида (ПТУ ва СПТУлар) кечки таълим шаклида ўқийдиган ходимлар учун шарҳланаётган моддада қўшимча меҳнат таътили шаклида имтиёзлар бериш назарда тутилган.

3. Хунар-техника билим юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда (кечки) таълим олаётган ходимларга бир йилда ўттиз иш куни миқдорида қўшимча ўқув таътили берилади. Ушбу таътил мақсадли бўлиб, асосий меҳнат таътилига қўшиб бериш, бошқа мақсадларда ундан фойдаланиш ўқув таътили ўрнига пуллик компенсация бериш тақиқланади.

4. Бундай ўқув таътили берилишга хунар-техника билим юртлари томонидан берилган маълумотнома, чақирув қоғози ва ходимнинг аризаси асос бўлади. Таътил бериш ҳақида буйруқ чиқариб, унга таътилнинг бошланиш ва тамом бўлиш муддати кўрсатилади.

254-модда. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларига кириш имтиҳонлари топшириш учун ходимларга бериладиган таътиллار

Кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларга олий ўқув юртларига кириш учун камида ўн беш календарь кун, ўрта махсус ўқув юртларига кириш учун эса, камида ўн календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади, ўқув юртлари жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш вақти бу ҳисобга кирмайди.

Кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларга олий ўқув юртларига кириш учун камида ўн беш календарь кун, ўрта махсус ўқув юртларига кириш учун эса камида ўн календарь куни муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади, ўқув юртлари жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш бу вақт ҳисобга кирмайди.

1. Олий ўқув юртларига кириш учун кириш имтиҳонларига қўйилган ходимларга ўн беш календарь кунга шундан иборат иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади ва унга йўлга кетган вақтлар кирмайди яъни иш берувчи олий ўқув юртига бориш ва у ердан қайтиб келиш учун қўшимча вақт ажратиш лозим. Ушбу вақт муддати йўлга амалда сарфланган вақтга кўра белгиланади.

Ўн беш календарь кундан иборат бўлган кириш имтиҳонини топширишлик учун иш ҳақи сақланмаган таътил олий ўқув юртларининг бакалавр йўналишига кириш имтиҳонини

топширгандан ҳам, шунинг-дек магистратура йўналиши бўйича кириш имтиҳони топширгандан ҳам берилиш лозим.

Айрим тармоқ олий ўқув юртларига кириш имтиҳонини топшираётган ходимларнинг бу пайтда ўртача иш ҳақи сақланиб турилиши ҳам назарда тутилган, (масалан, банк-молия академияси, солиқ ва божхона академияси ва бошқалар).

2. Кириш имтиҳонини топшираётган ходимга иш ҳақи сақлангани ҳолда таътил берилиши корхонанинг ички локал нормаларида назарда тутилиши мумкин.

3. Касб-ҳунар коллежлари ва ўрта махсус ўқув юртларига кириш имтиҳони топшириш учун қўйилган ходимларга мулкчилик шакли, хўжалик юритиш усулидан қайти назар ўқув юртига бориш ва у ердан қайтишга кетган вақтни ҳисобга олмаганда ўн календарь кундан иборат иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил берилади.

Корхона иш берувчиси ходимлар вакиллик органи билан келишгани ҳолда касб-ҳунар коллежлари ҳамда ўрта-махсус ўқув юртларига кириш имтиҳони топшираётган ходимларга иш ҳақи сақлангани ҳолда таътил берилиши мумкин.

4. Олий ёки ўрта махсус ўқув юртларига кириш имтиҳонларига қўйилган шахслар ўқув юрти томонидан берилган бу ҳақидаги хабарномани тақдим этишлари лозим. Хабарнома ва ходимнинг иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш тўғрисидаги аризасига кўра иш берувчи бу ҳақида буйруқ (фармойиш) чиқаради.

5. Кириш имтиҳонлари топширишлик учун бериладиган иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил мақсадли бўлиб, ундан бошқа мақсадда фойдаланишга йўл қўйилмайди.

6. Хозирги пайтда олий ва ўрта махсус юртларига кириш учун тест имтиҳонлари мамлакатимиз бўйича олдиндан белгиланган бир кунда ўтказилади. Шу сабабли бизнинг назаримизда ушуб таътил ҳам тест имтиҳонлари бўладиган кундан ўн беш ёки ўн кун олдин берилиш лозим.

Олий ўқув юртларининг магистратура йўналиши бўйича бир неча ёзма имтиҳонлар ўтказилиши сабабли бунда таътил ушбу имтиҳонлар даврига берилиши керак.

**255-модда. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида ишлаб
чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётганларга иш вақти
бўйича бериладиган имтиёзлар**

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар диплом лойиҳасини (ишини) бажариш ёки битирув имтиҳонлари топширишдан олдинги ўн ўқув ойи давомида машғулотларга тайёргарлик кўриш учун олти кунлик иш ҳафтаси бўлганда ҳафтада бир кун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиладилар. Иш ҳафтаси беш кунлик бўлса, ишдан озод этиладиган кунлар миқдори иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради, ишдан озод этиладиган соатлар миқдори эса сақланиб қолади.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларига ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар диплом лойиҳасини (ишини) бажариш ёки битирув имтиҳонлари топширишдан олдинги ўн ўқув ойи давомида машғулотларга тайёргарлик кўриш учун олти кунлик иш ҳафтаси бўлганда ҳафтада бир кун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиладилар. Иш ҳафтаси беш кунлик бўлса, ишдан озод этиладиган кунлар миқдори иш схемасининг муддатига қараб ўзгаради, ишдан озод этиладиган соатлар миқдори эса сақланиб қолади.

1. Олий ва ўрта махсус ўқув юртида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда (сиртқи ва кечки) таълимда ўқиётган ходимлар диплом лойиҳасини (ишини) бажариши ёки битирув (давлат) якуний имтиҳонларини топширишдан олдинги ўн ўқув ойи давомида қисқартирилган ҳамда тўлиқсиз иш ҳафтасидан фойдаланишга ҳақли бўладилар. Ходимларга иш вақти бўйича имтиёз берилишида фақат ўқув жараёнлари давом этадиган йиллар ҳисобга олинади ва ёзги таътил (июл-август) бу ҳисобга кирмайди.

2. Ходимга ҳафта давомида бериладиган қўшимча ишдан озод қилинган куннинг аниқ бўлиш муддати (ҳафтанинг қайси куни берилиши) иш берувчи ва ходимнинг ўзаро келушувига кўра ишлаб чиқариш жараёни манфаатлари ҳисобига олинган ҳолда белгиланади.

3. Ҳафтасига беш кун ишлайдиган ходимларга ишдан озод этиладиган қўшимча бўш кун иш сменасига қараб ўзгаради ва бунда

ишдан озод этиладиган соатлар миқдори сақланиб қолади. Яъни олти кунлик иш ҳафтасида ишлайдиган ходимларга ҳафтада бериладиган бир қўшимча ишдан бўш кун умумий ҳафталик иш соатларининг (40 соат) $\frac{1}{6}$ қисмини ташкил этиши лозим ($40:6=6,5$ соат). Ходим беш кунлик иш ҳафтасида ишласа унга ушбу кўрсаткичдан келиб чиқилгани ҳолда қўшимча ишдан озод қилинган бўш вақт берилиши лозим.

4. Диплом лойиҳаси (иши)ни бажариш ёки битирув малака имтиҳонларини топширишдан олдинги ўн ўқув ойи давомида ҳафтада бир кун қўшимча ишдан озод қилинадиган вақтни жамлаган ҳолда берилишига қоида тариқасида йўл қўйилмайди. Аммо айрим ўқув юртлари, айрим мутахассисликлар бўйича таълим олаётган ходимлар учун Ушбу умумий қоидадан истисно тариқасида улар жамланган ҳолда берилиши мумкин (мусиқа, ўрмон хўжалиги, ўқитувчилик ихтисослиги бўйича ўқиётганларга).

5. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг охирги курсларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларга ўқишнинг охирги ўн ойида ҳафтасига бир қўшимча ишдан озод қилинган кунни учун ўртача иш ҳақи миқдорида иш ҳақи тўланади. Бунда ўртача иш ҳақи Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ҳисоблаб чиқилади.

6. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга иш берувчи ўз ташаббуси билан қўшимча ишдан озод қилинган вақт ажратиши ёки ходимнинг илтимоси билан тўлиқсиз иш вақти жорий этиш мумкин. Ходим тўлиқсиз иш вақтида ишлаганида амалда ишлаган ишига мутаносиб иш ҳақи тўланади.

256-модда. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олиш муносабати билан бериладиган таътиллар

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш даврида қуйидаги тартибда: биринчи ва иккинчи курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календарь кун, ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўн календарь кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётганларга эса, ҳар йили камида ўттиз календарь кун, учинчи ва ундан кейинги курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув

юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўттиз календарь кун, ўрта махсус ўқув yurtларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календарь кун, олий ва ўрта махсус ўқув yurtларида сиртдан таълим олаётганларга эса, ҳар йили камида қирқ календарь кун, олий ва ўрта махсус ўқув yurtларида битирув имтиҳонларини топшириш даврида камида ўттиз календарь кун, диплом лойиҳасини (ишини) тайёрлаш ва ёқлаш даврида олий ўқув yurtи талабаларига тўрт ой, ўрта махсус ўқув yurtи талабаларига эса икки ой муддат билан ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча таътиллار берилади.

Олий ва ўрта махсус ўқув yurtларининг охириги курсларида ўқиётган ходимларга диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун ўттиз календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Мазкур таътил даврида талабалар ва ўқувчиларга умумий асосларда стипендия тайинланади.

Олий ва ўрта махсус ўқув yurtларида таълим олаётган ходимларга лабаратори-имтиҳон сессиясида қатнашиш даврида қуйдаги тартибда: биринчи ва иккинчи курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув yurtларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календарь кун, ўрта махсус ўқув yurtларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўн календарь кун. Олий ва ўрта махсус ўқув yurtларида сиртдан таълим олаётганларга эса, ҳар йили камида ўттиз календарь кун, учинчи ва ундан кейинги курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув yurtларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўттиз календарь кун, ўрта махсус ўқув yurtларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма кун олий ва ўрта махсус ўқув yurtларида сиртдан таълим олаётганларга эса, ҳар йили камида қирқ кун, олий ва ўрта махсус yurtларида битирув имтиҳонларини топшириш даврида камида қирқ календарь кун; диплом лойиҳасини (ишини) тайёрлаш ва ёқлаш даврида олий ўқув yurtи талабаларига эса икки ой муддат билан ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча таътиллار берилади.

Олий ўрта махсус ўқув yurtларининг охириги курсларида ўқиётган ходимларга диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун ўттиз календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Мазкур таътил даврида талабалар ва ўқувчиларга умумий асосларда стипендия тайинланади.

1. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат кодекси ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда (сиртки, экстернат, масофавий) ўқиётган ходимлар учун ҳақ тўланадиган ўқув таътиллари учун беришдан иборат имтиёзни назарда тутди.

2. Меҳнат қонунчилиги ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқийдиган ходимлар учун қўшимча ўқув таътилларининг қуйидаги турларини белгилайди:

а) лаборатория ишларини бажариш, синов ва имтиҳонларни топшириш учун бериладиган таътиллار;

б) диплом лойиҳаси (иши)ни тайёрлаш ва ҳимоя қилиш учун бериладиган таътиллار;

в) давлат малака имтиҳонини (аттестациясини) топшириш учун бериладиган таътиллار;

г) олий ва ўрта махсус ўқув юртида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиш билан боғлиқ ҳолда иш ҳақи сақланмаган таътил.

3. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларида ўқийдиган ходимларга бериладиган ўқув таътили муддати ва улардан фойдаланиш тартиби бир қатор омилларга боғлиқ бўлади. Бундай омиллар қаторига ўқув юртнинг олий ёки ўрта махсус эканлиги, таълим шакли (сиртки ёки кечки), ходим таълим олаётган курснинг қуйи (1-2 курс) ёки юқори (3-4 курс) эканлиги, ўқув таътили қандай мақсадда (оралиқ сессиялар даврида, диплом лойиҳаси (иши)ни бажариш ва ҳоказо) берилаётганлиги кабилар киради.

4. Ходимга ўқув таътили олий ёки ўрта махсус ўқув юрти томонидан белгиланган шаклда раҳбар имзоси билан тасдиқланиб, муҳр босилган ҳамда берилган чақириқ-маълумотнома асосида ўқув таътили берилади.

Ўқув юртнинг чақириқ-маълумотномаси мулкчилик шаклидан қатъий назар иш берувчилар учун мажбурий кучга эга бўлиб, у тақдим этилиши билан ходимга тегишли ўқув таътили берилиши ҳақида буйруқ (фармойиш) чиқаришлари лозим бўлади.

5. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга бериладиган ўқув таътили мақсадли бўлиб, ундан белгиланмаган мақсад йўлида фойдаланиш, бошқа даврга кўчириш, меҳнат таътилига қўшиб беришга йўл қўйилмайди. Ўз вақтида фойдаланилмаган ўқув таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи йўқолади ва бу ҳуқуқдан кейинчалик фойдаланиш мумкин эмас. Ўқув таътили ходим касал бўлиб қолгани ёки бошқа узрли сабаб билан олинмаган

бўлса, тегишли ҳужжатлар тақдим этилганида кейинчалик тақдим этилиши ва синов ҳамда имтиҳонларни топшириш мақсадида ундан фойдаланиши мумкин.

6. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олувчи ходимларга синов ва имтиҳонларни топширишлик учун ҳар бир ўқув йилида одатда икки марта (қишки ва ёзги синов имтиҳон сессияларига бўлингани ҳолда) берилади ва узликсиз тарзда фойдаланилади.

Олий ёки ўрта махсус ўқув юрти томонидан талаба (ўқувчи)га лаборатория ишларини сессия оралиғи даврида бажаришлик, синов ва имтиҳонларни сессиядан ташқари вақтларда топширишликка рухсат этилган бўлса курслар оралиғидаги ўқув таътилларидан қисмларга бўлиб фойдаланишликка йўл қўйилиши мумкин. Аммо бунда берилган ўқув таътилининг умумий муддати ушбу семестр ёки курс учун белгилаб қўйилган ўқув таътили жами миқдоридан ортиб кетмаслиги керак.

7. Олий ўқув юртларнинг охирги курсларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган талабалар битта семестр давомидагина назарий машғулотларда қатнашадилар ва шу сабабли синов-имтиҳон учун уларга ўқув таътили белгиланганининг ярми миқдоридан берилади.

8. Асосий ишдан бўш вақтларида ўриндошлик бўйича ишловчи ходимларга ўқув таътиллари ўриндошлик бўйича ишлаётган корхонаси томонидан ҳам берилиши лозим.

9. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда кечки ўқув шаклида олий ўқув юртларида таълим олаётган талаба–ходимларга синов–имтиҳонларни топшириш, лаборатория ишларини бажариш учун таълимнинг 1-2 курсида 20 календарь кун, юқори курсларда 30 календарь кун, ўрта махсус ўқув юртларнинг ўқувчи–ходимларига эса таълимнинг 1-2 курсида 10 календарь кун, юқори курсларда эса 20 календарь кун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда таътил берилади.

10. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олувчи талаба (ўқувчи)ларга синов–имтиҳонларни топшири, лаборатория ишларини бажаришлик учун олий ўқув юрти талабаларига 1-2 курсларда 30 календарь кун, юқори (қолган) курсларда эса 40 календарь кун ўқув таътили берилади.

Ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётган ўқувчиларга таълимнинг 1-2 курсида 30 календарь кун юқори

(қолган) курсларида эса 40 календарь кундан иборат ўқув таътили берилади.

Ўрта махсус ва олий ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга синов–имтиҳонларни топшириш, лаборатория ишларини бажариш учун ўқув таътили берилишнинг асосий шарти – уларнинг ўқув юртида мувофақиятли таълимни давом эттираётганлари (имтиҳон ва синовлардан қарздор эмасликлари) ҳисобланади ва ушбу факт ўқув юрти томонидан бериладиган маълумотнома – чақириқ қоғози билан тасдиқланади.

11. Айрим мутахассисликларни тайёрлаш хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда синов–имтиҳон ва лаборатория ишларини бажариш пайтида бериладиган ўқув таътили муддати ундан фойдаланиш тартиби махсус тарзда белгилаб қўйилиши мумкин (масалан, музика билим юртлари, театр, маданий–маъмурий ўқув муассасалари ва бошқа жойларда).

12. Барча турдаги олий ва ўрта махсус ўқув юртларнинг ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олувчи (кечки, сиртқи) талабалари (ўқувчилари)га давлат малака имтиҳонларини (аттестациясини) топширишлик учун 30 календарь кундан иборат ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ўқув таътили берилади ва бу даврда ходимнинг ўртача иш ҳақи сақлаб турилади.

13. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар (кечки, сиртқи) диплом лойиҳаси (иши)ни тайёрлаш ҳамда ҳимоя қилиш даврида қўшимча ўқув таътилдан фойдаланишга ҳақли бўладилар. Бу ўқув таътилининг муддати олий ўқув юртларда 4 ойдан, ўрта махсус ўқув юртларда эса 2 ойдан иборат бўлади.

Агар диплом лойиҳаси (иши)ни давлат имтиҳон комиссиясида ҳимоя қилинмаса, у ҳолда фақат 30 календарь кундан иборат таътил бериш билан чекланади.

14. Давлат имтиҳонларини ўз вақтида топширмаган, диплом лойиҳаси (иши)ни ҳимоя қилишлик учун унга иш ҳақи тўланмаган ҳолда ўз ҳисобидан таътил берилади.

15. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларнинг (кечки, сиртқи) охирги курсларда ўқиётган ходимларга уларнинг ёзма аризаларига мовофиқ диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун 30 календарь муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда асосий ва ўриндошлик бўйича ишлайдиган иш жойларида таътил берилади. Ходим иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилганлиги ҳақида ўзи ишлайдиган корхона чиқарган буйруқни тақдим этгани ҳолда ўзи таълим олаётган

ўқув юртига ариза билан мурожаат қилинганида унга ўқув юрти ушбу 1 ойлик давр учун умумий асосларда (кундузги бўлим талабалари учун белгиланган миқдорда) стипендия тайинлаш лозим бўлади.

16. Аспирантура, ординатура, адюнитура, доктарантура, ?

17. Мақсадли равишда ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда магистратурада таълим олувчиларнинг ўқиш даврида иш ҳақи сақланиши

257-модда. Ўқув юрти жойлашган ерга бориш учун ҳақ тўлашдаги имтиёзлар

Иш берувчи олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш мақсадида ўқув юрти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир марта йўл киранинг эллик фоиздан кам бўлмаган қийматини тўлайди.

Диплом лойиҳаси (иши) тайёрлаш ва уни ёқлаш ёки битирув имтиҳонларини топшириш учун бориб келинганда ҳам шундай миқдорда йўл қира тўланади.

Иш берувчи олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётган ходимларга лаборатория имтиҳон сессиясида қатнашиш мақсадида ўқув юрти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир маротаба йўл киранинг 50% кам бўлмаган қийматини тўлайди.

Диплом лойиҳаси (иши)ни тайёрлаш ва уни ёқлаш ёки битирув имтиҳонларини топшириш учун бориб келинганда ҳам шундай миқдорда йўл қира тўланади.

1. Ўқув юрти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши билан боғлиқ йўл харажатлари соҳасидаги имтиёзлардан ўқув юрти жойлашган аҳоли пунктидан бошқа ерда доимий яшайдиган, олий ёки ўрта махсус ўқув юртида сиртдан таълим оладиган барча ходимлар фойдаланишга ҳақли бўладилар. Бундан мулкчилик шаклидан ва ҳўжалик юритиш усулидан қайти назар барча корхона, ташкилот, муассасалар, олий ўқув юртининг қақириқ – маълумотномаси асосида синов ва имтиҳонлар топшириш, лаборатория ишларини бажариш учун ўқув таътили берилган ўз ходимларининг ўқув юртига бориб – қайтиши учун қилинган йўл харажатларини тақдирм этилган йўл–

транспорт паттаси (билети) асосида бир йилда бир марта 50% (ярми) миқдорида қоплаб берадилар.

2. Ишлаб чиқаришидан ажралмаган ҳолда олий ёки ўрта махсус ўқув юртларда сиртдан таълим олаётган шахснинг давлат гранти билан ёки тўлов–контракт асосида ўқишнинг йўл харажатларининг 50% бир йилда бир марта қоплаб берилишида аҳамияти йўқ.

3. Йўл харажатларинг 50% бир йилда бир марта транспорт туридан қайти назар (поезд, авто ёки темирйўл транспорти, таксидан бошқа) қоплаб берилиши керак.

4. Иш берувчи бевосита ўз ташаббуси билан ёки ходимларнинг вакиллик органи билан келишгани ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларда сиртдан таълим олаётган ходимларнинг ўқув юрти жойлашган ерга бориши ва улардан қайтиш харажатларини бир йилда икки марта (қишки ва ёзги имтиҳон – синовларига бориб-қайтишда) қоплаб бериши, шунингдек йўл харажатларини 50% эмас, балки 100% қоплаб беришлари мумкин.

5. Меҳнат кодексининг 257-моддаси 2-қисмига кўра иш берувчи диплом лойиҳаси (иши) тайёрлаш ва уни ёқлаш ёки битирув имтиҳонларини топшириш учун ўқув юрти жойлашган ерга бориш ва у ердан қайтиб келиш йўл харажатларини ҳам 50%дан кам бўлмаган миқдорда қоплаб беради. Демак, олий ва ўрта махсус ўқув юртларнинг охириги курсида ўқишни давом эттираётган ходимларга йўл–транспорт харажатлари одатдагидек бир йилда бир марта эмас балки бир йилда икки марта камида 50%га қоплаб берилиши лозим.

6. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётган шахсларнинг ўқув юрти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиши учун сарфланган вақти (транспортда бўлган вақти) ўқув таътиллари жумласига киритилмайди ва бу вақт учун ўртача иш ҳақи тўланмайди.

258-модда. Ижодий таътиллار

Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга номзодлик ёки докторлик диссертацияларини яқунлаш, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллار берилади.

Ижодий таътилларни бериш тартиби ва уларнинг муддатлари қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

1. Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга номзодлик ёки Фан докторлик диссертациясини яқунлаш, дарсликлар ва ўқув услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида иш жойи (лавозими) ҳамда ўртача иш ойлик ҳақи (мансаб маоши) сақлангани ҳолда ижодий таътил бериши фуқароларнинг илмий–ижодий фаолиятларини қўллаб–қувватлаш ҳамда рағбатлантиришга қаратилган.

2. Ижодий таътиллари бериш Ўзбекистон Республикаси Вазилар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги №133 сонли «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарорининг 7-иловасида назарда тутилган «Ижодий таътиллари бериш тартиби» асосида амалга оширилади.

3. Ижодий таътиллари икки мақсад учун берилади:

а) илмий даражалар олишлик учун Фан номзоди ёки Фан доктори диссертациясини ёзиб тамомлаш ва ҳимоя қилиш имкониятини яратиб бериш;

б) умумтаълим мактаблари, касб–ҳунар коллежлари, олий ўқув юртлари ўқувчилари ва талабалари учун дарсликлар, ўқув қўлланма ва ўқув–услубий йўлланмалар ёзиш, уларни чоп этиш учун тақдим этиш мақсадида уларнинг муаллифларига ижодий қулай имконият яратишлик учун.

4. Корхона ва ташкилотларда ишлаётган ходимларга номзодлик ёки докторлик диссертациясини яқунлаш учун ижодий таътиллари корхона раҳбари буйруғи билан берилади. Бунда нодавлат мулкчиликка асосланган корхона ва ташкилотларда, нодавлат олий ўқув юртларида, илмий–тадқиқот муассасаларида, бошқа ташкилотларда ижодий таътиллари бериш жамоа шартномасида, агар жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, у ҳолда ходим билан тузилган меҳнат шартномасида назарда тутиб қўйилиши мумкин.

5. Давлат олий ўқув юртлари ва илмий тадқиқот муассасаларида Фан номзодлик ва Фан доктори илмий даражасини олиш мақсадида диссертация ёзишни яқунлаш учун илмий кенгаш тавсиясига кўра ижодий таътил берилиши мумкин. Номзодлик диссертациясини яқунлаш учун уч ойгача, докторлик диссертациясини яқунлаш учун эса олти ойгача муддатга ижодий таътил берилади. Ижодий таътил муддати ва тамом бўлиш вақти илмий кенгаш тавсиясида кўрсатиб қўйилади ва ушбу тавсия асосида ижодий таътил бериш ҳақида олий ўқув юрти ректори ёки илмий тадқиқот муассасаси директорининг буйруғи чиқарилади.

Ижодий таътил берилган шахслар таътил тамом бўлгач бажарилган диссертация иши ҳақида илмий кенгашга ҳисобот тақдим этадилар.

6. Дарсликлар ва ўқув–услубий қўлланмалар ёзиш учун унинг муаллифига уч ойгача муддат билан ижодий таътил берилади. Давлат олий ўқув юртларида, илмий–тадқиқот муассасаларида илмий кенгашнинг тавсиясига кўра асосий иш жойида муаллиф лавозими (вазифаси) ҳамда ўртача иш ҳақи сақлаб қолингани ҳолда ижодий таътил берилади.

Башарти дарслик ёки ўқув–услубий қўлланма бир неча муаллиф (муаллифлар жамоаси) томонидан тайёрланиши лозим бўлганида ижодий таътил муаллифларнинг ўзаро келишувига биноан улардан биттасига берилади ва уларнинг ўзаро келишиб ёзган аризалари бунга асос бўлади.

7. Ижодий таътил тамом бўлган таътилда бўлган муаллиф ишни бажарилгани ҳақида ҳисоб беради ва илмий кенгашга дарслик ёки ўқув қўлланмаси қўлёзмасини, олий ўқув юрти, илмий тадқиқот муассасаси раҳбарига эса ишни тугаланганлигини тасиқловчи ҳужжатни тақдим этиши лозим. Ижодий таътилдан фойдаланилган ҳолда ишни (дарслик, ўқув қўлланмаси, диссертация) қўлёзмасини тақдим этмаслик меҳнат вазифаларини қўпол равишда бажармаслик деб баҳоланиши мумкин.

8. Ижодий таътил даврида ходимнинг иш жойи (лавозими) ва ўртача ойлик иш ҳақи сақлаб қолинади.

9. Ижодий таътил берилган ходимларга умумий асосларда навбатдаги меҳнат таътили берилаверади ҳамда ижодий таътилда бўлган давр меҳнат таътили олиш ҳуқуқини берадига меҳнат стажи жумласига киради.

10.Фан номзоди ва Фан доктори илмий даражасини олишлик учун ижодий таътил аспирантура, докторантураларда сиртки аспирант ёки докторант бўлган, олий ўқув юртлари, илмий тадқиқот муассасалари, давлат ёки нодавлат корхона ва ташкилотларда илмий тадқиқотчи (эркин тадқиқотчи) сифатида номзодлик ёки докторлик илмий даражасини олишлик учун илмий тадқиқотлар олиб бораётган ходимларга берилиши мумкин.

11.Дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалари ёзиш учун ижодий таътиллار олий ўқув юртлари, илмий тадқиқот муассасаларининг ходимларига берилиши мумкин.

***Ижодий таътиллار бериш
ТАРТИБИ***

*Ижодий таътилларнинг муддати
Диссертацияларни тугаллаш учун ижодий
таътиллар бериш тартиби
Дарсликлар ёки ўқув-услугий қўлланмалар
муаллифларига ижодий таътиллар бериш тартиби
Якунловчи қоидалар*

ИЖОДИЙ ТАЪТИЛЛАРНИНГ МУДДАТИ

1. Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга муваффақиятли олиб боровчи шахслар учун илм толибларига номзодлик ва докторлик илмий даражаларини олиш диссертацияларини, шунингдек, дарсликлар ва ўқув-услугий қўлланмалар қўлёзмаларини тугаллашлари учун муаллифларга шарт-шароитлар яратиш мақсадида асосий иш жойларидаги ўртача ойлик иш ҳақлари ва лавозимлари сақланган ҳолда:

номзодлик диссертациясини ва дарсликлар ҳамда ўқув-услугий қўлланмаларни тугаллашлари учун муаллифларга 3 ойгача;

докторлик диссертациясини тугаллаш учун 6 ойгача бўлган муддатга ижодий таътиллар берилади.

Ижодий таътилларга ҳақ тўлаш белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш фонди, шунингдек, илмий кадрлар тайёрлаш учун назарда тутилладиган маблағлар доирасида амалга оширилади.

2. Жамоа шартномаларида ёки иш берувчи билан касаба уюшмаси Қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллар органи ўртасидаги битимга кўра мазкур Тартибнинг 1-бандида назарда тутилгандагига қараганда иш берувчининг маблағлари ҳисобига ижодий таътилларнинг муддати узоқроқ муддатга белгиланиши мумкин.

ДИССЕРТАЦИЯЛАРНИ ТУГАЛЛАШ УЧУН ИЖОДИЙ ТАЪТИЛЛАР БЕРИШ ТАРТИБИ

3. Ижодий таътиллари:

давлат олий ўқув юртлири ва илмий-тадқиқот муассасалари ходимларига - ушбу муассасалар Илмий кенгашининг тақдимномасига кўра директор (ректор) томонидан;

бошқа давлат корхоналари, ташкилотлари ва муассасалари ходимларига - илм толиби бириктириб қўйилган олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кенгашининг тақдимномасига кўра вазирлик (идора) томонидан берилади.

4. Илмий даражалар олувчи илм толибларига бериладиган ижодий таътиллари расмийлаштириш учун кафедра, шўъба, лаборатория ва шунга ўхшашлар Кенгашга сабаблари кўрсатилган илтимоснома юборади.

5. Ижодий таътил бериш тўғрисидаги тавсиянома илмий ишнинг муҳимлигини, олиб борилган тадқиқотларнинг ҳажмини ва диссертацияни таътил вақтида тугаллаш мумкинлигини ҳисобга олган ҳолда Илмий кенгашлар томонидан берилади.

6. Илмий кенгаш тавсияномасида диссертацияни ниҳоясига етказиш учун зарур бўлган таътилни бериш вақти ва муддатлари кўрсатилади.

7. Ижодий таътил олган шахслар, таътил тамом бўлгандан сўнг, қилинган ишлар тўғрисида ҳисобот тақдим этадилар.

ДАРСЛИКЛАР ЁКИ ЎҚУВ-УСЛУБИЙ ҚЎЛЛАНМАЛАР МУАЛЛИФЛАРИГА ИЖОДИЙ ТАЪТИЛЛАР БЕРИШ ТАРТИБИ

8. Давлат олий ўқув юртлири, илмий-тадқиқот муассасалари ходимларига олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кенгашининг тавсияномасига кўра дарсликлар ёки ўқув-услубий қўлланмалар ёзишлари учун асосий иш жойларидан ижодий таътил берилади.

9. Иш муаллифлар жамоаси билан ёзиладиган бўлганда ижодий таътил муаллифлар жамоасининг барча аъзолари томонидан тасдиқланган ёзма ҳолдаги аризага кўра муаллифлар жамоаси аъзоларидан бирига берилади.

10. Ижодий таътил тамом бўлгандан сўнг муаллиф олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасасининг Илмий кенгашига қўлёзма ҳолидаги ишни, асосий иш жойидаги муассаса, корхона, ташикilotнинг раҳбарларига эса ишнинг тугалланганлигини тасдиқловчи ҳужжат топширади.

ЯКУНЛОВЧИ ҚОИДАЛАР

11. Нодавлат олий ўқув юртларида, илмий-тадқиқот муассасаларида, корхоналар, муассасалар ва ташикilotларда ижодий таътиллار бериш ҳамда уларнинг муддати жамоа шартномасида (агар у иш берувчи билан касба уюшмалари қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллар органи ўртасидаги битимга кўра тузилмаган бўлса) ёхуд мазкур Тартибнинг 3-10-бандларида белгиланган тартибга мувофиқ ходим билан тузилган меҳнат шартномасида белгиланади.

12. Илмий даражалар оловчи илм толибларига, шунингдек, дарсликлар ёки ўқув-услубий қўлланмалар муаллифларига навбатдаги таътиллار, улар ижодий таътиллардан фойдаланганликларидан қатъи назар, қонун билан белгиланган тартибда берилади

XV БОБ. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

259-модда. Якка меҳнат низоларининг тарафлари ва мазмуни

Якка меҳнат низолари - бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Бундай ҳолларда низоининг ходим манфаатини ифода этувчи тарафи бўлиб ходимларнинг вакиллик органи иштирок этиши мумкин.

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатда иштирок этувчи шахсларнинг ўз мажбуриятларини бажармасликлари ёки лозим даражада бажармасликлари натижасида мазкур муносабат субъектларининг ҳуқуқ ва манфаатлари поймол этилишига сабаб бўлиши мумкин. Меҳнат низолари тааллуқлигига, келиб чиқиш сабаблари ва асосларига, субъектларига кўра бир неча турларга бўлинади.

Жумладан, субъект таркибига кўра: 1. Якка меҳнат низолари; 2. Жамоаларга доир меҳнат низолари.

Якка меҳнат низолари - иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Бундай ҳолларда низоининг ходим манфаатини ифода этувчи тарафи бўлиб ходимларнинг вакиллик органи иштирок этиши мумкин. Масалан, касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органи.

Меҳнат кодекси ушбу моддасининг талабига кўра, якка меҳнат низо-си меҳнат ҳуқуқининг субъектлари, яъни иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларнинг қўлланиши юзасидан келиб чиқади. Меҳнат кодексининг 15-моддасига кўра қуйида-гилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинма-лари ўз раҳбарлари тимсолида; 2) мулкдорнинг ўзи айтиб бир вақтда раҳ-бар бўлган хусусий корхоналар; 3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда.

Меҳнат кодекси тарафлар ўртасидаги меҳнат муносабатларига алоқадор бўлмаган ўзаро келишмовчиликларни ҳал қилиш тартиби ва муддатларини белгиламайди, балки тарафлар ўртасидаги меҳнат-ҳуқуқи муносабатларда юзага келган ва ўзининг ечимини топмаган, улардан бирининг аризаси асосида қўзғатилган иш (низо)ни ҳал этишнинг умумий асосларини тартибга солади. Бинобарин ходим ва иш берувчи ўртасида юзага келган ҳар қандай келишмовчилик ҳам меҳнат низо-си деб тан олинмайди. Бунинг учун низо муайян тартиб ва асосларга жавоб бериши лозим. Масалан, меҳнат шартномасининг шартларидан бирининг бузили-ши ва мазкур ҳолатни бартараф этишни сўраб муайян тартиб асосида ходимнинг тегишли комиссия ёки ваколатли органга мурожаат қилиши низоли иш келиб чиқишига сабаб ва асос бўлади.

260-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар

Якка меҳнат низолари:

меҳнат низолари комиссиялари томонидан, ушбу Кодекснинг 269-моддасида кўрсатилган низолар бундан мустасно;

туман (шаҳар) судлари томонидан кўриб чиқилади.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Меҳнатнинг шартларини белгилаш масалаларига доир якка меҳнат низолари ушбу Кодекснинг 280-моддасига мувофиқ кўриб чиқилади.

Меҳнат низоларининг тўғри ва тез ҳал қилиниши фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқларини кафолатлаб, уларнинг манфаатларини ҳимоя қилишга, қонунийликни таъминлашга хизмат қилади. Бунинг учун меҳнат низоларининг тааллуқлилигини аниқлаш лозим бўлади. Меҳнат низоларининг тааллуқлилиги - бу меҳнат низоларининг турига ва характериға қараб қонун асосида муайян органлар томонидан кўриб, ҳал этилиши ва бу органларнинг ушбу низоларни кўриш ваколатига эга бўлишини англатади. Тааллуқлилиқ меҳнат низоларининг субъектлари ва мазмуниға қараб унинг турлари бўйича белгиланади. Кодекснинг ушбу 260-моддасининг мазмуниға кўра якка меҳнат низолари меҳнат низолари комиссияси ёки суд томонидан кўриб чиқилади. Меҳнат низоларининг тааллуқлилиги кодекс асосида белгиланган бўлиб, унга кўра қуйидагича низолар меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилиши мумкин эмас: агар якка меҳнат низолари меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишға тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашға доир бўлса; ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса; меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкиға етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса; агар Меҳнат кодекси 78-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ишға қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса;

иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса. Бундан ташқари, меҳнат ҳуқуқий муносабатлар билан узвий боғлиқ бўлган бошқа ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган низолар (масалан, топшириқ шартномаси бўйича фуқаролик-ҳуқуқий муносабатлардан, ижтимоий таъминот муносабатларидан келиб чиқадиган низолар) меҳнат низолари бўйича комиссия томонидан кўриб чиқилмайди.

Юқоридагилардан ташқари ҳолатларда ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра хоҳласа меҳнат низолари комиссиясига, хоҳласа бевосита туман (шаҳар) фуқаролик ишлари бўйича судга мурожаат эта олади. Судлар якка меҳнат низоси комиссия томонидан кўрилмаганлигини важ қилиб уни рад этишга ҳақли эмас.

Фуқаролик-процессуал кодексининг 31-моддасида фуқаролик ишларининг судларга тааллуқлилиги ҳақида умумий қоида мавжуд бўлиб, унга кўра, тарафлардан ҳеч бўлмаса биттаси фуқаро бўлган низоларга доир ишлар (агар уларни ҳал қилиш ҳўжалик суди ёки бошқа органларга топширилган бўлмаса), қонун билан судларнинг ваколатига берилган бошқа ишлар (масалан, МКнинг 269-моддаси) судларга тааллуқли бўлади.

Меҳнат низоларининг тааллуқлилигини билиш ва тўғри белгилашнинг ҳуқуқий аҳамияти шундаки, бу ҳолда якка меҳнат низолари тўғри ҳал қилинишига эришилади. Аксинча, низоларнинг тааллуқлилиқ қоидаларини бузган ҳолда қарор қабул қилинса, бу қарор ноқонуний деб ҳисобланади ва оқибатда бекор қилинишига олиб келади.

261-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби

Якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби ушбу Кодекс билан тартибга солинади, меҳнат низоларига доир ишларни туман (шаҳар) судларида кўриб чиқиш тартиби эса, бундан ташқари Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик-процессуал кодекси билан ҳам белгиланади.

Меҳнат кодекси якка меҳнат низоларини комиссияда кўриб чиқиш жараёнини тартибга солиш билан бирга уларни судда кўришнинг умумий асосларини (269, 267-моддалар) белгилайди.

Чунки, туман (шаҳар) судларида меҳнат низоларини кўриб чиқишнинг батафсил тартиби Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик-процессуал кодекси билан белгиланган. Меҳнат низоларини меҳнат низолари бўйича комиссияда кўриб чиқиш тартиби Меҳнат кодексининг 262-267-моддаларида баён этилган бўлиб, мазкур тартибга кейинги моддаларда изоҳ берилади.

Меҳнат низоларини ҳал этишда фуқаролик-процессуал ҳуқуқининг аҳамияти катта. Бундай процессуал-ҳуқуқий нормалар меҳнат низоларини суд томонидан тез ва тўғри ҳал этишни белгилаб, улар юзасидан қабул қилинган қарорларнинг ижросини ўз вақтида таъминлашда муҳим аҳамиятга эга. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик процессуал кодекси 30 август 1997 йилда қабул қилиниб, 1998 йилнинг 1 январидан бошлаб амалга киритилган. Фуқаролик-процессуал кодексида судга тааллуқли бўлган меҳнат низоларининг рўйхатини эмас, балки уларни кўриб, ҳал этиш жараёнини мустаҳкамлайди. Бундан ташқари, судлар меҳнат низоларини ҳал этишда Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида” 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори кўрсатмаларига амал қиладилар.

Меҳнат низоларини судда кўриб ҳал этишнинг процессуал хусусиятлари ФПК да ўз аксини топган бўлиб, жумладан фуқароларнинг бузилган меҳнатга доир ҳуқуқ ҳамда манфаатларини ҳимоя қилиш учун даъво қўзғатиш шартларидан бири бўлган даъво аризаларини ёзишлари лозим. Бунда бузилган ҳуқуқни тиклаш юзасидан белгиланган даъво муддатларини эътиборга олиш лозим бўлади.

262-модда. Меҳнат низолари комиссияларини тузиш

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда меҳнат низолари комиссияларини тузиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат низолари комиссиялари иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тенглик асосида тузилади.

Комиссияга касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органидан ажратилган аъзолар тегишли

органнынг қарори билан, иш берувчининг вакили эса, унинг буйруғи билан тасдиқланадилар.

Меҳнат низолари комиссияларининг сон таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг келишувига биноан белгиланади.

Юқорида қайд этганимиздек, якка тартибдаги меҳнат низолари меҳнат низолари комиссиясида кўрилиши мумкин. Бунинг учун эса корхонада албатта комиссия ташкил этилган бўлиши лозим. Акс ҳолда меҳнат низоларини ҳал этиш учун судга мурожаат қилишга тўғри келади. Корхонада меҳнат низолари комиссиясини тузиш мажбурий ҳисобланмасдан, тарафлардан бирининг ёки ҳар иккала-сининг ташаббуси билан тузилиши мумкин. Комиссия аъзоларининг сони, ваколоти, ваколат муддатлари ва бошқа ташкилий-ҳуқуқий масалалар корхона жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Корхонада жамоа шартномаси тузилмаган бўлса, у ҳолда меҳнат низолари комиссиясининг ташкил этилиши ва фаолият юритиши билан боғлиқ масалалар иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг корхонадаги бошқа вакиллик органлари билан ўзаро келишув асосида ҳал этилади. Бунинг учун корхонада меҳнат жамоаси йиғилиши ёки конференцияси ўтказилиши мумкин. Меҳнат жамоасининг йиғилиши, башарти унда ходимларнинг ярмидан кўпроғи иштирок этган бўлса, ваколатли ҳисобланади. Меҳнат жамоасининг конференцияси эса, башарти унда делегатларнинг камида учдан икки қисми иштирок этган бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Меҳнат низолари комиссияси ўз ҳуқуқий табиатига кўра корхонадаги махсус ваколатли тузилма ҳисобланади. Чунки, унинг таркиби иш берувчи вакиллари ва ходимлар вакиллик органларининг аъзоларидан иборат таркибда ўзаро тенглик асосида тузилади ва тенг ваколатлар асосида фаолият юритади. Ходимлар вакиллик органлари аъзолари унинг қарори асосида, иш берувчи вакили эса иш берувчининг буйруғи асосида ажратилади. Ходимлар вакиллик органларига аъзолар ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ва ажралмаган ҳолда сайланишлари мумкин бўлгани каби меҳнат низолари комиссиясига ҳам аъзолар ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда сайланишлари мумкин. Комиссия аъзолигига ходимлар орасида обрў-эътиборга эга бўлган, корхонадаги ишлаб чиқаришни ва меҳнат шарт-шароитларини яхши биладиган, корхонада кўп йилдан буён

фаол ишлаб келадиган ходимларни, айниқса ҳуқуқий саводхонлиги ва маълумоти юқори бўлган мутахассисларни ажратиш мақсадга мувофиқ. Меҳнат низолари комиссияси аъзоларининг сони жамоа шартномаси ёки иш бурувчи ва ходимлар вакиллик органлари ўртасидаги бошқа келишув асосида кўрсатилади. Шундай бўлса-да, меҳнат низолари комиссияси таркибида албатта унинг раиси ва котиби бўлиши шарт.

263-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг ваколати

Башарти ходим келишмовчиликни мустақил равишда ёки касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи иштирокида иш берувчи билан бевосита олиб борган музокараларида ҳал эта олмаган бўлса, меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўриб чиқилади.

Меҳнат низолари комиссияси якка меҳнат низоларини кўради, кўриб чиқишнинг ўзгача тартиби белгиланган меҳнат низолари (269, 276-моддалар) бундан мустасно.

Меҳнат низолари комиссиясининг ваколати — бу меҳнат низоларини ҳал этиш юзасидан қонун асосида белгиланган фаолият доираси. Меҳнат низолари комиссияси Меҳнат кодексининг 269 ва 276-моддаларида назарда тутилган ишларни кўриб ҳал этишга ваколатли эмас. Чунки қонунчиликда уларни кўриб чиқишнинг ўзгача тартиби белгиланган. Жумладан, МКнинг 269-моддасида назарда тутилган ишлар Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик-процессуал қонунчилиги талабларидан келиб чиққан ҳолда кўриб чиқилади.

Ходим меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилишдан олдин юзага келган келишмовчиликни якка тартибда иш берувчига бевосита мурожаат қилиш орқали ҳал қилиш чоралари кўриши мумкин. Бундай ҳолда у ходимлар вакиллик органининг (касаба уюшмаси кўмитаси) ёрдамидан фойдаланиб, унинг иштирок этишини ҳам сўраши мумкин. Агар иккала ҳолатда ҳам келишувга эришилмаса, унда меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилишга асос юзага келади. Келишмовчилик юзасидан ходим томонидан иш берувчига бевосита мурожаат қилмаслик меҳнат низолари комиссияси ходимнинг аризасини рад этишга сабаб бўла олмайди.

Мехнат низолари комиссияси юзага келган низо бўйича қарор қабул қилгандан кейин ҳудди шу низо юзасидан комиссияга қайта мурожаат қилиш мумкин бўлмайди. Бундай ҳолда ходим судга мурожаат қилиши лозим.

264-модда. Якка мехнат низоларини комиссияда кўриб чиқиш тартиби

Мехнат низолари комиссияси мехнат низосини ариза берилган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт. Низо ариза берган ходимнинг иштирокида кўрилади. Ходимнинг иштирокисиз низони кўриб чиқишга унинг ёзма аризаси бўлган тақдирдагина йўл қўйилади. Башарти ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни такроран ариза билан мурожаат этиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Ходим, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи мехнат низоси кўриб чиқишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

Мехнат низолари комиссияси мажлисга гувоҳларни чақиртириш, мутахассисларни таклиф қилиш, иш берувчидан зарур ҳисоб-китоблар ва ҳужжатлар тақдим этишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Мажлисда комиссиянинг иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органи вакилларида иборат тенг миқдордаги аъзолари иштирок этишлари керак.

Мехнат низолари комиссиясининг ҳар бир мажлисида раислик вазифасини иш берувчининг ва касаба уюшмаси қўмитасининг ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари навбатма-навбат бажарадилар. Бунда бир мажлисининг ўзида раислик ва котиблик вазифасини бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида тарафлар томонидан кейинги мажлисининг раиси ва котиби тайинланади, уларга мажлисни тайёрлаш ва чақириш вазифаси юклатилади.

Мехнат низолари комиссиясининг мажлисида баённома юритилади.

Кодекс ушбу моддасининг мазмунига кўра меҳнат низоси юзасидан ҳам ходим ҳам иш берувчи ариза билан мурожаат қила олади. Кодексда ариза қандай шаклда берилиши лозимлиги таъкидланмаган бўлсада, аризани ёзма шаклда тақдим қилиниши мақсадга мувофиқ. Чунки, ариза фуқароларнинг ўз ҳуқуқлари, эркинликлари ва қонуний манфаатларини рўёбга чиқаришда ёрдам кўрсатиш тўғрисидаги илтимоси баён этилган мурожаати ҳисобланади. Ёзма мурожаатларда мурожаат этувчи ходимнинг имзоси бўлиши лозим. Мурожаатга шахсий имзо қўйиш имкони бўлмаган тақдирда, бу мурожаатлар уни ёзиб берган шахснинг имзоси билан тасдиқланиб, унинг фамилияси, исми, отасининг исми ҳам ёзиб қўйилади.

Ходимнинг фамилияси (исми, отасининг исми), яшаш жойи тўғрисидаги маълумотлар кўрсатилмаган, ёки у ҳақда сохта маълумотлар кўрсатилган, шунингдек имзо қўйилмаган ёзма мурожаатлар аноним деб ҳисобланади ва кўриб чиқилмайди.

Аризаси тақдим этилгач, комиссия томонидан рўйхатга олинishi лозим ва ариза берилган кундан эътиборан 10 кун ичида ҳал этилиши лозим. Ушбу муддатни ўтказиб юборган ҳолда қабул қилинган қарор ноқонуний ҳисобланади. Низо ариза берган ходимнинг иштирокида кўрилади. Ходим узрли сабабга кўра иштирок эта олмаслигини баён этиб, комиссияга ёзма мурожаат қилиши мумкин. Башарти ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса ва бу ҳақда олдиндан огоҳлантирмаса, мазкур ариза кўрмасдан қолдирилиши мумкин. Натижада ходим такроран ариза билан мурожаат этишига тўғри келади. Низони кўришда иш берувчи мажбуран иштирок этиши шарт эмас. Иш берувчининг қатнашмаслиги унинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга асос бўлмайди.

Ходим ўз манфаатини ҳимоя қилиши учун, шунингдек касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ҳам ўз ташаббуси билан меҳнат низоси кўриб чиқилишида қатнашиш учун адвокат таклиф қилишлари мумкин. Уларнинг иштирок этишига монеълик қилишга йўл қўйилмайди. Бундан ташқари меҳнат низолари комиссиясининг ўзи ҳам мажлисга гувоҳларни чақиртириши, мутахассисларни таклиф қилиши, ишни кўриб чиқиш чоғида иш берувчидан зарур ҳисоб-китоблар ва бошқа ҳужжатлар тақдим этишини талаб қилиши мумкин.

Комиссиянинг мажлиси унинг раиси ва котиби томонидан уюштирилиб, улар мажлисга зарур тайёргарлик ишларини кўрадилар. Мажлисда комиссиянинг иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органи вакилларида иборат тенг миқдордаги аъзолари иштирок этишлари керак. Уларни бу ҳақда олдиндан огоҳлантириш лозим бўлади. Меҳнат низолари комиссиясининг мажлиси иш вақтидан ташқари пайтда ўтказилиши мақсадга мувофиқ. Чунки комиссия корхонада нормал иш режимига салбий таъсир кўрсатмаслиги лозим. Шу мақсадда мажлис вақти иш берувчи билан ўзаро келишув асосида белгиланиши лозим бўлади.

Меҳнат низолари комиссиясининг ҳар бир мажлисида раислик вазифасини иш берувчининг ва касаба уюшмаси кўмитасининг ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари навбатма-навбат бажарадилар. Бунда бир мажлиснинг ўзида раислик ва котиблик вазифасини бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас. Ҳар бир мажлис тугагач, тарафлар томонидан кейинги мажлиснинг раиси ва котиби тайинланади. Комиссиянинг ҳар бир мажлисида баённома котиб томонидан юритилади. Унда мажлисда кўриладиган ҳар бир масала баён этилиб, мажлис раиси ва котиби томонидан имзоланади.

265-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг қарори

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори иш берувчи ва касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинади.

Комиссиянинг қарори далиллар билан исботланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

Комиссиянинг пул ундириш талабларига оид қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Қарор мажлис раиси ва котиби томонидан имзоланади. У мажбурий кучга эга бўлиб, бирон бир тарзда тасдиқланмайди.

Комиссия қарорининг нусхаси қарор қабул қилинган кундан эътиборан уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига топширилади.

Меҳнат низолари комиссияси ишни кўриб чиқиш натижасида комиссия аъзоларининг ўзаро келишуви асосида қарор қабул қилади.

Комиссия томонидан чиқарилган қарор ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишмовчиликни бартараф этиб, бузилган ҳуқуқ ва манфаатни тиклашга асос бўлади. Қарор қанчалик тўғри ва адолатли бўлса, унинг тарбиявий таъсири ҳам кучли бўлади ва корхонада меҳнат низолари комиссиясига бўлган ишонч янада ортади. Қарор ёзма баён этилиб, мажлис раиси ва котиби томонидан имзоланади. Меҳнат низолари комиссиясининг қарори комиссия жойлашган корхона, ташкилот номидан чиқарилади. У мажбурий кучга эга бўлиб, бирон бир тарзда тасдиқланиши шарт эмас.

Меҳнат низолари комиссиясининг чиқарган қарори албатта далиллар билан исботланган ва меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак. Қарор масаланинг моҳияти ва ечимини баён этган ҳолда қисқа ва аниқ-равшан бўлиши лозим. Жумладан, пул ундириш талабларига оид қисмида ходимга тегишли сумма аниқ ҳисоб-китобларда кўрсатилиши лозим.

Қарор одатда 4 қисмдан: кириш, баён, асослантириш ва хулоса қисмларидан иборат бўлади. Кириш қисмида корхона, ташкилот номи, жойи, қарор қабул қилинган сана, уни қабул қилишда қатнашган комиссия аъзолари кўрсатилади. Қарорнинг баён қисмида аризачининг талаби, жавобгарнинг эътирозлари, ишда қатнашувчи бошқа шахсларнинг кўрсатмалари, умуман масаланинг моҳияти очиқ берилади. Қарорнинг асослантириш қисмида меҳнат низолари комиссиясининг аниқланган ҳолатлар ва далиллар тўғрисидаги хулосалари, аризани қаноатлантириш ёки рад этиш учун асослар келтирилади. Қарорнинг хулоса қисмида комиссия аъзоларининг иш юзасидан қабул қилган хулосаси қарор тарзида яқунланади. Бунда жавобгар шахс томонидан қандай мажбуриятлар бажарилиши лозимлиги кўрсатилиб ўтилади ва буйруқ шаклида ёзилади.

Комиссия қарорининг нусхаси қарор қабул қилинган кундан эътиборан уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига тилхат асосида топширилади.

266-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг қарорини бажариш

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори бу қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак.

Башарти иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, меҳнат низолари комиссияси томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади.

Агар ходим ёки иш берувчи белгиланган муддат ичида туман (шаҳар) судига меҳнат низосини ҳал этиш тўғрисидаги ариза билан мурожаат этса, гувоҳнома берилмайди.

Меҳнат низолари комиссияси берган ва олинганидан кейин кўпи билан уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этилган гувоҳнома асосида суд ижрочиси меҳнат низолари комиссиясининг қарорини мажбурий тарзда ижро эттиради.

Ходим белгиланган уч ойлик муддатни узрли сабабларга кўра ўтказиб юборган тақдирда, гувоҳномани берган меҳнат низолари комиссияси ўтказиб юборилган муддатни тиклаши мумкин.

Ушбу модда меҳнат низолари комиссиясининг қарорларини ижро этиш тартибини белгилаб беради. Маълумки, меҳнат низолари комиссиясининг қабул қилган қарори ходим ва иш берувчининг субъектив ҳуқуқларига таъсир қилади. Шу сабабдан қарордан норози бўлган тараф 10 кунлик муддат ичида судга шикоят қилиши мумкин. Аммо ушбу муддатнинг ўтказиб юборилганлиги аризани қабул қилишни рад этиш учун асос бўла олмайди. Суд бу муддатни узрли деб топиб, уни тиклаши мумкин. Агар иш берувчи 3 кунлик муддат ичида чиқарилган қарорни ихтиёрий бажармаса, мазкур қарор 3 кундан кейин мажбурий тартибда ижро этишга қаратилади. Яъни меҳнат низолари комиссияси томонидан ходимга мажбурий ижро кучига эга бўлган гувоҳнома берилади. Гувоҳнома бериш масаласи ходимнинг аризасига биноан меҳнат низолари комиссияси томонидан ҳал қилинади. Ариза берилганда қарорнинг ижро этилмаслик сабаблари сўралмайди ва қайтадан қарор чиқарилмайди. Комиссия томонидан ариза ўрганилиб, уни берган ходимга мажбурий ижро кучига эга бўлган гувоҳнома беради. Гувоҳнома ижро ҳужжати кучига эга бўлиб, унда қуйидагилар кўрсатилиши лозим: 1) гувоҳномани берган меҳнат низолари комиссияси жойлашган тузилган номи, манзили; 2) гувоҳноманинг қайси иш бўйича берилганлиги ва унинг тартиб рақами; 3) ижро этилиши шарт бўлган меҳнат низолари комиссиясининг қарори қабул қилинган сана; 4) ундирувчи ва қарздорнинг номи, уларнинг манзиллари; ходимлар учун – қарздор ходимнинг туғилган санаси ва жойи, иш жойи; 5) меҳнат низолари комиссияси қарорининг хулоса қисми; 6) қарорнинг

кучга кирган санаси; 7) гувоҳнома берилган сана ва уни ижрога топшириш муддати.

Меҳнат низолари комиссиясининг гувоҳномаси комиссия раиси томонидан имзоланиб, муҳр билан тасдиқланади.

Аммо меҳнат низолари комиссияси томонидан барча ҳолларда ҳам гувоҳнома берилавермайди. Жумладан, Мкнинг 266 моддаси 3-қисмига кўра, агар ходим ёки иш берувчи белгиланган муддат ичида туман (шаҳар) фуқаролик ишлари бўйича) судига ариза билан мурожаат этганида, гувоҳнома берилмайди. Ўзбекистон Республикасининг “Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар қарорларини ижро этиш тўғрисида”ги 2001 йил 29 августдаги қонунга кўра меҳнат низолари комиссиясининг қарорларини мажбурий тартибда ижро этиш суд ижрочилари томонидан амалга оширилади. Меҳнат низолари комиссияси берган ва олинганидан кейин кўпи билан 3 ой ичида туман судига тақдим этилган гувоҳнома асосида суд ижрочиси комиссиянинг қарорини мажбурий тартибда ижро эттиради.

**267-модда. Меҳнат низосини кўришни туман (шаҳар) судига
ўтказиш ва меҳнат низолари комиссияси қарори устидан
шикоят қилиш**

Башарти меҳнат низолари комиссияси ўн кунлик муддат ичида меҳнат низосини кўриб чиқмаса ёки ҳал этмаса, манфаатдор ходим ушбу низони кўришни туман (шаҳар) судига ўтказишга ҳақлидир.

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг нусхаси топширилган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида туман (шаҳар) судига шикоят қилиши мумкин. Ушбу муддат ўтказиб юборилганлиги аризани қабул қилишни рад этиш учун асос бўла олмайди. Суд бу муддатни узрли сабабларга биноан ўтказиб юборилган деб эътироф этган ҳолда, ўтказиб юборилган бу муддатни тиклаши ва низони моҳияти бўйича кўриб чиқиши мумкин.

Модданинг мазмунига кўра меҳнат низолари комиссияси томонидан кўрилмаган ёк комиссиянинг қароридан норози бўлган ҳолда тарафлар низони судда кўриш учун мурожаат қилиш ҳуқуқига эга. Меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун меҳнат низолари

комиссиясининг мажлисида унинг аъзоларининг ярми иштирок этмаса ёки меҳнат низолари комиссияси ишни кўриб, уни ҳал этмаса манфаатдор шахс (иш берувчи ва ходим) ушбу низони кўришни туман (шаҳар) судига ўтказишга ҳақлидир. Судга шикоят қилиш муддати меҳнат низолари комиссиясининг қароридан нусха олинган кундан эътиборан ҳисобланади ва 10 кундан ошиб кетмаслиги лозим. Ушбу муддат ўтказиб юборилганда, суд унинг сабабини аниқлайди ва муддатни узрли сабабларга (касаллик, хизмат сафарида бўлишлик, давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлик) биноан ўтказиб юборилган деб эътироф этган ҳолда, ўтказиб юборилган бу муддатни тиклаши ва низони моҳияти бўйича кўриб чиқиши мумкин. Шахс судга мурожаат қилганда шикоят хатига меҳнат низолари комиссиясининг қарорини илова қилиши лозим. Судлар меҳнат низолари комиссиясининг қароридан норози бўлган томоннинг шикоятини ёки ишни кўриб чиқиш тўғрисидаги аризасини судга шикоят қилиш учун белгиланган 10 кунлик муддатнинг ўтишини баҳона қилиб қабул қилмасликка ҳақли эмас. Бунинг сабабини ишни кўришнинг дастлабки босқичларида аниқланиши лозим бўлади.

268-модда. Меҳнат низосини кўришни сўраб судга мурожаат қилиш ҳуқуқи

Қуйидагилар меҳнат низосини кўриш ҳақидаги ариза билан судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эгадирлар:

- 1) ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи;**
- 2) меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори;**
- 3) иш берувчи, меҳнат низолари комиссиясининг қарорига рози бўлмаган тақдирда, шунингдек унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;**
- 4) прокурор.**

Бизга маълумки, якка меҳнат низолари – иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиши юзасидан келиб чиққан келишмовчиликларни қамраб олади. Шунга кўра судларда кўриладиган меҳнат низоларини тааллуқлилиги бўйича 2 гуруҳга ажратиш мумкин: 1. Меҳнат низолари комиссиясида кўрилиши лозим бўлган ва турли сабабларга

кўра судга етиб келган низолар; 2. Бевосита суд органларига тааллуқли бўлган низолар. Мазкур иккала ҳолатда ҳам меҳнат низоларини судда кўриб ҳал қилишлик учун МКнинг 268-моддасида меҳнат низосини судда кўриш учун мурожаат қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар доираси белгилаб берилган. Булар қуйидагилар: 1. Ходим. Меҳнат қонунчилигига кўра меҳнат низолари юзасидан даъво қўзғатиш ҳуқуқига 16 ёшга тўлган фуқаролар эгадирлар. Лекин айрим ҳолларда 14 ва 15 ёшга тўлган вояга етмаганлар ҳам даъвогар бўлишлари мумкин, чунки улар шу ёшдан бошлаб ишга қабул қилинишлари мумкин. Мазкур шахсларнинг ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилишда уларнинг қонуний вакиллари ҳам иштирок этиши мумкин. Бундан ташқари, ходимнинг муанфаатини ҳимоя қилиб, ганлар ҳам даъвогар бўлишлари мумкин, чунки улар шу ёшдан бошлаб ишга қабул қилинишлари тчиликлари камраб олади. нган касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ҳам судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга. Меҳнат низолари комиссияси чиқарган қарордан ходим рози бўлган тақдирда ҳам корхонадаги ходимлар вакиллик органи ушбу қарордан норози бўлган тақдирда унинг юзасидан шикоят қилиши мумкин.

Меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори ҳам меҳнат низолари комиссиясининг чиқарган қарори юзасидан ёхуд текшириш давомида аниқланган қонунбузарлик ҳолати юзасидан судга ариза билан мурожаат қилиши мумкин. Бу ҳуқуқдан шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг аниқ ва бир хилда ижро этилиши устидан назоратни амалга оширувчи прокурор фойдаланиши мумкин. У қонунбузарлик аниқланган ҳар қандай ҳолатда судга даъво аризасини киритиш ҳуқуқига эга. Муҳими шундаки, прокурор томонидан судга мурожаат қилиш ҳеч қандай муддат билан чегараланмаган. Бу ҳол ходимлар манфаатларини ҳимоя қилувчи касаба уюшмаси кўмитасига ва бошқа ходимлар вакиллик органларига ҳам тааллуқлидир.

Бундан ташқари, иш берувчи ҳам судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга. Лекин бу ҳуқуқ барча меҳнат низоларининг турларига тааллуқли бўлмасдан, мазкур модданинг мазмунига кўра, якка меҳнат низолари турларидан бири бўлган ходимнинг етказган зарари учун уни қоплатиш ҳақидаги низолар бўйича судга ариза бериши мумкин. Қолган якка меҳнат низолари эса меҳнат низолари комиссиясида кўрилади. Демак, бошқа хил турдаги якка меҳнат низоларини кўриш учу ниш берувчи олдин меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилиши лозим. Кейинчалик иш берувчи, агар меҳнат низолари

комиссиясининг чиқарган қарорига рози бўлмасагина судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга бўлади. Ходим эса ҳар қандай ҳолатда судга мурожаат қилиши мумкин. Шу сабабдан судлар ишни кўриб чиқишга қабул қилиш чоғида мазкур меҳнат низосининг илгари меҳнат низолари комиссиясида кўрилган-кўрилмаганлигини, унинг чиқарган қарорининг қонуний-ноқонунийлигини, меҳнат низосининг бевосита судга тааллуқли-тааллуқли эмаслигини аниқлашлари керак бўлади.

**269-модда. Бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилиши
лозим бўлган меҳнат низолари**

Меҳнат низолари қуйидаги ҳолларда бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади:

1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса;

2) улар меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;

3) улар ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;

4) улар меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;

5) улар ушбу Кодекс 78-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса;

6) улар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Ушбу модданинг биринчи қисмида санаб ўтилган меҳнат низоларидан бошқа низолар ҳам ходимнинг хоҳишига кўра бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилади.

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахслар етказган зарар хўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, хўжалик суди томонидан ҳам кўриб чиқилади.

Меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўрилмаган деган важ билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва амалдаги Меҳнат кодекси фуқароларнинг меҳнатга доир ҳуқуқларини бевосита суд орқали ҳимоя қилинишини кафолатлайди. Шунга биноан меҳнат муносабатларидан келиб чиқувчи меҳнат низоларини кўриб ҳал қилиш ваколатига МКнинг 260-моддасига кўра Меҳнат низолари комиссияси ҳамда туман (шаҳар) судлари ҳақлидирлар. Меҳнат низолари комиссиясини тузиш жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда назарда тутиш мумкин. Масалан, Меҳнат кодексининг 269-моддасида кўрсатилган меҳнат низоларидан ташқари бошқа меҳнат низолари ушбу комиссияда кўриб ҳал этилиши мумкин. Лекин, корхонада меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса, меҳнат низолари бевосита судда кўриб чиқилади. Агар корхонада меҳнат низолари комиссияси мавжуд бўлса ҳам, рини ҳимоя қилишда си қўмитасига ва бошқа ходимлар вакиллик органларига ҳам тааллуқлидир. Қўйидагича меҳнат низолари фақат судларда кўрилади, яъни меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир низолар; ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида низо; меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақидаги низолар; ишга қабул қилиш ғайриқонуний рад этилганлиги ҳақидаги меҳнат низолари; иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан низолар. Суд органлари юқоридагилардан ташқари бошқа хил турдаги меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш ваколатига ҳам эга. Бунда меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўрилмаган деган важ билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

Ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисидаги ишлар суд

органларида кўрилишининг боиси шундаки, бу каби меҳнат низолари фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқларига тааллуқли бўлган муҳим меҳнат ҳуқуқларидан бўлиб, уларни ҳимоялаш корхонадаги комиссия томонидан эмас, балки ҳолис орган сифатида суд томонидан амалга оширилиши лозим бўлади. Чунки бунда жавобгар бўлган шахсларни аниқлаш ва йўл қўйилган қонунбузарликка қарши қатъий чораларни фақат суд органлари қўллаши мумкин. Жумладан, агар хўжалик суди томонидан хўжалик низосини кўриб чиқиш пайтида мансабдор шахслар томонидан иш берувчига зрар етказилганлиги аниқланса, мансабдор шахслар томонидан етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари бир вақтнинг ўзида хўжалик суди томонидан кўрилиб, бунда зарар етказган шахсларга нисбатан чоралар кўриши ва моддий жавобгарликка тортиши мумкин.

МКнинг 78-моддасида кўрсатилган ҳолда ишга қабул қилишда қонунбузарликка йўл қўйилганлиги аниқланган тақдирда ҳам бу каби низолар фақат суд томонидан ҳал этилади. Бундан ташқари бевосита туман судида кўриладиган меҳнат низоларидан яна бири, бу – ходимга етказилган маънавий зарарни иш берувчидан ундириш тўғрисидаги ишдир. Маълумки, маънавий зарарни аксарият ҳолларда ходимни ғайриқонуний равишда ишдан бўшатиш оқибатида юзага келади ва ишга тиклаш тўғрисидаги ишлар бевосита судга тааллуқли бўлганлиги боис, маънавий зарарни ундириш тўғрисидаги ишлар ҳам бевосита судда кўрилади. Шундай экан меҳнат низоларини меҳнат низолари комиссиясида кўриш чоғида ходимнинг маънавий зарарни ундириш ҳақидаги талаблари илгари сурилса, меҳнат низолари комиссияси ушбу талаб бўйича судга мурожаат қилишни таклиф этиши керак. Агар ишни айри ҳолда кўриш ҳақиқатни аниқлашга тўсқинлик қилса, ёки бир иш юзасидан ходимнинг бир неча талаблари бирлаштирилиб, улардан ҳеч бўлмаганда биттаси судда кўрилиши лозим бўлган меҳнат низолари турларига тегишли бўлса, иш туман судида кўриб чиқилиши лозим.

270-модда. Меҳнат низосини ҳал қилишни сўраб мурожаат этиш муддатлари

Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

ишга тиклаш низолари бўйича - ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича - зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

бошқа меҳнат низолари бўйича - ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой.

Ушбу моддада белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

Бизга маълумки, меҳнат шартномаси бекор қилинган кунда ходим билан ҳисоб-китоб қилиниб, унга меҳнат дафтарчаси ва ишдан бўшатирилганлиги тўғрисидаги буйруқ нусхаси берилиши керак. Ходим мазкур буйруқ нусхасини олган вақтнинг эртаси кунидан бошлаб, ишга тиклаш тўғрисидаги меҳнат низоси бўйича судга мурожаат қилиш муддатларини ҳисоблаш бошланади. Агар меҳнат шартномаси бекор қилинган бўлсада, ходимга буйруқ нусхаси берилмаган бўлса, унда бу муддат ўтиши бошланмайди. Агар ходим буйруқ нусхасини олиш учун келмаса ва бу ҳақда иш берувчини огоҳлантирмаса, унда муддатнинг ўтиши ҳисобланаверади. Бунда иш берувчи ходимни огоҳлантирганлигига ёки буйруқ нусхасини почта орқали жўнатишлиги ҳақида маълум қилган-қилмаганлигига эътибор бериш лозим. Ходим буйруқ нусхасини почта орқали олган кундан бошлаб муддатнинг ўтиши ҳисобланади. Агар ходим буйруқни йўқотган бўлса, унинг дубликатини олган вақтдан бошлаб, муддат ҳисобланади. Бунда буйруқнинг ҳақиқатдан ҳам йўқотилганлигини аниқлаш лозим. МКнинг 270-моддасида белгиланган муддатлар прокурор, касаба уюшмаси кўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органлари томонидан бериладиган даъволарга нисбатан ҳам татбиқ қилинади.

Бошқа меҳнат низолари бўйича - ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой ичида судга мурожаат қилиши лозим. Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди. Бу ҳол маънавий зарарни ундириш тўғрисидаги талабга нисбатан ҳам жорий қилинади.

Иш берувчи томонидан унга етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақида судга мурожаат қилиш муддати - зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил ҳисобланади. Зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кун бўлиб, суднинг чиқарган ҳукми ёки хўжалик судининг ҳал қилув қарори, текшириш далолатномаси тузилган вақт, инвентаризациялаш ҳужжатлари имзоланган вақт, тегишли давлат органи томонидан маъмурий ҳуқуқбузарлик аниқланган вақт бўлиши мумкин. Мазкур вақтдан бошлаб мурожаат қилиш муддати ҳисобланади.

МКнинг 270-моддасида белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин. Узрли сабаблар қаторига ходимнинг касаллиги ёки оғир бетоб бўлган оила аъзосини парваш қилаётган вақт, хизмат сафарида бўлган вақтлари киради ва ҳ.к. Ҳар бир ҳолатни суднинг ўзи мустақил баҳолаб белгилайди ва мурожаат қилиш муддатини узрли сабаб туфайли ўтказиб юборилган деб ҳисобласа, у ҳолда судга мурожаат қилиш муддатини тиклайди ва шу вақтдан бошлаб муддат кучга киради. Аммо суд мурожаат қилиш муддати ўтказиб юборилганда, уни узрсиз деб топиб, ишни кўрмасдан, аризаси фақатгина шу факт асосида рад этиши мумкин. ФПКнинг 8-моддаси ҳамда ФКнинг 153-моддасининг 2-қисми мазмунига кўра, фуқаролик суд ишларини юритиш тарафларнинг тортишуви ва тенг ҳуқуқлилиги асосида амалга оширилиши туфайли даъвогарнинг судга мурожаат этиш муддатини ўтказиб юборганлиги масаласи суд томонидан фақат низодаги тарафнинг берган аризасига мувофиқ қўлланилади.

271-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ва ходимни бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги низолар юзасидан қарор қабул қилиш

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишига тикланиши керак.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганлигининг қонунийлиги ёки қонуний эмаслиги ҳақидаги масала ҳал қилинаётганда, суд ходим билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганлигининг асослилигига баҳо бериб ўтади.

Ғайриқонуний равишда судланганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда жиноий жавобгарликка тортилиши муносабати билан ишдан (лавозимдан) четлатилган ходимга аввалги иши (лавозими) берилиши лозим, бунинг имконияти бўлмаганда эса (корхона тугатилганлиги, штатлар қисқарганлиги) ёки ишга (лавозимга) тиклаш учун монелик қилувчи қонунда назарда тутилган бошқа асослар мавжуд бўлган тақдирда, унга аввалги ишига (лавозимига) тенг бошқа иш (лавозим) берилиши керак.

МКнинг ушбу моддаси меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда ёки белгиланган тартибни бузган ҳолда бекор қилинганда ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганда судлар меҳнат низосини кўриб чиқиб, ходимни аввалги ишига тиклаш масаласини кўриши лозимлигини белгилайди.

Бу борада Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелда “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида” қарори қабул қилинган бўлиб, судлар меҳнат шартномаси бекор қилиш ва ходимни бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказиш билан боғлиқ меҳнат низоларини ҳал этишда мазкур қарор тавсияларига эътибор қаратишлари мақсадга мувофиқ. Бинобарин унда меҳнат шартномаси бекор қилиш билан боғлиқ меҳнат низоларини кўриш вақтида судлар эътибор қаратиши лозим бўлган қатор масалалар мавжуд. Жумладан, иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлигига оид низоларни ҳал қилишда судлар МК 100-моддасининг 2-қисмида белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қонунийлиги шартлари ва тартибига риоя этил-этилмаганини; ходим иш берувчи томонидан тегишли асосга кўра меҳнат шартномасини бекор қилмоқчи бўлганлиги тўғрисида огоҳлантирилганлигини; меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган иш берувчининг ташаббусига кўра меҳнат шартномасини ходимнинг вақтинча ишга қобилиятсиз ва таътил вақтида бўлган вақтларда бекор қилишга йўл қўйилмаслиги ҳақидаги МК 100-моддасининг 3-қисми талаблари инобатга олинган-олинмаганлигини; алоҳида тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномаларини бекор қилишда қонунларда белгиланган қўшимча кафолатларга риоя қилинган-қилинмаганлигини аниқлаши керак.

Мехнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган ёки ғайриқонуний бошқа ишга ўтказилган ҳолларда ходим аввалги ишига тикланиши шарт бўлиб, унга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти иш берувчига юкланади. Бунда низоларни кўриш чоғида меҳнат шартномаси бекор қилинишининг ёки бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бериш мажбурияти МКнинг 111-моддасига кўра иш берувчига юклатилади. Ходимга етказилган зарарни қоплаш эса қуйидагилардан иборат, яъни мажбурий прогул вақти учун сўзсиз ҳақ тўлаш (МКнинг 275-моддаси), меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш юзасидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатларни (мутахассислар маслаҳати, ишни юргизиш харажатлари, йўлқира ва бошқаларни) қоплаш, маънавий зарарни қоплаш. Маънавий зарар миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатларига баҳо берган ҳолда аниқланиб, у ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Судланганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ходим реабилитация қилингач, унга аввалги иши (лавозими) берилиши лозим.

Ходим билан меҳнат шартномаси қонунга хилоф асосларда бекор қилинган ёки бу юзасидан ўрнатилган тартиб бузилишига йўл қўйилган бўлиб, аммо корхонанинг тугатилиши оқибатида ходимни ишга тиклаш имконияти бўлмаган ҳолатда, суд меҳнат шартномасининг бекор қилинишини нотўғри деб топиб, тугатиш комиссияси ёки корхонани тугатиш ҳақида қарор қилган органга, зарур ҳолларда эса ҳуқуқни қабул қилувчига мажбуран бўш юрган вақт (прогул) учун унга бир йилдан кўп бўлмаган муддатга иш ҳақи тўлаш мажбуриятини юклайди. Шу билан бирга суд ходим билан меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 1-банди бўйича корхонанинг тугатилиши туфайли бекор қилинган деб топади. Бундай ходим меҳнат шартномаси корхонанинг тугатилиши (МКнинг 67-моддаси) муносабати билан бериладиган қўшимча моддий ёрдам бериш кафолатидан фойдаланади.

272-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифини ўзгартириш

Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонун ҳужжатларига номувофиқ деб топилган тақдирда, суд уни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида қонуннинг тегишли моддаси (банди) кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасини

бекор қилиш сабабини амалдаги қонун ҳужжатларига аниқ мувофиқ қилиб кўрсатади. Суд айтиши билан бир вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар берилиши тўғрисидаги ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани ҳал қилади.

Ходимнинг илтимосига кўра суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини унинг ўз хоҳишига биноан ёки тарафларнинг келишуви бўйича деб ўзгартирилганлиги тўғрисида ҳал қилув қарори чиқариш билан чекланиши мумкин.

Башарти ходим меҳнат шартномасини бекор қилишнинг таърифи ўзининг шаъни ва қадр-қимматини камситган деб ҳисобласа, у ҳолда туман (шаҳар) суди низони кўриш билан бир вақтда, ходимнинг талабига кўра, унга етказилган маънавий зарарни тўлаш масаласини ҳам ҳал этади.

Меҳнат шартномасини нотўғри бекор қилиш деганда унинг қонун ҳужжатларида белгиланган тартиб ҳамда асосларга риоя қилмаган ҳолда бекор қилиниши, меҳнат муносабатларининг тугатилиши тушунилади. Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилишда МКнинг 6-бобидаги (97-113-моддалар) тартиб-қоидаларга қатъий риоя этиши зарур. Акс ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида чиқарилган ҳар қандай буйруқ ноқонуний ҳисобланади. Ҳаттоки меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифини ҳам тўғри белгилаш муҳим аҳамиятга эга. Масалан, корхонадаги меҳнат интизомини мунтазам бузиб келаётган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишдан олдин интизомий ножўя хатти-ҳаракатнинг хусусияти ва мазкур интизомсизликка нисбатан илгари чора кўрилган-кўрилмаганлигини аниқлаш лозим. Меҳнат интизомини кўпол тарзда бузмаган ва бунга биринчи марта йўл қўйган ходимни 100-модданинг 2-қисми 3-банди билан ишдан бўшатиш мумкин эмас. Ходим биринчи марта бўлсада, кўпол интизомий ножўя хатти-ҳаракат содир этган бўлса, уни 100-модда 2-қисмининг 3-банди билан эмас, балки 4-банди билан ишдан бўшатиш лозим. Бундан кўриниб турибдики, меҳнат шартномасини бекор қилиш сабаби ва асосини тўғри белгилаш унинг қонунийлигини таъминлайди. Бунда МКда белгиланган тартиб-қоидага ҳам амал қилиш лозим. Масалан, меҳнат шартномасини бекор қилишдан олдин огоҳлантириш, маҳаллий меҳнат органлари ёки касаба уюшмасининг розилигини олиш, ходимларга қўшимча кафолатлар ва имтиёзлар бериш ва ҳ.к.

Мазкур тоифадаги ишлар асосан ишга тиклаш билан боғлиқ низоларга тааллуқли бўлган характердаги меҳнат низолари бўлганлиги боис ишбу ишлар судда кўриб ҳал этилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонун ҳужжатларига номувофиқ деб топилган тақдирда, суд иш берувчининг қабул қилган буйруғини ноқонуний деб топади ва ходимнинг бузилган ҳуқуқ ва манфаатларини ҳимоя қилиб, ходимнинг талаби билан уни аввалги иш жойига тиклайди. Ходимни ишга тиклашда унга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти иш берувчига юкланади.

Ходимга етказилган зарарни қоплашда қуйидагилар ундирилиши лозим:

- мажбурий прогул вақти учун сўзсиз ҳақ тўлаш (МКнинг 275-моддаси);

- меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш юзасидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатларни (мутахассислар маслаҳати, ишни юргизиш харажатлари, йўлқира ва бошқаларни) қоплаш;

- маънавий зарарни қоплаш. Маънавий зарар миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатларига баҳо берган ҳолда аниқланиб, у ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас. Суд ходимга маънавий зарарни ундиришда Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелда қабул қилинган “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги қарори тавсияларини эътиборга олмоғи мақсадга мувофиқ.

Ходимнинг илтимосига кўра суд уни ишга тиклаш ўрнига (мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи, маънавий зарар, меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга кўчириш юзасидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлардан ташқари) уч ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган қўшимча компенсация ундириб бериши мумкин.

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини тўғри кўрсатиб, буйруқда асосларни нотўғри кўрсатганда, суд ушбу ҳолатни аниқлаб, меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини ва асосини тўғри кўрсатиши лозим. Судлар ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлигини буйруқда кўрсатилган асослар бўйича текшириши лозим. Меҳнат муносабатининг бекор қилинишини суд бошқа асосда кўришга ҳақли эмас.

Агар суд ишга тиклаш ҳақидаги низони ҳал қилишда иш берувчининг меҳнат муносабатларини бекор қилишга асоси бўлган деб топса, аммо меҳнат шартномасини бекор қилиш таърифи нотўғри ёки амалдаги қонунларга мос бўлмаса, суд таърифни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини қонунларга аниқ мос ҳолда, қонуннинг тегишли моддаси (банди)га таянган ҳолда кўрсатади.

Айни вақтда суд қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар берилиши тўғрисидаги ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани ҳал қилади.

273-модда. Меҳнатга доир айрим ишлар бўйича қарорларни дарҳол ижро этиш

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда уни ишга тиклаш, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида суд чиқарган ҳал қилув қарори ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақида меҳнат низоларини кўрувчи орган чиқарган қарор дарҳол ижро этилиши лозим. Иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган меҳнат низоларини кўрувчи орган ижро кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш ҳақида тегишинча ажрим ёки қарор чиқаради. Агар ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим меҳнат низолари комиссияси томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро эттиришни сўраб судга мурожаат қилган бўлса, суд меҳнат низолари комиссияси қарорининг ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга иш ҳақи тўлаш тўғрисида ажрим чиқаради.

Меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимга уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилиши лозим.

МКда белгиланганидек, айрим турдаги меҳнат низолари мавжудки, улар юзасидан чиқарилган қарорлар дарҳол ижро этилиши

лозим. Жумладан, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарор, бундан ташқари меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида суднинг ҳал қилув қарорлари дарҳол ижро этилиши лозим. Шунингдек, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақидаги қарорлар (меҳнат низолари комиссиясининг қарори ёки суднинг ҳал қилув қарори) ҳам дарҳол ижро этилади. Қарорнинг ижроси иш берувчининг айби билан кечиктирилган ҳар бир ҳолатда ходимга бекор юрган вақти учун унинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида ҳақ ундирилади. Ёхуд бошқа ишга ғайриқонуний ўтказилганда аввалги ойлик иш ҳақи ўртасидаги фарқ тўланади. Бунда суднинг чиқарган қарори ва ажримининг ижроси кечиктирилмаслиги керак. Акс ҳолда бу ҳол қонун ҳужжатларида назарда тутилган жавобгарликка сабаб бўлиши мумкин. Суднинг қарори ижросини кечиктириш иш берувчи томонидан ходимни ишга тиклаш ҳақидаги буйруқни чиқармасликда намоён бўлиб, бунда шунингдек буйруқ чиқарилган тақдирда ҳам, ходимга ишни топширмаслик ёки мутахассилиги ва илгариги лавозимига номувофиқ ишнинг топширилиши тушунилиши мумкин. Иш берувчи томонидан чиқарилган қарор устидан шикоят берилиши ҳам суднинг юқоридаги қарорлари ижросини тўхтатмайди. Суднинг қарори дарҳол ижро этиладиган ҳолатларда ижро варақаси ҳал қилув қарори чиқарилганидан кейин дарҳол берилади. Ижро варақасида қуйидагилар кўрсатилиши лозим: ижро варақасини берган суднинг номи; ижро варақасининг қайси иш юзасидан берилганлиги; ҳал қилув қарори чиқарилган вақт; ҳал қилув қарорининг хулоса қисми (сўзма-сўз); ҳал қилув қарорининг қонуний кучга кирган вақти; ижро варақасининг берилган вақти; ундирувчи ва қарздорнинг номлари (фамилияси, исми, отасининг исми) ҳамда манзиллари. Ижро варақасини судья имзолайди.

Ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги ижро ҳужжати (ходим билан тузилган меҳнат шартномаси қонунга ҳилоф равишда бекор қилинганда ёки қонунга ҳилоф равишда бошқа ишга ўтказилганда) дарҳол ижро этилади. Ишга тиклаш тўғрисидаги ижро ҳужжатини ижро этиш иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги ўзининг ноқонуний фармойишини бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқариб, ходим илгариги меҳнат мажбуриятларини бажаришга амалда қўйилган вақтдан бошлаб тамомланган ҳисобланади.

Юқоридагилардан ташқари меҳнат низолари комиссиясининг (ёки суднинг) ходимга уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилиши лозим. Акс ҳолда меҳнат низолари комиссиялари ўз қарорлари асосида гувоҳнома бериб, унга биноан меҳнат низолари комиссиясининг қарори мажбурий тартибда ижро этирилади.

274-модда. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига моддий жавобгарлик юклаш

Суд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди. Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

Етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим.

1. МКнинг 274-моддаси меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда, ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганда бунда айбдор бўлган мансабдор шахснинг иш берувчига олдидаги жавобгарлигини белгилайди. Бундай жавобгарлик ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати юзага келиши юзага келиши мумкин.

Бундан ташқари агар меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган бўлса, шунингдек суднинг ишга тиклаш ҳақидаги ҳал қилув қарорининг ижросини кечиктириш билан боғлиқ бўлса бунда айбдор бўлган мансабдор шахсга юклатилади.

Меҳнат шартномасини қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда бекор қилиш деб қуйидаги ҳолатлар тушунилиши мумкин, яъни: меҳнат

шартномасини бекор қилиш қонунда кўрсатилмаган асослар бўйича амалга оширилган бўлса; меҳнат шартномасини бекор қилишдан олдин тегишли ҳолатларда маҳаллий меҳнат органи ёки касаба уюшмаси кўмитасининг розилиги олинмаган бўлса; ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса; иш берувчининг ташаббуси бўйича, корхонанинг тўлиқ тугатилиши ҳолларидан ташқари, ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ёки унинг таътилда бўлган вақти давомида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши; МК 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди бўйича, корхонада ички меҳнат қоидалари тасдиқланмаган бўлганда, шунингдек ходим қоидаларда белгиланмаган меҳнат мажбуриятларини бир марта бузганлиги учун; ходимнинг ташаббуси бўйича унинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ёзган аризаси бўлмаганда; иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича белгиланган тартиб кўпол равишда бузилган бошқа ҳолларда.

Қуйидаги ҳолатларда ходимни бошқа ишга ўтказиш қонунни очик-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган деб топилади, агар у: ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан вақтинча бошқа ишга ўтказишдан ташқари ҳолларда, ходимнинг розилигисиз; ходимнинг соғлиғига тўғри келмайдиган ишга ўтказиш, агар иш берувчига бу ҳақда олдиндан маълум бўлса; ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимнинг розилигисиз, агар жамоа шартномасида, у тузилмаган тақдирда иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ўртасида ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда бундай бошқа ишга ўтказишларнинг амал қилиш муддатлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти ҳолатлари белгиланмаган бўлса; иш берувчи томонидан бошқа ишга ўтказиш юзасидан белгиланган тартибларни кўпол равишда бузган бошқа ҳолларда амалга оширилган бўлса.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний бекор қилишда, ходимни ноқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс ишда жавобгар тарафидан учинчи шахс сифатида жалб этилиши мумкин. Бу одатда ишни судда кўришга тайёрлаш босқичида ҳал этилади. Агар мазкур мансабдор шахс зиммасига ходимнинг бўш юрган вақти (прогули) учун ўртача иш ҳақи тўлаш билан келтирган зарарни ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарганлиги туфайли

ўртадаги ҳақнинг фарқини қоплаш мажбурияти юкланиши мумкин эмас деган хулосага келса, суд ҳал қилув қарорида тегишли асосларни баён этиши керак. Чунки шу туфайли зарар кўрган иш берувчи (ёки мулкдор) регресс тартибда даъво қилиши мумкин. Ҳар қандай ҳолатда ҳам мансабдор шахснинг юқоридаги хатти-ҳаракатлари натижасида иш берувчига (мулкдорга) етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим. Агар ишни кўриш жараёнида мансабдор шахс корхона билан меҳнат муносабатларини бекор қилган тақдирда ҳам у корхонада ишлаган даврида қонунни очиқ-ойдин бузиб, меҳнат шартномасини бекор қилган ёки бошқа ишга ўтказган ҳамда ишга тиклаш ҳақидаги қарорнинг ижросини кечиктирган бўлса, суд МКнинг 274-моддасига биноан бу шахсга моддий жавобгарликни юклаши мумкин, чунки меҳнат шартномасининг бекор қилиниши етказилган зарарни қоплаш мажбуриятидан уни озод этмайди.

275-модда. Ходимнинг пул ундиришга доир талабларини қондириш

Иш берувчи ходимнинг пул ундиришга доир талабларини ҳеч қандай муҳлат билан чекламай, ҳамма вақт учун қондиришга ҳақлидир.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир қуйидаги талабларини тўлиқ қондиради:

меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги.

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш

тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Ходимнинг иш ҳақи ва оладиган бошқа тўловлари одатда даромаднинг асосий манбаларидан бўлганлиги боис қоидага кўра ходимнинг пул ундиришга доир талаблари иш берувчи томонидан ҳеч қандай муҳлат билан чекламай ва иш берувчи уни ҳамма вақт учун қондиришга ҳақли. Мабодо пул ундириш билан боғлиқ келишмовчилик келиб чиққан тақдирда бу ҳол меҳнат низолари комиссияси ёки суд томонидан кўрилиши мумкин.

Ушбу модда ходимнинг пул ундиришга доир талабларидан келиб чиқувчи меҳнат низоларини ҳал қилишни белгилаб, унда белгиланганидек, иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққанда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир қуйидаги талабларини, яъни меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги талаблар, меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги талаблар, фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги талабларини ҳеч қандай муҳлат билан чекламай, ҳамма вақт учун тўлиқ миқдорда қондириши лозим.

Меҳнат қонунчилиги ходимнинг пул ундиришга доир талабларини ҳажм жиҳатидан эмас, балки муддати билан боғлиқ чекловларни қайд этади. Жумладан, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган (яъни суд, чунки бу тоифа ишларни одатда судлар кўриб ҳал этади) томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади. Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари эса уч йилдан

ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади. Пул ундириш билан боғлиқ талаблари қондириш вақтида ўртача ойлик иш ҳақини белгилашда ходимга ундириладиган пул маблағлари индексация қилиниши лозим бўлади.

276-модда. Айрим тоифадаги давлат хизматчиларига тааллуқли меҳнат низоларини кўриб чиқиш хусусиятлари

Айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари қонунда белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

МКнинг 276-моддаси айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятларини инобатга олган ҳолда меҳнат муносабатларидаги келиб чиқадиган низоларни тартибга солишнинг ўзига хос қоидаларини мустаҳкамлайди. Жумладан, унда айрим тоифадаги давлат хизматчиларини меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари қонунда белгиланган тартибда кўриб чиқилади деб кўрсатиб қўйилган. Қайд этиш керакки, ушбу тоифадаги меҳнат низолари МКнинг умумий қоидаларига асосланган ҳолда тегишли қонун ҳужжатлари билан тартибга солинган. Бинобарин, 2001 йил 29 августда Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги қонуни ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1996 йил 30 августдаги қарори билан «Ўзбекистон Республикаси прокуратура органларининг ходимларини рағбатлантириш ва уларнинг интизомий жавобгарлиги тўғрисида»ги Низом тасдиқланган. Мазкур низомда прокурор-тергов ходимларининг меҳнат фаолияти билан боғлиқ низоларни кўриб чиқиш муддатлари ва тартиблари белгиланган.

Бундан ташқари судьяларнинг иш фаолияти билан боғлиқ юқоридаги тоифадаги меҳнат низолари кўриб, ҳал этиш тартиби Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги қонуни ва Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 2001 йил 7 декабрдаги

қарори билан тасдиқланган «Судьяларнинг малака ҳайъатлари тўғрисида» ги низомда белгиланган.

Шуни қайд этиш керакки, айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низоларидан ташқари бошқа барча ишлар (меҳнат низолари) умумий тартибда судга мурожаат қилиш орқали ҳал этилади.

Умуман меҳнат низолари махсус тартибда кўриб чиқиладиган ходимлар (давлат хизматчилари) доираси МКда аниқ белгиланмаган. Шу сабабдан мазкур тоифа шахсларни белгилашда бир қатор қонун ҳужжатларига мурожаат қилиш лозим бўлади. Улар қаторига асосан лавозимга юқори турувчи давлат ҳокимияти ҳамда бошқарув органи томонидан тайинланадиган, тасдиқланадиган ёки сайланадиган раҳбар мансабдор шахслар (ҳокимлар, вазирлар, бошқарма бошлиқлари, судьялар, прокурорлар ва ҳ.к.) киради.

277-модда. Ходимларни суд харажатларидан озод қилиш

Ходимлар меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга мурожаат қилганларида суд харажатларини тўлашдан озод этиладилар.

МКнинг ушбу моддаси меҳнат низоларини кўриб ҳал этишда ходимлар манфаатларини ҳимоялашни назарда тутиб, унда меҳнат низолари юзасидан судга мурожаат қилганда ходимларга ўзига хос имтиёз белгиланган. Бу имтиёз ходимларни суд харажатларидан озод этишни назарда тутди. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1996 йил 20 декабрда “Фуқаролик ишлари бўйича суд харажатларини ва жиноят ишлари юзасидан суд чиқимларини ундириш амалиёти тўғрисида” ги 42-сонли қарори қабул қилинган бўлиб, унга кўра суд харажатлари давлат божи ва ишни кўриш билан боғлиқ, яъни гувоҳ ва экспертларга тўланадиган чиқимлардан, жойига бориб кўздан кечириш, жавобгарни қидириш ва ҳал қилув қарорини ижроси билан боғлиқ харажатлардан иборат.

Ўзбекистон Республикасининг “Давлат божи тўғрисида” ги қонунининг 4-моддасига мурожаат этадиган бўлсак, МКнинг ушбу 277-моддасида белгиланган қоида мазкур қонунга мувофиқ бўлиб,

қонунда давлат божи бўйича имтиёзлар белгиланган. Жумладан, унда қайд этилганидек, судларда даъвогарлар (яъни ходим) - иш ҳақини ундириб олиш тўғрисидаги даъволар ва меҳнат ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган бошқа талаблар юзасидан давлат божини тўлашдан озод қилинадилар. Меҳнат ҳуқуқий муносабатларидан келиб чиқадиган бошқа талаблар деганда, асосан МКнинг 269-моддасидаги меҳнат низолари назарда тутилиб, агар ходим ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир низо бўйича, ёхуд меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақидаги низо ҳамда ишга қабул қилиш ғайриқонуний рад этилганлиги ҳақидаги низо юзасидан судга мурожаат қилса, у суд харажатларидан озод этилади. Бундан ташқари гарчи меҳнат низолари меҳнат низолари комиссиясига тааллуқли бўлиб, ходим уни ҳал этишни сўраб судга мурожаат қилганда у суд харажатларидан барибир озод қилинади. Чунки, ушбу моддада барча турдаги меҳнат низолари назарда тутилган.

Шу ўринда таъкидлаш жоизки, иш берувчилар судга мурожаат қилганда улар суд харажатларидан озод этилмайдилар.

278-модда. Меҳнат низоларини кўрувчи органларнинг қарорига биноан тўланган суммаларни қайта ундириб олишдаги чекловлар

Меҳнат низолари юзасидан меҳнат низолари комиссияси чиқарган қарор, шунингдек суд чиқарган қарор асосида тўланган суммаларни, башарти қарор ходимнинг берган ёлғон маълумотларига ёки такдим этган сохта ҳужжатларига асосан қабул қилинган бўлиб, пировардида у назорат тартибида бекор қилинган ҳоллардагина, ходимдан қайта ундиришга йўл қўйилади.

МКнинг 278-моддасининг талаби асосан суд чиқарган қарорга тааллуқли бўлади. Чунки фақатгина суд қарори назорат тартибида кўрилиши мумкин. МКда меҳнат низолари комиссиясининг қарорини суд томонидан бекор қилиш масаласи белгиланмасдан, меҳнат

низолари комиссиясининг қароридан норози бўлганда судга мурожаат қилиш мумкинлиги мустаҳкамланган.

Суднинг қарорини назорат тартибида бекор қилишга қуйидагилар асос бўлади:

1) иш учун аҳамиятга эга бўлган ҳолатлар тўлиқ аниқланмаганлиги;

2) суд аниқланган деб ҳисоблаган, иш учун аҳамиятга эга бўлган ҳолатларнинг исботланмаганлиги;

3) суднинг ҳал қилув қарорида баён қилинган хулосаларнинг иш ҳолатларига мувофиқ келмаслиги;

4) моддий ҳуқуқ нормалари ёки процессуал ҳуқуқ нормаларининг бузилганлиги ёки нотўғри қўлланганлиги.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик-процессуал кодексининг 382-моддасига асосан ижро этилган ҳал қилув қарори бекор қилинган ва иш янгидан кўриб чиқилганидан кейин талабларни қаноатлантиришни тўлиқ ёки қисман рад этиш тўғрисида ҳал қилув қарори чиқарилган ёхуд иш юритишни тугатиш тўғрисида ёки аризани кўрмасдан қолдириш тўғрисида ажрим чиқарилган тақдирда, бекор қилинган ҳал қилув қарори бўйича жавобгардан даъвогарнинг фойдасига ундирилган нарсаларнинг ҳаммаси жавобгарга яна қайтариб берилиши лозим (ҳал қилув қарорининг қайтарма ижроси).

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича пул суммаси ундириш тўғрисидаги ишлар бўйича ҳал қилув қарорлари бекор қилинган тақдирда эса, агар бекор қилинган ҳал қилув қарори даъвогар берган сохта маълумотларга ёки у тақдим этган қалбаки ҳужжатларга асосланган бўлса, қайтарма ижрога йўл қўйилади. Бунда ходимнинг ёлғон маълумотлар бериш ёки сохта ҳужжатларни тақдим қилишдаги айби исботланиши лозим.

279-модда. Ортиқча тўланган иш ҳақини қайта ундириб олиш шартлари

Иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан қонунни нотўғри қўлланиш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олиниши мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатидаги ортиқча тўловлар бундан мустасно.

Ходимга у берган ёлғон маълумотлари ёки тақдим этган сохта ҳужжатлари оқибатида тўланган суммалар ундан суднинг қарори ёки ҳукми асосида ундириб олинади.

МКнинг ушбу 279-моддаси ҳам юқоридаги 278-модда талабига яқин бўлиб, бунда ҳам ходим томонидан ёлғон маълумотлар берилган ёки сохта ҳужжатлар тақдим этилгани оқибатида маблағлар суднинг қарори ёки ҳукми асосида ундан ундириб олинишлиги белгиланган. Аммо мазкур модда 278-моддадан фарқли равишда иш берувчи томонидан ходимга тўланган ортиқча тўловларни ундириш мумкинлигини ҳам мустаҳкамлайди. Бунда албатта ўзига хос чеклов мавжуд. Яъни агар ходимга ҳисоб-китобда арифметик хатоларга йўл қўйилгани натижасида ортиқча сумма тўланган бўлса, у қайтарилиши лозим. Лекин иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда тўланган маблағлар, шу жумладан қонунни нотўғри қўлланиш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олинмайди. МКнинг 164-моддасига асосан одатда ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса, - суднинг қарорига асосан меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади.

Пул ундириш билан боғлиқ бўлган қуйидаги меҳнат низоларини ҳал этиш натижасида ходимнинг розилигидан қатъи назар, қарори ёки ҳукми асосида унинг меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади: иш ҳақи ҳисобига берилган аванс, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган аванс ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммалар.

Одатда бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган аванснинг ушлаб қолинишини асоссиз ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади.

280-модда. Янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир низоларни кўриб чиқиш

Ходимга янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир меҳнат низолари иш берувчи ва тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ҳал қилинади.

Мехнат тўғрисидаги қонунларнинг ва бошқа норматив ҳужжатларнинг қоидаларини, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш тўғрисидаги меҳнат шартномаси мажбуриятларини қўлланиш масалаларига доир меҳнат низолари ходимнинг танлашига мувофиқ меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилади.

МКнинг 280-моддаси ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат муносабатларида юзага келиши мумкин меҳнат низоларини ҳал этишнинг ўзига хос тартибини белгилаб, бу ҳол корхонада ишлаб чиқариш жараёнини йўлга қўйиш билан тавсифланади. МКнинг 88-моддасига асосан меҳнат шартлари деганда меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг жами тушунилади. Ижтимоий омиллар жумласига меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради. Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар эса ишлаб чиқариш омиллари деб ҳисобланади. Демак, мазкур омилларни белгилаш ва ўзгартириш ёхуд уларнинг қўлланиши борасида юзага келадиган келишмовчиликлар якка меҳнат низолари ҳисобланиб, улар МКда якка меҳнат низоларини кўриш тартибига биноан ҳал этилади.

Меҳнат шартларини ўзгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади. Аммо иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир. Бу ҳолда иш берувчи меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олиши лозим.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан судга шикоят қилишга ҳақли. Шу билан бирга ходим ҳам меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳоллардагина иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир. Ходимнинг бу ҳақдаги аризаси берилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши лозим. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги талаблари рад этилган тақдирда, иш берувчи унга рад этишнинг сабабини маълум қилиши керак. Ходимга унинг талабларини рад этиш сабабларини маълум қилмаслик ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш рад этилганлиги хусусида шикоят қилиши учун тўсиқ бўла олмайди. Ходим ушбу масалалар юзасидан меҳнат низолари комиссиясига ёки судга ариза билан мурожаат қилиши мумкин.

281-модда. Жамоаларга доир меҳнат низоларини (зиддиятларини) кўриб чиқиш тартиби

Жамоаларга доир меҳнат низолари (зиддиятлари) - бу иш берувчи (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар жамоалари (ходимларнинг вакиллик органлари) ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

Меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартириш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал этиш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, шу жумладан иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари, локал ҳужжатларни қўлланиш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низолари суд тартибида кўриб чиқилиши лозим. Иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари ва бошқа локал ҳужжатларни қўлланиш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини судлар тарафлардан бирининг аризаси асосида кўриб чиқади.

Ушбу модданинг учинчи қисмида айтиб ўтилган ишларни судларда кўриб чиқиш ҳамда судларнинг қарорларини ижро этиш вақтида ушбу Кодексда якка меҳнат низолари учун белгиланган тегишли қоидалар ва муддатлар қўлланилади.

МКнинг 281-моддаси жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриб чиқишнинг умумий тартибини белгилайди. Чунки, модданинг ўзида булгиланганидек, меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартириш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал этиш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади. Аммо қайд этиш керакки, ушбу қонун ҳанузгача қабул қилинмаган.

Умуман, жамоаларга доир меҳнат низолари, бу - алоҳида тоифадаги ходимлар ёки ходимлар бир гуруҳининг манфаатларини ҳимоя қилиш юзасидан вужудга келидаган низолар эмас, балки бутун корхона меҳнат жамоасининг манфаатлари йўлида иш берувчи ва ходимлар вакиллик органлари ўртасида юзага келадиган келишмовчиликлардир. Бу келишмовчиликлар меҳнатнинг янги шартларини белгилаш, мавжуд шартларини ўзгартириш ҳамда жамоа шартномалари, келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиқадиган низолардир. Юқорида қайд этганимиздек, меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартириш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал этиш қонун билан белгилаб қўйилади. Демак, бунда жамоа шартномалари, келишувлари ва меҳнатга оид бошқа локал ҳужжатларнинг қўлланиш хусусидаги низоларгина МКда белгиланган умумий тартибда кўриб ҳал этилиши лозим. Бу тартиб, МКнинг 281-моддасида белгиланганидек, якка меҳнат низолари учун белгиланган тартиб-қоида ва муддатларга мос келмоғи лозим.

МКнинг мазкур 281-моддасига биноан юқоридаги меҳнат низолари тарафлардан бирининг аризаси асосидагина суд томонидан кўриб чиқилади. Касаба уюшмалари, уларнинг корхонадаги сайлаб қўйиладиган органлари, ходимлар томонидан сайлаб қўйиладиган бошқа органлар, иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлганлиги боис улар юқоридаги ариза билан судга мурожаат эта оладилар.

Ходимлар вакиллик қилишни ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширадиган органни ўзлари белгилайдилар. Бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси)

белгилайди. Корхонада иш берувчи номидан эса вакилликни маъмуриятнинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, уларнинг уставлари ёки низомлари асосида берилган ваколатлар доирасида амалга оширадилар. Демак, юқоридагилар бевосита жамоаларга доир меҳнат низоларининг субъектлари – тарафлари сифатида қатнаша оладилар.

Меҳнат кодекси жамоа шартномаларини тузиш, ўзгартириш юзасидан келиб чиқадиган келишмовчиликни бартараф этишнинг тартибини белгилаб берган.

Жамоа шартномасини тузиш, ўзгартириш масаласида бир тараф иккинчи тарафни хабардор этганда, иккинчи тараф 7 кун ичида музокарага киришиши лозим. Мавжуд жамоа шартномаси қоидаларининг қўлланиши хусусида низо келиб чиққанда ҳам тарафлар бу ҳақда бир-бирига хабар бериб, юқоридаги муддат ичида музокараларни бошлаши шарт.

Агар музокаралар жараёнида тарафлар ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра муросага кела олмаган бўлсалар, баённома тузилиб, унга тарафларнинг бу сабабларни бартараф этиш учун зарур чоралар ҳақидаги тугал равишда баён этилган, шунингдек музокараларни қайта тиклаш муддатига доир таклифлари киритилади. Бу жамоаларга доир меҳнат низоларини келишув орқали ҳал этиш босқичи саналади. Гарчи жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятларнинг бажарилишини тарафларнинг вакиллари, меҳнат жамоаси, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органлари текшириб борсаларда, жамоа шартномаларини қўлланиш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини судлар фақатгина тарафлардан бирининг аризаси асосида кўриб чиқадиладар ва бунда якка меҳнат низоларини ҳал этиш учун белгиланган тартиб ва муддатларга риоя қиладилар.

XVI БОБ. ДАВЛАТ ИЖТИМОЙ СУҒУРТАСИ.

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР.

282-модда. Давлат ижтимоий суғуртасининг барча ходимларга татбиқ этилиши

Барча ходимлар давлат йўли билан ижтимоий суғурта қилинишлари лозим.

1. Корхона, муассаса, ташкилотларда ёлланиб ишлаётган барча доимий, вақтинчалик, мавсумий тайинланадиган ёки сайлаб қўйиладиган ходимлар корхона ҳисобидан давлат ижтимоий суғурталанадилар

2. Якка тадбиркор мақомига эга бўлган шахслар ва деҳқон хўжалиги аъзоларининг давлат ижтимоий суғурталаш қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил ---- даги -----

3. Ҳозирга пайтда ўзини ўзи иш билан таъминлаётган фуқароларни давлат ижтимоий суғуртаси билан суғурталаш амалга оширилмоқда. Жумладан, -----

4. Ўзбекистоннинг чет эллардаги муассасаларида ишлаётган ходимларнинг давлат ижтимоий суғуртаси қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади.

5. Белгиланган тартибда Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарида меҳнат фаолиятини амалга ошираётган Ўзбекистон Республикаси фуқароси - ташқи меҳнат мигрантларининг давлат ижтимоий суғуртаси ҳам қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади. Корхонадаги штатсиз ходимларнинг давлат ижтимоий суғуртаси улар корхонада иш ҳақи олиш ёки олмаслигига боғлиқ бўлади.

6. Амалиятни ўташ учун ишлаб чиқаришга жалб этилган ўқувчилар, талабалар ишчи ёки хизматчи сифатида ишлаб уларга иш ҳақи тўланса, ижтимоий суғурталанадилар.

7. Фуқароларнинг айрим тоифаларини давлат ижтимоий суғуртаси билан суғурталашнинг айрим хусусиятлари қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган.

8. Қуйидагилар давлат ижтимоий суғуртаси билан суғурталанмайдилар:

Қисқа муддатли ва тасодифий ишларни меҳнат шартномаси тузилмаган ҳолда бажарадиган шахслар, шунингдек, фуқаролар учун бир марталик вақтинчалик ишларни тасодифий тарзда ёзма меҳнат шартномаси тузмаган ҳолда амалга оширган шахслар. Вақтинчалик бир марталик ишларни ташкил қилиш ва унда банд бўлган шахслар ҳуқуқий ҳолатини белгилаш масалалари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йилдаги низоми билан тартибга солинган.

Айрим шахслар давлат ижтимоий суғуртаси йўли билан суғурталанмасаларда ижтимоий суғурта ҳисобидан таъминот олишга ҳақли бўладилар. Масалан, ҳарбий хизматчилар, фуқаролар билан умумий асосларда пенсия таъминоти оляятганларида.

283-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўлаш

Давлат ижтимоий суғуртаси учун иш берувчилар, шунингдек суғурта қилинган ходимларнинг ўзлари бадал тўлайдилар.

Иш берувчиларнинг давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўламаганликлари суғурта қилинган ходимни давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан таъминланиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

1. Давлат ижтимоий суғуртаси учун бадаллар ходим ишлаётган корхона, муассаса, ташкилот томонидан тўланади.

Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича бадалларни мулкчилик шакли ва ҳўжалик юритиш шаклидан қатъи назар барча корхона ва ташкилотлар тўлашлари шарт.

Бугунги кунда ушбу бадаллар "Ягона ижтимоий тўловлар номи билан маълум бўлиб, уни тўлаш асослари ва тартиблари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг ----- даги ----- номли қуйидаги низомига мувофиқ белгиланади.

*Молия вазирлиги,
Меҳнат ва аҳолини ижтимоий
муҳофаза қилиш вазирлиги,
Давлат солиқ қўмитаси ва
Марказий банк Бошқарувининг
2004 йил 25 февралдаги
35, 74, 2004-24, 245-В-сон
қарори билан
ТАСДИҚЛАНГАН*

*Ягона ижтимоий тўловни ҳамда давлат ижтимоий
суғуртасига мажбурий бадаллар ва ажратмаларни
ҳисоблаш, тўлаш ва тақсимлаш тўғрисида
НИЗОМ*

I БОБ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўлов, мулкчилик шаклидан қатъи назар, юридик шахслар томонидан тўланади ва Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси (кейинги ўринларда - бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси), Бандликка кўмаклашиш давлат фонди ва Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши ўртасида тақсимланади.

2. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўлов ставкалари ва унинг суммаларини бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси, Бандликка кўмаклашиш давлат фонди, Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Кенгашига тақсимлаш миқдорлари ҳамда ижтимоий суғурталашга оид бошқа мажбурий ажратмалар ва бадаллар ставкалари Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарори билан белгиланади ва тўловчиларга давлат солиқ хизмати органлари томонидан етказилади.

3. Ягона ижтимоий тўлов ва бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига мажбурий тўловлар давлат солиқлари ва йиғимларига тенглаштирилади.

II БОБ. ЯГОНА ИЖТИМОИЙ ТЎЛОВ ВА ФУҚАРОЛАРНИНГ МАЖБУРИЙ СУҒУРТА БАДАЛЛАРИ

1-§. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўлов ва фуқароларнинг иш ҳақи юзасидан мажбурий суғурта бадалларини тўловчилар

4. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўлов тўловчилари бўлиб юридик шахслар ҳисобланади. Мазкур Низомда юридик шахслар деганда мулкида, хўжалик юритишида ёки тезкор бошқарувида алоҳида мол-мулки бўлган ва ўз мажбуриятлари бўйича ушбу мол-мулк билан жавоб берувчи, шунингдек, ўз мустақил баланси ва ҳисоб-китоб рақамига эга бўлган барча турдаги корхоналар, ташкилотлар, муассасалар (бундан кейин - юридик шахслар) тушунилади.

5. Фуқароларнинг иш ҳақидан бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармасига мажбурий суғурта бадалларининг тўловчилари бўлиб, ёлланиш бўйича ишловчи жисмоний шахслар ҳисобланади.

Ёллаш бўйича ишловчи фуқароларнинг мажбурий суғурта бадалларининг ҳисоблаб ёзилиши ва ушланиши бўйича мажбурият, шунингдек уларнинг тўғри ҳисоблаб ёзилиши учун жавобгарлик иш берувчи юридик шахс зиммасига юкланади.

2-§. Тўлов ва бадалларга тортиш объекти

6. Ягона ижтимоий тўлов ва фуқаролар мажбурий суғурта бадалларининг ҳисоблаб ёзилиши ижтимоий суғурталаш татбиқ этиладиган барча тоифадаги ходимларга ҳақиқатда ҳисоблаб ёзилган меҳнатга ҳақ тўлаш фонди (даромад) ва иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда амалга оширилади.

7. Ягона ижтимоий тўлов ва фуқароларнинг мажбурий суғурта бадаллари молиялаш манбаларидан қатъи назар, солиқ ушланмаларини ҳисобга олишларсиз, барча иш ҳақи (даромад) турларига ҳисобланади, бундан мазкур Низомга 1-сон иловада кўрсатиб ўтилган тўловлар мустасно.

Доимий равишда хорижда истиқомат қилувчи, мулк-чилик шаклларида қатъи назар Ўзбекистон Республикаси корхоналари

(ташкilotлари, муассасалари)да фуқаролик-ҳуқуқий тусдаги шартномалар бўйича ишловчи хорижий давлатлар фуқаролари, фуқаролиги бўлмаган шахслар ва Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг даромадларидан (иш ҳақларидан) ягона ижтимоий тўлов ва давлат ижтимоий сугуртасига оид мажбурий сугурта бадаллари ҳисобланмайди.

3-§. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ижтимоий сугурталашга оид мажбурий бадаллар бўйича имтиёзлар

8. Ихтисослаштирилган цехлар, участкалар ва корхоналарда ишловчи ногиронлар меҳнатидан фойдаланувчи юридик шахслар учун ижтимоий сугурталашга мажбурий бадалларнинг миқдори ногиронлар меҳнатига ҳақ тўлаш фондидан 4, 7%ни ташкил қилади.

9. “SOS - Ўзбекистондаги болалар маҳаллалари” уюшмаси учун ижтимоий сугурталашга мажбурий бадаллар миқдори меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан 7%ни ташкил қилади.

10. Адвокатлик бюрolari, ҳайъатлари ва фирмалари учун ижтимоий сугурталашга мажбурий бадаллар миқдори меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан 25%ни ташкил қилади. Мажбурий бадаллар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибга мувофиқ ҳисоблаб ёзилади ва тўланади.

4-§. Меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўлов ва фуқароларнинг мажбурий сугурта бадалларини ҳисоблаб ёзиш ва тўлаш тартиби

11. Ягона ижтимоий тўловни ҳисоблаб ёзиш тўловчи томонидан мустақил равишда, ҳисобот оyi учун ҳисоблаб ёзилган меҳнатга ҳақ тўлаш фонди ва тасдиқланган ставкалардан келиб чиққан ҳолда амалга оширилади.

Ягона ижтимоий тўлов юридик шахслар томонидан вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича, бола туғилиши муносабати билан, дафнга нафақалар тўланиши (бундан кейин - нафақалар), уй-жой-коммунал хизматлари бўйича бериладиган имти-ёзлар ўрнига тўланадиган компенсация пул тўловлари (бундан кейин компенсациялар), ишловчи пенсионерларга

пенсиялар (бундан кейин - пенсиялар), 16 ёшгача бўлган ногирон болаларнинг ота-оналарига қўшимча дам олиш кунларига ҳақ тўлаш, болалар соғ-ломлаштириш лагерлари ва санаторий-профилакторийларнинг тутиб турилишига бирор-бир чегиришларсиз ҳисоблаб ёзилган сумманинг тўлиқ ҳажмида ўтказилади.

12. Ягона ижтимоий тўловни тўлаш ҳисобига маблағларнинг ўтказилиши тўловчилар, шу жумладан мазкур Низомнинг 8-10-бандларида санаб ўтилган юридик шахслар томонидан тегишли туман (шаҳар) солиқ органлари учун хизмат кўрсатувчи банкларда очилган 20205-сон транзит ҳисобварақларининг 777-ҳисобварақлар шартли рақамига (ҲШР) амалга оширилади

13. Юридик шахсларнинг меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўлов ставкаси 31 фоиз миқдорида белгиланган, ягона ижтимоий тўловдан тақсимлашларнинг миқдорлари эса 2005 йилдан бошлаб қуйидагиларни ташкил қилади:

бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига - 30, 0%;

Давлат бандликка кўмаклашиш фондига - 0, 5%;

Касаба уюшмалари федерацияси Кенгашига - 0, 5%.

Шу муносабат билан тўланаётган ягона ижтимоий тўлов суммаси 100 фоиз деб қабул қилинганда кундалик ажратмаларнинг миқдорлари қуйидагича бўлиши керак:

бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига - 96, 8%;

Давлат бандликка кўмаклашиш фондига - 1, 6%;

Касаба уюшмалари федерацияси Кенгашига - 1, 6%”.

(ЎзР АВ 30.05.2005 й. 1333-2-сон билан рўйхатга олинган ЎзР МВ, МАИМКВ, ДСҚ, МББ Қарори таҳриридаги банд), (Олдинги таҳририга қаранг)

14. Кун давомида туман (шаҳар) солиқ органлари учун очилган 777 (ҲШР) 20205-сон транзит ҳисобварақларига келиб тушган суммалар уларга хизмат кўрсатувчи банклар томонидан ҳар кун белгиланган меъёрлар бўйича 20205-сон ҳисобварақларига кириш қилиб борилади:

а) бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг 20205-сон ҳисобварақига 881-ҳисобварақлар шартли рақами билан (ҲШР) 96, 8% миқдорида келиб тушган маблағлар иш кунининг охирида Марказий банкнинг Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар бош бошқармаларида очилган Пенсия

жамғармасининг транзит ҳисобварағига ўтказилиб, кейинчалик у ердан Марказий банкнинг Тошкент шаҳридаги Бош бошқармасидаги Ҳисоб-китоб-касса марказида очилган Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси ҳисобварағига (00014) ўтказилади) туман (шаҳар) меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимларидаги Бандликка кўмаклашиш фонди (кейинги ўринларда - туман (шаҳар) меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимлари) ҳисобварағига 779-ҳисобварақлар шартли рақами билан (ҲШР) (Давлат бандликка кўмаклашиш фонди маблағлари бўйича) 1, 6 % миқдорида;)

в) касаба уюшмалари Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳри кенгашларига 780-ҳисобварақлар шартли рақами билан (ҲШР) 1, 6% миқдорида¹⁵. Тўловчилар томонидан меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўлов ва фуқароларнинг мажбурий суғурта бадалларининг тўланиши тегишли давр учун банк бўлинмаларидан иш ҳақи учун нақд пул маблағларининг олинishi чоғида, бироқ ҳисобот ойдан кейинги ойнинг 10-кунидан кечиктирмаган ҳолда, маблағларни тўловчиларнинг тўлов топшириқномалари асосида ўтказиш йўли билан амалга оширилади.

16. Туман (шаҳар) солиқ органлари хизмат кўрсатувчи банклардан ягона ижтимоий тўлов бўйича 20205-сон (777-ҲШР) транзит ҳисобрақамлари кўчирмаларни барча иловалари билан бирга оладилар. Бунда хизмат кўрсатувчи банклар ягона ижтимоий тўлов бўйича 20205-сон (777-ҲШР) транзит ҳисобрақамларидан шунингдек, касаба уюшмалари Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳри кенгашларига хизмат кўрсатувчи тегишли банкларга кўчирмаларнинг электрон файлларини ҳам топширадилар ва бу ерда, улар ўз навбатида, ўз банклари томонидан тақдим этилган кўчирмалар асосида касаба уюшмалари Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар кенгашларига тармоқларга доир тўловчилар бўйича ягона ижтимоий тўловнинг бир қисми кўринишида ажратилган суммаларни ажратиб кўрсатган ҳолда тўловчилар билан ҳисоб-китоблар ҳисобини мустақил равишда юритадилар. Бунинг учун вилоят солиқ органлари касаба уюшмалари Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар кенгашларига ўз ичига СТИР ва банк реквизитларини олувчи, туманлар (шаҳарлар) бўйича, тегишли вилоят ҳудудида

жойлашган барча юридик шахслар тўғрисидаги маълумотларни тақдим этадилар. Солиқ органлари касаба уюшмалари Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар кенгашларига шунингдек, қўшимча равишда, ўз вақтида янги ташкил этилган юридик шахслар бўйича ҳам шу каби маълумотларни улар солиқ органларида рўйхатга олинган кундан бошлаб 3 иш кuni мобайнида тақдим этишлари лозим

17. 2004 йилнинг 1 январига бўлган ҳолат бўйича ундирилмаган, Давлат бандликка кўмаклашиш фонди ва Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Кенгашига тўловлар бўйича боқимандалар суммалари, шунингдек 2004 йилнинг 1 январигача бўлган давр учун текширувлар якунлари бўйича қўшимча ҳисобланган бадаллар ва жарима жазоларининг суммалари юқорида келтириб ўтилган тўловларнинг ҳисобга олиниши учун илгари фойдаланилган ҳисобварақларга, уларни 20205-сон (777-ҲШР) транзит ҳисобрақамларига қайд этмасдан ўтказилиши лозим. Шу муносабат билан юридик шахслар тўлов топшириқномаларида мажбурий тартибда тўлов мақсадида “2004 йилнинг 1 январига бўлган суғурта бадаллари бўйича қарзлар (қўшимча ҳисоблаб ёзилган бадаллар, жарима жазолари)”ни кўрсатиб ўтадилар.

2004 йилнинг 1 январига бўлган ҳолат бўйича ундирилмаган, бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўловлар бўйича боқимандалар суммалари, шунингдек 2004 йилнинг 1 январига бўлган давр учун текширувлар якунлари бўйича қўшимча ҳисобланган бадаллар ва жарима жазоларининг суммалари юқорида келтириб ўтилган тўловларнинг ҳисобга олиниши учун бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг янги очилган транзит ҳисобварақига банклар берган ҲШР тарзида, уларни 20205-сон (777-ҲШР) транзит ҳисобрақамларига қайд этмасдан ўтказилиши лозим. Шу муносабат билан юридик шахслар тўлов топшириқномаларида мажбурий тартибда тўлов мақсадида “2004 йилнинг 1 январига бўлган суғурта бадаллари бўйича қарзлар (қўшимча ҳисоблаб ёзилган бадаллар, жарима жазолари)”ни кўрсатиб ўтадилар.

18. Бунда 2004 йилнинг 1 январига бўлган ҳолатда юқорида кўрсатиб ўтилган тўловлар бўйича ундирилмаган боқимандалар суммаларининг, шунингдек 2004 йилнинг 1 январигача бўлган давр учун текшириш натижалари бўйича қўшимча ҳисоблаб ёзилган бадаллар ва жарима жазолари суммаларининг ундирилиши Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Ўзбекистон касаба

уюшмалари федерацияси Кенгаши ҳудудий бўлинмалари ва Давлат солиқ қўмитаси томонидан амалга оширилади.

Тегишли туман (шаҳар) солиқ органлари хизмат кўрсатувчи банклардан юқорида кўрсатиб ўтилган тушумлар бўйича тўлов ёки инкассо топшириқномаларининг нусхалари илова қилинган ҳолда кўчирмалар оладилар.

19. Тегишли туман (шаҳар) давлат солиқ органлари хизмат кўрсатувчи банклардан бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси даромад ва харажатлари таснифига кўра ҳар бир тушум тури бўйича транзит ҳисобварақлардан тўлов ёки инкассо топшириқномаларининг нусхалари илова қилинган ҳолда банк кўчирмаларини оладилар

5-§. Ягона ижтимоий тўлов ва бошқа мажбурий бадалларнинг бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағлари бўйича ажратмалар қисмини тақсимлаш тартиби

20. Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағлари қуйидагиларни тўлаш учун сарфланади:

а) ишламайдиган фуқароларга:

ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тайинланган пенсиялар;

давлат пенсия таъминоти ҳуқуқига эга бўлмаган болаликдан ногиронлар, қариялар ва меҳнатга лаёқатсиз фуқароларга нафақалар;

Қонун ҳужжатларига мувофиқ бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағларидан молиялаштирилдиган бошқа компенсация тўловлари;

б) ишлайдиган фуқароларга:

ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тайинланган пенсиялар;

вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар;

ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақалар;

бола туғилиши муносабати билан бериладиган нафақалар;

дафн этишга нафақалар;

16 ёшгача бўлган ногирон боланинг ота-онасидан бири (васий)га оининг қўшимча дам олиш кунларига тўловлар;

қонун ҳужжатларига мувофиқ бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағларидан молиялаштириладиган бошқа компенсация тўловлари.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳар бир тўлов ойининг 10-кунигача ишламайдиган ва ишлайдиган фуқароларга пенсия, нафақа ва компенсация тўловларини тўлаш учун маблағларга бўлган талаб ҳажминини аниқлайди ва Ижро дирекциясига ариза тақдим этади.

Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг Ижро дирекцияси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг депозит ҳисобварағига маблағларни ўтказиш йўли билан бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағларини сарфлайди:

жорий тўлов ойининг 5-кунигача - ўтган ойдаги талаб ҳисоб-китобидан келиб чиққан ҳолда 40 фоиз миқдорида сумма;

жорий тўлов ойининг 20 кунигача - тақдим этилган ҳақиқатдаги талаб ҳажмидан қолган сумма.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, ўз навбатида, тегишли маблағларни 2 банк кунни мобайнида Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳамда вилоятлар ва Тошкент шаҳридаги меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари ҳисобварақларига ўтказади, улар аризалар асосида белгиланган тартибда ва муддатда маблағларни туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимларига ўтказадилар.

Туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари, ўз навбатида, тегишли маблағларни пенсия, нафақа ва компенсация тўловлари учун 2 банк кунни мобайнида “Ўзбекистон почтаси” ОАЖ ва Халқ банкининг туман ва шаҳар бўлинмалари ҳисобварағига ўтказадилар.

Туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларнинг аризалари бўйича (мазкур Низомга 2-сон иловага мувофиқ шакл бўйича) ишлайдиган пенсионерларга пенсиялар, вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақалар, бола туғилиши муносабати билан бериладиган нафақалар, дафн этишга нафақалар, 16 ёшгача бўлган ногирон болаларнинг ота-оналари (васийлари)га ойнинг қўшимча дам олиш кунларига тўловлар, тақдим этиладиган имтиёзлар ўрнига компенсация пул тўловларини (бюджет

ташкilotларидан ташқари) тўлашга маблағларни молиялаштиради.

Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси ҳисобварақларидан маблағларни қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган мақсадларда ўтказиш ва вақтинчалик олиб туриш тақиқланади.

6-§. Ягона ижтимоий тўловнинг Давлат бандликка кўмаклашиш фонди маблағлари бўйича ажратмалар қисмини тақсимлаш тартиби

21. Ягона ижтимоий тўлов юзасидан ажратмаларнинг бир қисми кўринишида тегишли 20205-сон (779-ҚШР) транзит ҳисоб-рақамларига келиб тушган маблағлар туман (шаҳар) меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимлари томонидан Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармаларининг 20205-сон транзит ҳисоб-рақамларига ўтказилади.

Бунда Давлат бандликка кўмаклашиш фонди маблағларининг 70 фоизи Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари тасарруфида қолади, 30 фоизи эса - республика даражасида меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўйича тегишли ҳудудий бошқармаларнинг тўлов топириқномалари орқали ўтказиш йўли билан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигида марказлаштирилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги Давлат бандликка кўмаклашиш фондидан келиб тушган маблағларни белгиланган тартибга мувофиқ сарфлайди

7-§. Ягона ижтимоий Ўзбекистон касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши маблағлари бўйича ажратмалар қисмини тақсимлаш тартиби

22. Касаба уюшмалари Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар кенгайлари ягона ижтимоий тўлов бўйича ажратмаларнинг бир қисми кўринишида тегишли 20205-сон

(780-ХШР) транзит ҳисобрақамларига келиб тушган маблағлардан қуйидаги тартибда фойдаланадилар:

келиб тушган маблағлар умумий суммасидан 20%и Ўзбекистон Республикаси қасаба уюшмалари федерацияси Кенгашининг 20205-сон транзит ҳисобрақамига, Кенгаш томонидан маблағларнинг кейинчалик белгиланган тартибда сарфланиши учун ўтказилади;

келиб тушган маблағлар умумий суммасидан 80%и қасаба уюшмалари Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар кенгашлари томонидан ҳудудий қасаба уюшмалари кенгашларининг тасдиқланган бюджетларига мувофиқ тақсимланади (Р банд)

23. Юридик шахсларнинг ходимларидан даволаниш ва дам олишга йўлланмалар учун ундириладиган қисман қиймат хизмат кўрсатувчи банклар томонидан охирги келиб тушган маблағларни мазкур Низомнинг 22-бандида белгиланган тартибга мувофиқ бундан кейин тақсимлаш билан қасаба уюшмалари Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар кенгашларининг иккиламчи депозит ҳисобрақамларига кириш қилинади.

8-§. Юридик шахслар томонидан давлат ижтимоий сугуртасига доир харажатлар тўловини бюджетдан таиқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга ошириш тартиби

24. Юридик шахслар солиқ органларига ҳисоб-китобларни тақдим этиш муддатларида (мазкур Низомга 8-сон илова), бироқ ҳисобот ойдан кейинги ойнинг 10-қунидан кечиктирмасдан туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимларига юридик шахслар харажатларини тўлашга бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасидан маблағларни олиш учун буюртманомаларни (мазкур Низомга 2-сон иловага биноан шакл бўйича) (кейинги ўринларда - буюртманомалар) тақдим этадилар.

Бунда юридик шахслар туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимларига 2004 йилнинг январь ойдан бошлаб бюджетдан таиқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобига давлат ижтимоий сугуртаси бўйича харажатларни ўз ичига олувчи буюртманомаларни тақдим этадилар. Юридик шахсларнинг тақдим этилган буюртманомаларда давлат ижтимоий сугуртаси бўйича маълум давр учун бухгалтерия ҳисоби маълумотлари бўйича ҳисоблаб

ёзилган суммалардан ортиқ бўлган харажатлар суммаларини кўрсатишлари тақиқланади.

25. Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобидан ҳисоблаб ёзилган, бироқ 2004 йилнинг 1 январига қадар тўланмаган давлат ижтимоий сугуртаси бўйича амалга ошириладиган харажатлар бўйича мазкур Низом амалга киритилгунга қадар амал қилган тартиб қўлланилади.

26. Туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимларидан юридик шахслар томонидан (бундан бюджет ташилотлари мустасно) давлат ижтимоий сугуртаси бўйича харажатларнинг тўланиши учун келиб тушган маблағларни кирим қилиш учун юридик шахслар, уларнинг талаб қилиб олингунгача асосий депозит ҳисобварақларига хизмат кўрсатувчи банкларда 888-шартли рақам билан иккиламчи ҳисоб рақамларини очадилар. Бунда туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимларидан юридик шахсларнинг, бунга 888-шартли рақамга эга, Давлат бюджетидан дотациялар олувчи хўжалик юритувчи субъектлар (театрлар ва бошқалар) ҳам киради, юқорида кўрсатиб ўтилган иккиламчи ҳисоб рақамларига келиб тушадиган маблағларга уларнинг Ўзбекистон Республикаси Марказий банки ва Молия вазирлиги томонидан 1999 йилнинг 22 январидан 104-В, 21-сон билан тасдиқланган (1999 йил 30 январда 615-сон билан рўйхатдан ўтказилган) Хўжалик юритувчи субъектларнинг банк ҳисобварақларидан пул маблағларини ҳисобдан чиқариш тартиби тўғрисидаги йўриқномада белгиланганидан кам эканлиги ҳолларида юридик шахсларнинг банк ҳисобварақларидан пул маблағларини ҳисобдан чиқаришнинг навбатлилиги тартиби татбиқ этилмайди. Бюджет ташилотларига туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари давлат ижтимоий сугуртаси бўйича харажатларни тўлаш учун маблағларни уларнинг буюртманомаларда кўрсатилган бюджет маблағлари бўйича талаб қилиб олингунгача асосий депозит ҳисобварақларига ўтказадилар. Бюджет ташилотлари буюртманомаларни бюджет таснифномаси бўлимлари бўйича алоҳида тузиб чиқадилар ва ушбу бўлимлар бўйича харажатлар амалга ошириладиган ҳисобварақларини кўрсатади.

27. Юридик шахслардан буюртманомаларни олишлари билан туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари 5 иш куни давомида

хўжалик юритувчи субъектларнинг 888-шартли рақамига эга иккиламчи ҳисоб рақамларига ва бюджет ташилотларининг талаб қилиб олингунгача асосий депозит ҳисоб рақамларига юқорида келтириб ўтилган харажатларни тўлаш учун зарур маблағларни ўтказадилар. Банклар бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобига давлат ижтимоий сугуртаси бўйича ҳисоблаб ёзилган харажатлар бўйича маблағларни белгиланган муддатларда берадилар, юридик шахслар эса (бунга бюджет ташилотлари ҳам киради) тўлайдилар.

Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича харажатларни тўлаш учун олинган маблағлар қатъий назоратда бўлиши ва фақатгина буюртманомада назарда тутилган мақсадлар учун фойдаланилиши мумкин. Ҳисоб-китобларда керакли суммаларни атайлаб бузиб кўрсатишга ва улардан мақсадга номувофиқ фойдаланишга йўл қўйган мансабдор шахслар меҳнат, маъмурий ва жинойт қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда тўлов интизомига риоя қилганлик учун шахсан жавобгар бўладилар.

Юридик шахслар (бундан бюджет ташилотлари мус-тасно) ўз маблағлари мавжуд бўлган ҳолларда, кейинчалик тўланган суммаларни бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобидан қоплаш эвазига пенсиялар, компенсациялар ва нафақаларни иш ҳақини тўлаш кунда ўз маблағлари ҳисобидан тўлашни амалга ошириши ҳуқуқига эгалар. Юридик шахслар томонидан тўланган суммаларнинг қопланиши бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармасидан олинган маблағларнинг иккиламчи депозит ҳисобварағидан (888-ҲШР) харажатлар тўлаб юборилган уларнинг асосий ҳисобрақамига ўтказиши йўли билан амалга оширилади.

28. Бюджетга ягона ижтимоий тўловни тўлашда нотўғри ёки ортиқча ҳисоблаб ўтказилган маблағлар тўловчининг ёзма аризаси бўйича тегишли туман (шаҳар) солиқ инспекцияси томонидан, унинг ҳулосаси асосида қайтариб берилади ёки бюджетга оид бўлғуси тўловлар ҳисобига ҳисобга киритилади. Бунда маблағларнинг тўловчига қайтариб берилиши 20205-транзит ҳисобрақамидан (777-ҲШР) амалга оширилади. Қайтариши бўйича операциялар ягона ижтимоий тўлов бўйича маблағларнинг жорий кундалик тушуми ҳисобидан ва унинг доираларида, уларнинг бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармаси, Давлат бандликка кўмаклашиши фонди ва Ўзбекистон касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши ўртасида тақсимланиши амалга оширилгунига қадар амалга оширилади.

Жорий кун учун ягона ижтимоий тўловнинг тўланишидан шахсий ҳисобвараққа келиб тушган маблағларнинг етарли эмаслиги ҳолларида келиб тушган маблағлар ва ҳисобварақдаги қолдиқ доираларида банкларга солиқ органлари томонидан тақдим этилган тўлов топишириқномаларини қисмлар бўйича тўлиқ ижро этилгунига ёки чақириб олингунига қадар ижро этишга рухсат этилади. Бунда тўловчиларга юқорида кўрсатилган қайтариб беришларнинг амалга оширилиши чоғида касаба уюшмалари Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар кенгашларига ягона ижтимоий тўловнинг 20205-транзит ҳисобрақамлари (777-ҲШР) юзасидан банк кўчирмаларини ишлаб чиқиш чоғида тўловчилар бўйича ҳисоб-китобларда келиб тушишлар ва қайтариш суммаларини (айирув белгиси билан) тармоқлар бўйича тақсимланган ҳолда ёйиб кўрсатиш лозим. Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси транзит ҳисобварақларига ортиқча ёки хато ҳисоблаб ўтказилган маблағларни қайтариш Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига ортиқча ўтказилган мажбурий ажратмалар, бадаллар ва бошқа тўловларни қайтариш (ҳисобга олиш) тартиби тўғрисидаги низомга (2005 йил 19 апрелда 1471-сон билан рўйхатга олинган) мувофиқ амалга оширилади.

**III БОБ. ЮРИДИК ШАХСНИ ТАШКИЛ ҚИЛМАСДАН
ТАДБИРКОРЛИК ФАОЛИЯТИ БИЛАН ШУЎУЛЛАНУВЧИ
ШАХСЛАР ВА ДЕҲҚОН ХЎЖАЛИКЛАРИ АЪЗОЛАРИ
ТОМОНИДАН БЮДЖЕТДАН ТАШҚАРИ ПЕНСИЯ
ЖАМЎАРМАСИГА СУЎУРТА БАДАЛЛАРИНИ
ҲИСОБЛАБ ЁЗИШ ВА ТЎЛАШ ТАРТИБИ**

29. Юридик шахсни ташкил қилмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахслар давлат солиқ хизмати органларида ҳисобга қўйилиш чоғида бир вақтнинг ўзида бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасининг суғурта бадаллари тўловчилари бўладилар.

30. Деҳқон хўжалигининг давлат ижтимоий суғуртасига тегишли шахс бўлиш истагини билдирган аъзоси белгиланган тартибда туман (шаҳар) солиқ органларида бюджетдан ташқари

Пенсия жамғармасы суғурта бадалларининг тўловчиси сифатида рўйхатдан ўтиши керак.

31. Юридик шахсни ташикил қилмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахсларга, деҳқон хўжаликлари аъзоларига солиқ тўловчининг идентификация рақамлари берилади.

32. Юридик шахсни ташикил қилмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахслар ва деҳқон хўжаликлари аъзолари бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари миқдорини мустақил равишда белгилайдилар. Бунда тадбиркор ва деҳқон хўжалиги аъзосининг суғурта бадали миқдори битта энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан кам бўлмаслиги, ёшга доир пенсия ҳуқуқига эга бўлган, шунингдек I ва II гуруҳ ногиронлари бўлиб ҳисобланувчи тадбиркорлар учун эса суғурта бадали миқдори Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақининг камида эллик фоизини ташикил қилиши керак.

33. Суғурта бадаллари тўловчилар томонидан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахслардан ундириладиган даромад солигини тўлаш учун белгиланган муддатларда тўланади.

Суғурта бадаллари нақдсиз ҳисоб-китоблар йўли орқали ёки нақд пуллар билан бевосита бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармасы ҳисобварақларига тўланади.

Тўлов топишириқномасида (кирим ордерида) албатта СТИР ва тўлов кирим қилинаётган давр кўрсатилиши керак. Давр кўрсатилмаган ҳолларда тўлов у амалга оширилган ой учун кирим қилинган деб ҳисобланади.

34. Юридик шахсни ташикил қилмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахслар ва деҳқон хўжаликлари аъзолари томонидан тўланган суғурта бадаллари қайтарилмайди.

IV БОБ. СОТИЛГАН МАҲСУЛОТ (ИШЛАР, ХИЗМАТЛАР)НИНГ ҲАҚИҚАТДАГИ ҲАЖМИДАН БЮДЖЕТДАН ТАШҚАРИ ПЕНСИЯ ЖАМҒАРМАСИГА МАЖБУРИЙ АЖРАТМАЛАРНИ ҲИСОБЛАБ ЁЗИШ ТАРТИБИ ВА ТЎЛАШ МУДДАТЛАРИ

35. Сотилган маҳсулот (ишлар, хизматлар)нинг ҳақиқатдаги ҳажмидан ажратмаларнинг тўловчилари бўлиб юридик шахслар ҳисобланади.

ҚҚС ва акциз солигини тўловчи юридик шахслар сотилган маҳсулот (ишлар, хизматлар)нинг ҳақиқатдаги ҳажмидан ажратмаларни кўрсатилган солиқ суммаларини чегирган ҳолда амалга оширадилар. Бунда ўзи фойдаланаётган узоқ муддатли активлар ва бошқа мол-мулкни сотиш мажбурий ажратмаларга тортиш объектига киритилмайди, бундан ижарадан олинган даромадлар мустасно Коммунал хўжалиги тизимининг иссиқлик, сув ва газ таъминоти корхоналари учун бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўловларни ҳисоблаб чиқаришда иссиқлик энергияси, сув ва табиий газ харид қийматининг корхона фаолиятининг ўзига хос хусусиятларига мувофиқ бўлган ҳажмлари ажратмаларга тортиш объектига киритилмайди³⁶. Мажбурий ажратмаларга тортиш объекти бўлиб қуйидагилар ҳисобланади:

а) ҳисобот даврида (ойида) сотилган маҳсулот (ишлар, хизматлар)нинг ҳақиқий ҳажми - саноат, транспорт ва қишлоқ хўжалиги корхоналари учун;

б) корхоналарни комиссия тақдирлаш суммалари - воситачилик хизматларини кўрсатувчи дилерлар ва корхоналар учун;

в) ўз кучлари билан бажарилган ишлар ҳажми - қурилиш, қурилиш-монтаж, таъмирлаш-қурилиш, ишга тушириш-созлаш, лойиҳа-қидирув ва илмий-тадқиқот ташилотлари учун;

г) товар айланмаси, бажарилган ишлар, хизматлар ҳажми - умумий овқатланиш, таъминот-сотиш ташилотлари билан бирга тайёрлов, савдо корхоналари учун;

д) ялпи даромад - улгуржи ва чакана дорихона муассасалари учун;

е) сотилган маҳсулотнинг бутун ҳажми, бунга консигнация товари қиймати ҳам киради - консигнация шартномалари бўйича воситачилик фаолиятини амалга оширувчи корхоналар учун;

ж) ҳисобот даврида олинган ҳақиқатдаги даромад - банклар, сугурта ташилотлари ва уларнинг муассасалари учун;

з) тадбиркорлик фаолиятидан олинган тушум суммалари - тадбиркорлик фаолиятини амалга оширувчи нотижорат, бюджет ташилотлари учун.

37. Сотилган маҳсулот (ишлар, хизматлар)нинг ҳақиқатдаги ҳажмидан мажбурий ажратмаларни ҳисоблаб ёзиш тўловчи томонидан мустақил равишда амалга оширилади.

38. Сотилган маҳсулотнинг ҳақиқатдаги ҳажмидан мажбурий ажратмаларнинг ҳисоб-китоби тўловчилар томонидан солиқ органига мазкур Низомга 3-сон иловага биноан шакл бўйича ҳисобот ойидан кейинги ойнинг 10-кунигача ҳар ойда ўсиб боровчи якун билан тақдим этилади.

39. Мажбурий ажратмалар ҳар ой учун юридик шахслар - тўловчилар томонидан бевосита бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси ҳисобрақамларига ҳисобот ойидан кейинги ойнинг 10-кунидан кечиктирмасдан тўланади.

V БОБ. БЮДЖЕТДАН ТАШҚАРИ ПЕНСИЯ ЖАМҒАРМАСИ МАБЛАҒЛАРИ ҲИСОБИДАН БОШҚА ХИЛ ТЎЛОВЛАР

1-§. Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонунининг 12-моддаси “б” - “ж” бандларига биноан тайинланган пенсияларни тўлашга бўлган харажатларни амалга ошириш

2-§. Ишсиз мақомига эга шахсларга муддатидан олдин тайинланган пенсияларни тўлашга бўлган харажатларнинг амалга оширилиши (Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонуни 14-моддаси)

3-§. Меҳнатда шикастланиш ёки касб касалликлари натижасида ногиронлик бўйича пенсияларни тўлашга бўлган харажатларнинг амалга оширилиши (Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонуни 15-моддаси “а”-банди)

1-§. Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонунининг 12-моддаси “б” - “ж” бандларига биноан тайинланган пенсияларни тўлашга бўлган харажатларни амалга ошириш

40. Мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар юридик шахслар меҳнатга ҳақ тўлаш учун мўлжалланган маблағлардан бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонуни 12-моддаси “б” - “ж”-бандларига мувофиқ тайинланган пенсияларни тўлашга бўлган харажатларни қопловчи тўловларни кирим қиладилар (Мазкур Низомга 4-сон илова).

41. Пенсияларни тўлашга оид харажатларни амалга ошириш қуйидаги тартибда бажарилади:

а) Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонуни 12-моддаси “б” - “ж”-бандларида назарда тутилган тасдиқланган иштатлар жадавалига биноан ишчи ўринларига эга юридик шахслар ана шундай ишчи ўринлари рўйхатини, касблар, лавозимлар номларини ва ушбу ишчи ўринларида банд бўлган ходимларнинг ўртача йиллик сонини белгилайдилар;

б) мазкур йил давомида имтиёзли шартларда ушбу ишчи ўринларидан пенсияга чиқувчи ходимлар сони уларнинг ўртача йиллик сонидан 3% миқдорида қабул қилинади;

в) уларга тўланиши керак бўлган пенсия миқдорининг аниқланиши учун кўрсатиб ўтилган ишчи ўринларида банд бўлган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи ўтган йил маълумотлари асосида ҳисоблаб чиқарилади. Пенсия миқдори кўрсатилган ўртача ойлик иш ҳақининг 60%и миқдорида қабул қилинади;

г) юридик шахслар томонидан Ўзбекистон Республикасининг “Фуқароларнинг пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонуни 12-моддаси “б” - “ж”-бандларига мувофиқ пенсияларни тўлаш учун харажатларнинг амалга оширилишига маблағлар суммасини тўлаш ҳисобот йили якунлари асосида амалга оширилади ва ҳисоб-китоб туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимларига мазкур Низомга 5-сон иловага биноан шакл бўйича ҳисобот йилидан кейинги йилнинг 15 январига қадар тақдим этилади.

**2-§. Ишсиз мақомига эга шахсларга муддатидан олдин
тайинланган пенсияларни тўлашга бўлган харажатларнинг
амалга оширилиши (Ўзбекистон Республикасининг
“Фуқароларнинг давлат
пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонуни 14-моддаси)**

42. Ижтимоий таъминот бўлимлари ҳар ойда, пенсиялар тўлови амалга оширилган ойдан кейинги ойнинг 5-кунига қадар меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимларига ишсиз мақомига эга шахсларга муддатидан олдин тайинланган пенсияларни тўлашга бўлган харажатларнинг қопланишига доир ҳисоблаб ёзилган суммалар ҳисоб-китобини тақдим этадилар.

Тақдим этилган ҳисоб-китобнинг кўчирма нусхаси ана шу муддатларда давлат солиқ хизматининг маҳаллий органига тақдим этилади.

43. Туман (шаҳар) меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимларининг тақдимномасига кўра тайинланган муддатидан олдинги пенсияларнинг тўланишига доир харажатларнинг қопланишига бўлган суммаларни тўлаш улар томонидан мазкур Низомга 6-сон иловага биноан шакл асосида ҳисобот ойдан кейинги ойнинг 10-кунига қадар муддатда, ҳар ойда амалга оширилади.

**3-§. Меҳнатда шикастланиш ёки касб касалликлари натижасида
ногиронлик бўйича пенсияларни тўлашга бўлган харажатларнинг
амалга оширилиши (Ўзбекистон Республикасининг
“Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида”ги қонуни
15-моддаси “а”-банди)**

44. Мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар юридик шахслар меҳнатга ҳақ тўлаш учун мўлжалланган маблағлардан ҳар ойда юридик шахснинг айби билан юз берган меҳнатда шикастланиш ёки касб касалликлари оқибатида ногиронлик бўйича пенсияларни тўлаш учун харажатларни қопловчи суммаларни тегишли туман (шаҳар) давлат солиқ органларига хизмат кўрсатувчи банкларда очилган, 887-ҳисобварақлар шартли рақами (ХШР) билан 20205-сон транзит ҳисобварағига ўтказадилар.

Тижорат банклари иш кунининг охирида ушбу суммаларни Марказий банкнинг Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар бош бошқармаларида очилган, Пенсия жамғармасининг транзит ҳисобварағига ўтказадилар, кейинчалик у ердан Марказий банкнинг Тошкент шаҳридаги Бош бошқармасидаги Ҳисоб-китоб-касса марказида очилган, Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси ҳисобварағига (00014) ўтказилади.

Юридик шахслар юқорида кўрсатилган харажатларни қопловчи тўловни пенсия тўланган ойдан кейинги ойнинг 10-кунигача бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига киритадилар.

Меҳнатда шикастланиш ёки касб касалликлари оқибатида ногиронлик бўйича пенсия тўловларига харажатларни тўлаш учун тақдим этилган регресс талаблари (даъволари) бўйича иш берувчилар ва фуқаролар томонидан қопланадиган маблағлардан 15 фоизи регресс ишлари билан шуғулланувчи ходимларга ҳақ тўлаш учун туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимларида очилган 20204-сон махсус ҳисобварақларга ўтказилади

45. Ижтимоий таъминот бўлимлари меҳнатда иш-кастланиш ёки касб касаллиги оқибатида юз берган ногиронлик бўйича пенсияларни тайинлай туриб, пенсияларни тўлаш амалга оширилган ойдан кейинги ҳар бир ойнинг 5-кунига қадар бу каби пенсияларни олувчилар рўйхатини, пенсионерларнинг фамилияси, исми, отасининг исми, пенсиялар миқдори, уларнинг айби билан меҳнатда шикастланишлар ёки касб касалликлари юз берган корхоналар, ташилотларнинг номлари, уларнинг СТИРлари, юридик манзиллари ва банк реквизитлари кўрсатилган ҳолда тегишли туман (шаҳар) солиқ органларига, уларнинг айби билан меҳнатда шикастланиш ёки касб касалликлари юз берган ушбу корхоналар, ташилотлардан тўланган пенсия суммаларини ундириб олиш учун етказадилар.

46. Юридик шахслар ҳар ойда, ҳисобот ойидан ке-йинги ойнинг 10-кунига қадар солиқ органларига меҳнатда шикастланиш ёки касб касалликлари оқибатида тайинланган тўланган пенсиялар бўйича харажатларни қоплаш ҳисоб-китобларини мазкур Низомга 7-иловага биноан шакл бўйича тақдим этадилар.

**VI БОБ. ЯГОНА ИЖТИМОЙ ТЎЛОВ ВА ДАВЛАТ
ИЖТИМОЙ СУҒУРТАСИГА МАЖБУРИЙ СУҒУРТА
БАДАЛЛАРИ ВА АЖРАТМАЛАР БЎЙИЧА
ҲИСОБ ВА ҲИСОБОТЛАР**

47. Юридик шахслар ягона ижтимоий тўлов бўйича ҳисоб-китобларни ўзлари тўловчилар сифатида рўйхатга олинган туман солиқ инспекциялари билан юритадилар.

48. Хўжалик ҳисобида бўлган корхоналар ва ташиқлотлар бўйича:

а) меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ҳисоблаб ёзилган ягона ижтимоий тўлов суммалари харажатларни ҳисобга олиш ҳисобварақлари (2000, 2300, 2500, 2600, 2700, 9400) билан корреспонденцияда 6520 "Мақсадли давлат жамғармаларига тўловлар" счёти кредити бўйича акс эттирилади; (ЎЗР АВ 29.06.2004 й. 1333-1-сон билан рўйхатга олинган ЎЗР МВ, МАИМКВ, ДСҚ, МБ Қарори таҳриридаги кичик банд)

б) фуқароларнинг иш ҳақидан ушланган суғурта бадаллари суммалари бухгалтерия ҳисобида 6710-“Ходимлар билан меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ҳисоб-китоб-лар” ҳисобварағи билан корреспонденцияда 6520-“Давлат мақсадли жамғармаларига тўловлар” ҳисобварағининг кредити бўйича акс эттирилади;

в) тегишли пенсиялар ва нафақаларнинг эълон қилинган суммалари бухгалтерия ҳисобида 6710-“Ходимлар билан меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ҳисоб-китоблар” ҳисобварағи билан корреспонденцияда 4890-“Бошқа дебиторларнинг қарзлари” ҳисобварағи дебети бўйича акс эттирилади;

г) тегишли маблағ суммаларининг бюджетдан таш-қари Пенсия жамғармасидан келиб тушиши 4890-“Бошқа дебиторларнинг қарзлари” ҳисобварағи билан корреспонденцияда пул маблағларини ҳисобга олувчи ҳисобварақларнинг дебети бўйича акс эттирилади;

д) ходимларга тегишли пенсиялар ва нафақалар бўйича маблағлар суммаси тўлови пул маблағларини ҳисобга олиш ҳисобварақлари билан корреспонденцияда 6710-“Ходимлар билан меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ҳисоб-китоблар” ҳисобварағининг дебети бўйича акс эттирилади.

49. Бюджет ташилотлари меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўлов суммасини ҳисоблаб ёзишни белгиланган миқдорда амалга оширадилар ва уни қуйидаги бухгалтерия проводкаси билан акс эттирадилар:

200-“Бюджет бўйича харажатлар” илова ҳисобварагининг дебети;

175-“Ягона ижтимоий тўлов” илова ҳисобварагининг кредити.

Ҳисоблаб ёзилган ягона ижтимоий тўлов суммаси ҳақиқатдаги харажатлар бўлиб ҳисобланади ва 2-сон шакл бўйича чораклик ҳисоботда “ҳақиқатдаги харажатлар” устунида акс эттирилади.

Ҳисоблаб ёзилган ягона ижтимоий тўлов суммаси бюджет ташикоти томонидан битта тўлов топшириқномаси бўйича ўтказилади ва бухгалтерияда қуйидаги бухгалтерия проводкаси орқали акс эттирилади:

175-“Ягона ижтимоий тўлов” илова ҳисобвараги дебети;

100 (090)-“Ташилотнинг талаб қилиб олингунгача депозит ҳисобвараги” илова ҳисобварагининг кредити.

Тўлов топшириқномаси асосида ўтказилган ягона ижтимоий тўлов суммаси касса харажатлари бўлиб ҳисобланади ва ойлик ҳамда чораклик ҳисоботларда “касса харажатлари” устунида акс эттирилади.

Касса харажатлари бўлиб бюджет ташилотлари томонидан ижтимоий тўловларни тўлаш учун ташилот кассасига чеклар бўйича олинган суммалар ҳам ҳисобланади.

Бюджет ташилотларининг депозит ҳисобварагига бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасидан келиб тушган суммалар ушбу ташилотларда касса харажатларини тиклашга киритилади.

50. Бюджет ташилотларининг бухгалтерия ҳисобида бюджетдан таиқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобидан нафақалар, пенсиялар, компенсацияларнинг, фуқароларнинг ходимлар иш ҳақидан ушлаб қолинадиган мажбурий бадаллари тўловларининг акс эттирилиши амалдаги қонунчиликда белгиланган тартибда амалга оширилади.

51. Бюджет ташилотларининг хўжалик ҳисобидаги фаолиятлари бўйича ягона ижтимоий тўловнинг ҳисоблаб ёзилиши ва тўланиши бўйича операциялар мазкур Низомнинг 50-бандида

кўрсатилганига ўхшаш тартибда, хўжалик ҳисоби фаолияти бўйича операцияларни ҳисобга олиш учун қўлланадиган илова ҳисобварақлардан фойдаланилган ҳолда амалга оширилади.

52. Юридик шахслар - тўловчилар ҳар ойда, ҳисобот ойдан кейинги ойнинг 10-кунига қадар тегишли туман (шаҳар) солиқ органларига:

мазкур Низомга 8-сон иловага биноан меҳнатга ҳақ тўлаш фондидан ягона ижтимоий тўловнинг ҳисоблаб ёзилган ва тўланган суммалари тўғрисидаги ҳисоб-китобларни;

мазкур Низомга 9-сон иловага биноан фуқароларнинг иш ҳақидан мажбурий суғурта бадалларининг ҳисоблаб ёзилган ва тўланган суммалари тўғрисидаги ҳисоб-китобларни тақдим этадилар.

53. Юридик шахслар ҳар чорақда, бухгалтерия ҳисоботларини тақдим этиш муддатларида туман (шаҳар) солиқ органларига ягона ижтимоий тўловнинг ўсиб боровчи якун билан, давлат ижтимоий суғуртасига мажбурий ажратмалар ва бадалларнинг ҳисоблаб чиқарилиши ва тўланиши ҳақидаги ҳисоботларни мазкур Низомга 10-сон иловага биноан шакл бўйича тақдим этишлари шарт.

Бунда ҳар чорақда бир марта (1 апрель, 1 июль, 1 октябрь, 1 январь ҳолати бўйича) туман (шаҳар) давлат солиқ органлари ягона ижтимоий тўлов, давлат ижтимоий суғуртасига мажбурий ажратмалар ва бадалларнинг ҳисоблаб чиқарилиши ва тўланиши ҳақидаги йиғма ҳисоботларнинг кўчирма нусхаларини (мазкур Низомга 10-сон илова) икки нусхада туман (шаҳар) меҳнат, бандлик ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бўлимларига ва Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши бўлинмаларига тақдим этадилар.

54. Юридик шахслар ҳар чорақда бухгалтерия ҳисоботини тақдим этиш муддатларида туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимларига маблағларнинг бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси ҳисобидан сарфланиши тўғрисидаги ҳисоботларни ўсиб боровчи якун асосида, мазкур Низомга 11-сон иловага биноан шакл бўйича тақдим этишлари ва бир вақтнинг ўзида мазкур Низомга 12-сон иловага биноан шакл бўйича солиштириш далолатномасини тузган ҳолда ҳисоб-китобларни солиштиришини амалга оширишлари шарт.

55. Туман (шаҳар) солиқ органлари, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Касаба уюшмалари федерацияси Кенгашининг бўлинмалари белгиланган тартибда ҳар ойлик ва ҳар чораклик асосларда ўзларининг тегишли юқори органларига йиғма ҳисоб-китоблар (ойлик) ва ҳисоботларни (чораклик) тақдим этадилар.

56. Давлат солиқ қўмитаси бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасининг Ижро дирекциясига ягона ижтимоий тўлов, давлат ижтимоий суғуртасига мажбурий ажратмалар ва бадалларни ҳисоблаб чиқариш ва тўлаш тўғрисидаги ҳисоботни юридик шахслар томонидан мазкур Низомга 10-сон иловага мувофиқ шакл бўйича чораклик ва йиллик ҳисоботлар тақдим этилгандан кейин 15 кун ичида тақдим этади

57. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, бюджетдан таиқари Пенсия жамғармаси ва Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши белгиланган шакл ва муддатларда ҳар чоракда Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигига давлат ижтимоий суғуртаси бўйича келиб тушган маблағлар тўғрисидаги ва маблағларнинг ишлатилганлиги тўғрисидаги йиғма ҳисоботларни тақдим этадилар

58. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги Давлат солиқ қўмитаси, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, бюджетдан таиқари Пенсия жамғармаси ва Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашидан ягона ижтимоий тўловлар маблағлари ва давлат ижтимоий суғуртасига мажбурий ажратмалар ва бадалларнинг келиб тушишига тааллуқли қўшимча ахборотни талаб қилиш ҳуқуқига эга.

VII БОБ. ЯГОНА ИЖТИМОИЙ ТЎЛОВ, ДАВЛАТ ИЖТИМОИЙ СУҒУРТАСИГА МАЖБУРИЙ АЖРАТМАЛАР ВА БАДАЛЛАР БЎЙИЧА МАБЛАҒЛАРНИНГ КЕЛИБ ТУШИШИ ВА САРФЛАНИШИ УСТИДАН НАЗОРАТ ҚИЛИШ

59. Юридик ва жисмоний шахслар томонидан амалга оширилган ягона ижтимоий тўлов, давлат ижтимоий суғуртасига мажбурий ажратмалар ва бадаллар ҳисоб-китобларининг тўғрилиги, тўлиқ ва ўз вақтида тўланганлиги устидан назорат

давлат солиқ хизмати органлари томонидан амалдаги Қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади. Солиқ органлари амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ юридик ва жисмоний шахсларга нисбатан ягона ижтимоий тўлов ҳамда давлат ижтимоий сугуртасига мажбурий ажратмалар ва бадалларнинг ҳисоблаб ёзилиши тартиби ва тўлаш муддатларининг бузилганлиги учун молиявий ва маъмурий жавобгарлик чораларини қўллайдилар.

60. Пенсиялар, нафақалар ва компенсация тўловларининг тайинланиши ва тўланиши устидан назорат Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг жойлардаги органлари томонидан амалга оширилади.

61. Пенсиялар, нафақалар ва компенсацияларни тўлаш харажатлари, шунингдек корхоналар, ташиқлотлар ва муассасаларнинг давлат ижтимоий сугуртаси бўйича харажатлари ўз вақтида молияланиши устидан мониторинг бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси Ижро дирекцияси томонидан амалга оширилади.

VIII БОБ. ТЎЛОВЧИЛАРНИНГ ЖАВОБГАРЛИГИ

62. Юридик ва жисмоний шахслар - тўловчилар амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ, ягона ижтимоий тўлов, ижтимоий сугурталашга оид мажбурий ажратмалар ва бадалларнинг тўғри ҳисоблаб чиқарилиши, ўз вақтида тўланиши ва маблағлардан мақсадли фойдаланилиши учун жавобгар ҳисобланадилар.

63. Пенсиялар, компенсациялар ва нафақаларнинг ҳисоблаб ёзилиши, тўланиши ва бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасидан бу мақсадларга олинган маблағлардан мақсадли фойдаланилиши учун юридик шахсларнинг раҳбарлари жавобгар ҳисобланадилар.

IX БОБ. ЯКУНЛОВЧИ ҚОИДА

64. Мазкур Низом Ўзбекистон касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши билан келишилган.

284-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси ҳисобидан бериладиган таъминот турлари

Суғурта қилинган ходимлар, тегишли ҳолларда эса, уларнинг оилалари ҳам давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақалари, аёллар эса, бундан ташқари, ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари;

бола туғилганда бериладиган нафақалар;

давлат томонидан бериладиган ёшга доир, ногиронлик ва боқувчисини йўқотганлик пенсиялари;

қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа тўловлар билан таъминланадилар. Давлат ижтимоий суғуртаси маблағларидан санаторий-курортларда даволаниш, дам олиш, суғурта қилинган ходимларнинг шифобахш (парҳез) таомлари учун ҳақ тўлаш, болаларнинг соғломлаштириш лагерларини таъминлаб туриш, давлат ижтимоий суғуртасига доир бошқа тадбирлар учун ҳам белгиланган тартибда фойдаланилади.

1. Суғурта қилинган ходимлар, якка тадбиркорлар, деҳқон хўжалигининг аъзолари ва давлат ижтимоий суғуртаси бадаллари мунтазам равишда тўлаб борган ўзга шахслар, тегишли ҳолларда эса уларнинг оила аъзолари ҳам давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан турли таъминотларни олишга ҳақли бўладилар. Бундай таъминот туларига қуйидагилар киради:

- ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси;

- бола туғилганда бериладиган нафақалар;

- давлат пенсиялари;

- қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа таъминот турлари;

2. Ходимларни санаторий-курортларда даволаниш ва дам олишлари шифобахш, парҳез таомлар билан таъминланишлари, болалар соғломлаштириш лагерларини таъминлаш ва бошқа бир қанча тадбирлар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан белгиланган тартибда амалга оширилади.

Жумладан, қаранг: -----

2-§. Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича бериладиган нафақалар.
Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини
ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг
2002 йил 1 апрелдаги 21-сон
буйруғи билан тасдиқланган
Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар
тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида
НИЗОМ

Мазкур Низом Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 28 февралдаги 71-сон "Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар тўлаш чегарасини такомиллаштириш тўғрисида"ги қарори ижросини таъминлаш мақсадида ҳамда Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2001 йил 13 февралдаги ПФ-2810-сон Фармони, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги 249-сон, 1997 йил 20 мартдаги 153-сон, 1997 йил 6 июндаги 286-сон, 2000 йил 15 ноябрдаги 444-сон, 2000 йил 23 декабрдаги 498-сон, 2001 йил 13 февралдаги 75-сон, 2001 йил 6 апрелдаги 162-сон, 2001 йил 24 августдаги 351-сон қарорларига мувофиқ ишлаб чиқилган бўлиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақаларни тайинлаш ва тўлаш тартибини белгилаб беради.

§ 1. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Мазкур Низомда кўзда тутилган тартибда бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобидан ижтимоий суғурта бўйича қуйидаги нафақалар берилади:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик учун;
ҳомиладорлик ва туғиш учун;
бола туғилгани учун;
қўшимча дам олиш кунини учун;
дафн этиш маросими учун.

2. Низомнинг 1-бандида кўрсатилган нафақалар ижтимоий суғурта жорий қилинадиган ходимларга, шунингдек Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида кўзда тутилган ҳолларда бошқа фуқароларга ҳам берилади.

Иш берувчининг давлат ижтимоий суғуртаси бўйича бадал тўламаганлиги, суғурта қилинган ходимни давлат ижтимоий суғуртаси нафақалари билан таъминланиши ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

3. Умумий қоидага кўра ходимга нафақа, агар уни олиши ҳуқуқи иш берувчи билан меҳнат муносабатларида бўлган даврда (синов даври ҳамда ишдан бўшатиш кунни ҳам қўшиб) пайдо бўлса берилади.

Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахсларга ҳамда деҳқон хўжалиги аъзоларига нафақа, агар уни олиши ҳуқуқи улар томонидан белгиланган тартибда суғурта бадалини тўлаш даврида пайдо бўлса, берилади.

4. Айрим ҳолларда, яъни меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилингандан (Меҳнат кодексининг 67-моддаси) кейин бир ой ичида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътили бошланган бўлса, нафақа яшаш жойидаги туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлими томонидан тўланади.

Ушбу тартиб Ўзбекистон Республикаси Қуролли кучларидаги муддатли хизмат сафидан бўшатишган собиқ ҳарбий хизматчиларга ҳам қўлланилади.

5. Нафақа, меҳнат қобилияти тикланган, ногиронлик белгиланган, ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаган, вафот этган ёки бола туғилган кундан бошлаб 6 ой муддат ичида мурोजаат қилинганда тўланади. Бунда, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси уни олиши учун мурोजаат қилинган кунгача бўлган 12 ойдан ошмаган давр учун берилади.

6. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик (ҳомиладорлик ва туғиш таътили) кунлари ходимнинг ишдан ноқонуний бўшатишгани тўғрисида низо кўрилаяётган даврга тўғри келган ҳолларда, у ишга тикланган тақдирдагина (барча меҳнатга қобилиятсиз кунлар учун) нафақа олиши ҳуқуқига эга бўлади.

7. Нафақа ойига бир марта ойнинг иккинчи ярми учун бериладиган иш ҳақи билан бирга тўланади.

8. Ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан ижтимоий суғурта бўйича нафақаларнинг тўғри ҳисобланиши устидан назорат Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари томонидан амалга оширилади.

Корхона, муассаса, ташилот (бундан буён корхона)лар томонидан иш жойида бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармаси маблағларининг ижтимоий суғурта бўйича нафақалар учун мақсадга мувофиқ сарфланиши устидан назорат қилиш Давлат солиқ хизмати органлари томонидан қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади.

§ 2. ВАҚТИНЧА МЕҲНАТГА ҚОБИЛИЯТСИЗЛИК НАФАҚАСИ

9. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси қуйидаги ҳолларда берилади:

а) вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотиш билан боғлиқ касалликда (шикастланишда);

б) санаторий-курортларда даволанганда;

в) касалланган оила аъзосини парваришлаш зарур бўлганда;

г) карантинда;

д) сил ёки касб касаллиги туфайли вақтинча бошқа ишга ўтказилганда;

е) меҳнат қобилиятини тиклаш ёки ясама аъзо (протез) қўйдириш учун реабилитация муассасаларига ётқизилганда.

10. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасини тайинлаш учун фақат белгиланган тартибда берилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси (касаллик варақаси) асос бўлади.

Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси йўқолган ҳолларда, нафақа, унинг ўрнига такрорий берилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси (дубликат) асосида берилади.

11. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа меҳнат қобилияти йўқолган биринчи кундан то у тиклангунга қадар ёки тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЭК) томонидан ногиронлик белгилангунга қадар, ҳатто бу даврда ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам берилади.

Узоқ вақт касал бўлганларни ТМЭК кўригига юбориш муддатлари Меҳнатга лаёқатсизлик варақалари ва маълумотно-малар бериш тартиби тўғрисидаги Йўриқномага (рўйхат рақами 873, 2000 йил 19 январь) биноан белгиланади.

12. Олий, ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаларини, магистратура, аспирантура, клиник ординатура, докторантурани

тамомлаган ва белгиланган тартибда ишга юборилган шахсларга нафақа улар ишга чиқиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

13. Иш ҳақи, суткалик ва кўчиш бўйича харажатларни олиш ҳуқуқига эга бўлган ходимга иш жойига бораётган даврда бошланган меҳнатга қобилиятсизлик кунлари учун нафақа тўланади.

14. Ходимнинг меҳнатга қобилиятсизлик кунлари йиллик (асосий ва қўшимча) таътил даврига тўғри келган ҳолларда, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кўрсатилган барча кунлар учун нафақа тўланади.

15. Санаторий-курортда даволанишда, агар асосий ва қўшимча таътил ходимнинг санаторийда даволаниши учун етарли бўлмаса, нафақа берилади. Бундай ҳолда санаторий-курортда даволанишининг барча даври учун (йўлланма, даволаниш муддати) санаторийга бориш-келиш вақтини қўшиб, аммо ходимнинг йиллик таътилини чиқариб ташлаган ҳолда нафақа берилади.

Асосий ва қўшимча таътилдан санаторийга боришдан олдин фойдаланган бўлса ҳам нафақа уни чиқариб ташлаган ҳолда берилади. Бунда иш берувчи таътилнинг етмайдиган вақти учун ходим билан келишиб, унга иш ҳақи сақланмаган таътил беради.

Иккинчи жаҳон уруши ногиронларига, байналминал жангчиларга, Чернобил АЭС фалокати оқибатларини тугатишда қатнашган шахсларга, шунингдек, санаторийга даволанишни давом эттириш учун даволаш муассасаларидан ўткир миокард инфаркти билан касалланган, жарроҳлик услуги билан юракнинг аортакоронар шунтровкаси ва аневризмлари, ошқозоннинг яралик касаллиги, ўн икки бармоқ ичак касаллигидан даволанган ва ўт пуфагини олиб ташлашдан кейин бевосита юборилган ходимларга, шунингдек сил касаллиги билан оғриганларга нафақа санаторийда бўлган барча вақт учун берилади.

Ўн олти ёшгача бўлган ногирон болани тарбиялаётган она-оналардан бирига (ҳомийга ёки васийга), ногирон боланинг санаторийда даволанган барча даври учун (санаторийга бориб-келиш вақтини ҳисобга олиб) унга якка тартибда парвариш зарурлиги тўғрисидаги тиббий хулоса мавжуд бўлганда нафақа берилади.

16. Уч ёшгача бўлган болани ёки 16 ёшгача бўлган ногирон болани парваришда банд бўлган она касал бўлиб, болани парваришда қурби етмай қолган ҳолларда, парвариш билан банд бўлган ишлаётган бошқа оила аъзолари ёки қариндошларига (меҳнатга лаёқатсизлик варақасига асосан) нафақа берилади.

Оиланинг касал бўлган аъзосига қараши бўйича вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бемор бировнинг парваришига муҳтож бўлган, лекин 7 календарь кунидан ошмаган давр учун берилади.

Ўн тўрт ёшга етмаган бемор болага қараши учун вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси болага парвариш керак бўлган, аммо 14 календарь кунидан ошмаган давр учун берилади.

17. Агарда ходим карантин вақтида санитария-эпидемиология хизмати органлари томонидан атрофидаги шахслар орқали юқумли касалликка чалиниш хавфини олдини олиш мақсадида ишдан четлатилган бўлса нафақа берилади.

18. Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинган ходим даволаниш қондасини бузмаган ҳолда бошқа ишни бажариш имконига эга бўлиб, у тиббий-маслаҳат комиссияси (ТМК) хулосаси (бундай комиссиялар бўлмаган жойларда эса даволовчи шифокорнинг, даволаш муассасасининг бош шифокори томонидан тасдиқланган хулосаси) асосида вақтинча бошқа ишга ўтказилиши мумкин.

Ходимга, вақтинчалик камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат давомида касаллик варақаси бўйича янги ишда бериладиган иш ҳақига қўшилганда аввалги ишидаги тўлиқ иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда нафақа тўланади.

Бунда касб касаллиги оқибатида бошқа ишга ўтказилган шахсларга нафақа, агар у амалдаги қонун ҳужжатларига биноан аввалги иш ҳақи билан янги иш ҳақи ўртасидаги фарқни корхонадан олиш ҳуқуқига эга бўлмаса берилади.

Башарти, касаллик варақасида кўрсатилган муддатда иш берувчи ходимга бошқа иш топиб беролмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган иш кунлари учун нафақа умумий асосларда тўланади.

19. Реабилитация муассасаларида бўлган барча вақт учун ва унга келиб-кейтиш вақти учун нафақа тўланади.

20. Мавсумий ва вақтинчалик ишларда банд бўлган ходимларга меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги оқибатида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа умумий асосларда, бошқа сабаблар оқибатидаги вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа мавсумий ёки вақтинчалик иш тўғрисида тузилган меҳнат шартномасида кўрсатилган иш кунлари доирасида тўланади.

21. Ишлаётган ногиронларга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа меҳнатда майибланиш ҳодисалари ёки касб касаллигидан ташқари, кетма-кет икки ойдан ва календарь йилда уч ойдан ошмаган муддатга берилади.

Ишлаётган Иккинчи жаҳон урушининг ногиронларига ва имтиёзлари жиҳатдан уларга тенглаштирилган бошқа ногиронларга, Чернобил АЭСдаги фалокат ёки унинг оқибатларини бартараф этиш бўйича ишларни бажариш билан боғлиқ сабабларга кўра ногирон бўлган шахсларга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси (меҳнатда майибланиш ҳодисалари ёки касб касаллигидан ташқари) кетма-кет тўрт ойгача ёки календарь йилда беш ойгача берилади.

Агар ишловчи ногироннинг вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлиги меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги туфайли юз берса, нафақа у тўла соғайгунга ёки меҳнатда майибланиш ёхуд касб касаллиги билан боғлиқ ногиронлик гуруҳи қайта кўриб чиқилгунга қадар тўланади.

Сил касаллиги оқибатида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа шахс тўла соғайгунга қадар, лекин кўпи билан 10 ойга берилади.

Ходим сил касаллиги билан қайта касалланганда ёки сил касаллиги оқибатида ногирон деб топилганда нафақа кўпи билан 6 ойга берилади.

ТМЭК кўригидан белгиланган муддатда қайта ўтмаган ногиронга нафақа мазкур бандда белгиланган муддатларга тўланади.

22. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик қуйидаги даврларга тўғри келганда нафақа тўланмайди:

иш ҳақи сақланмаган таътил;

болани парваришлаш бўйича таътил;

иш вақтинча тўхтатилган;

ходим ишдан (лавозимдан) четлаштирилиб, иш ҳақи тўлаш тўхтатиб қўйилганлиги сабабли ишламаган;

ҳарбий ўқув ёки текиширув йиғини;

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув юртларида таҳсил олиш муносабати билан берилган қўшимча таътил.

Ушбу даврларда бошланиб, давом этаётган меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси ходим ишга чиқиши (лавозимга тикланиши) лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

23. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси қуйидаги ҳолларда берилмайди:

ишдан ёки бошқа вазифалардан бўйин товлаш мақсадида ўз саломатлигига атайлаб зиён етказган ёхуд ўзини касалликка солганда;

гиёҳвандлик ёки мастлик билан бoғлиқ ҳаракатлар оқибатида, шунингдек, спиртли ва гиёҳвандлик моддаларини истеъмол қилиш натижасида касалликка чалинганда (жароҳатланганда);

жиноят содир қилиш вақтида жароҳатланганда;

суд қарори асосида мажбурий даволанишга юборилганда (руҳий касаллардан ташқари);

ҳибсда бўлган даврда;

суд-тиббиёт экспертизасидан ўтиш даврида.

24. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бошланишидан олдин узрсиз сабабларга кўра ишга келмаган, улар учун шифокор белгилаган тартибни бузган, ёки узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда шифокор кўригига ёки тиббий-меҳнат экспертиза комиссиясига (ТМЭК) келмаган ходимлар қондани бузиш рўй берган кундан бошлаб корхонанинг Ижтимоий суғурта бўйича комиссияси белгилайдиган муддатга нафақадан маҳрум қилинадилар.

25. Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи шахслар ҳамда деҳқон хўжалиги аъзолари, бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадалларини тўламаган, шифокор белгилаган тартибни бузган ёки узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда шифокор кўригига ёки ТМЭКга келмаган ҳолларда, бузиш содир бўлган кундан бошлаб ижтимоий таъминот бўлими томонидан белгиланган муддатга нафақадан маҳрум қилинадилар.

26. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси иш стажининг давомийлигидан қатъи назар иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида қуйидагиларга тўланади:

ишлаётган Иккинчи жаҳон уруши қатнашчиларига;

байналминал жангчиларга ва уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга;

қарамоғида 16 ёшга (ўқувчилар 18 ёшга) етмаган уч ёки ундан ортиқ болалари бўлган ходимларга;

Чернобил АЭСдаги авария оқибатларини тугатишда қатнашган ходимларга;

Чернобил АЭСдаги авария натижасида радиоактив ифлосланиш зонасидан эвакуация қилинган ва кўчирилган, қон ҳосил қилувчи органлар касалликлари (ўткир лейкоз), қалқонсимон без (аденома, рак) ва хавфли ўсмалар билан боғлиқ касалликларга чалинган ходимларга;

меҳнатда майибланиш ва касб касаллиги натижасида вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган ходимларга.

27. Ижтимоий аҳамиятга эга бўлган касалликлар (сил касаллиги, онкология касалликлари, янгидан пайдо бўладиган хатарли ўсимталар, жинсий йўл билан ўтадиган касалликлар, СПИД, мохов (лепра) касаллиги, руҳий касалликлар) бўйича ҳисобда турган ходимларга улар томонидан давлат ижтимоий суғурта бадали тўлаган даврининг (умумий иш стажининг) давомийлигига боғлиқ равишда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси қуйидаги миқдорларда тўланади:

а) умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида;

б) умумий иш стажи 5 йилдан 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида;

в) умумий иш стажи 5 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида.

28. Мазкур Низомнинг 26 ва 27-бандларида назарда тутилган ходимлардан ташиқари қолган ходимларга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа қуйидаги миқдорларда тўланади:

а) умумий иш стажи 8 йил ва ундан ортиқ бўлган ходимларга ҳамда 21 ёшга етмаган чин (сағир) етимларга иш ҳақининг 80 фоизи миқдорида;

б) умумий иш стажи 8 йилгача бўлган ходимларга иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида.

29. Мазкур Низомнинг 4-бандига биноан тайинланган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа қуйидаги миқдорларда тўланади:

а) Ўзбекистон Республикаси Қуролли кучлари сафидаги муддатли хизматдан бўшатиладиган сўнг бир ой ичида касал бўлиб қолган собиқ ҳарбий хизматчиларга республикада белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорида;

б) бошқа ҳолларда иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида.

30. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа барча ҳолларда белгиланган энг кам иш ҳақидан кам бўлмаслиги ва нафақа ҳисоблаб чиқарилган иш ҳақидан юқори бўлмаслиги лозим.

31. Нафақа миқдори вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бошланган кунгача, меҳнат дафтарчаси ёки унинг ўрнига берилган бошқа ҳужжат, шунингдек ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан берилган маълумотнома асосида ҳисобланган умумий иш стажига мувофиқ аниқланади.

§ 3. ИЖТИМОЙ СУГУРТА БЎЙИЧА НАФАҚАЛАРНИ ТАЙИНЛАШ УЧУН УМУМЙ ИШ СТАЖИНИ АНИҚЛАШ ВА ҲИСОБЛАШ ТАРТИБИ

32. Умумий иш стажи белгиланган тартибда расмийлаштирилган меҳнат дафтарчаси ёки унинг ўрнига берилган бошқа ҳужжат асосида аниқланади.

Умумий иш стажи тўғрисидаги ҳужжатлар бўлмаганда иш даври гувоҳлар кўрсатмаси асосида белгиланади.

Табиий офат, фалокат, фожиа ёки бошқа фавқулодда ҳолатлар туфайли иш стажи тўғрисидаги ҳужжатлар тўлиқ ёки қисман сақланмаган бўлса, иш стажини тасдиқлаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси, Қорақалпоғистон Республикаси Жўқорғи Кенгеси, вилоят, туман (шаҳар) ҳокимиятлари томонидан тузиладиган иш стажини аниқлаш бўйича махсус комиссиялар томонидан амалга оширилади.

Қисман сақланган ҳужжатлар ҳамда гувоҳлар кўрсатмалари асосида юқорида кўрсатилган комиссиялар томонидан белгиланган меҳнат фаолияти давлари ҳужжатлар билан тасдиқланган иш даври сингари ижтимоий суғурта бўйича нафақа олиш ҳуқуқини берадиган умумий иш стажига ҳисобланади.

33. Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи шахс ва деҳқон хўжалиги аъзосининг меҳнат стажига улар бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаган давлари киритилади.

34. Умумий иш стажига қуйидагилар киради:

а) фаолият тури, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, ходим давлат томонидан ижтимоий суғурталанган ҳолда бажарган ҳар қандай иш, агар у бюджетдан таиқари Пенсия жағармасига суғурта бадаллари тўлаган бўлса.

Ширкат хўжалиги (фермер хўжалиги) аъзоси узрсиз сабабларга кўра хўжаликда белгиланган меҳнатда иштирок этиш минимумини бажармаган бўлса, ишлаган вақтнинг амалда давом этган даври ҳисобга олинади.

Ижодий фаолият билан шугулланувчи ходимларга иш стажси ижодий уюшмалар бошқаруви томонидан, унинг биринчи босилган ёки дастлабки ижро этган ёхуд мазкур муаллифнинг асари биринчи марта оммага кўрсатилган кундан бошлаб, агар у бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадали тўлаб турган бўлса, иш стажсига ҳисобланади;

б) ҳарбий хизмат, ички ишлар, фавқулодда вазиятлар, миллий хавфсизлик органларидаги ҳамда чегара қўшинларидаги хизмат даври;

в) ҳарбийлаштирилган соқчилик, махсус алоқа органлари ҳамда тоғ-қутқарув қисмларидаги хизмат даври, қайси идорага бўйсунishiдан қатъи назар;

г) диний ташкилотларда ишлаган давр, агар улар бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадали тўлаб келган бўлсалар;

д) юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шугулланувчи шахс ва деҳқон хўжалиги аъзосининг бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаган давр;

е) алоҳида фуқароларга ёлланиб ишлаган давр (уй ходимлари, котибалар, энагалар, ҳайдовчилар, қоровулар ва бошқалар), агар улар бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаб келган бўлсалар;

ж) асоссиз равишда жиноий жавобгарликка тортилган ва кейинчалик оқланган фуқароларнинг қамоқда бўлган ва маҳбусликни ўтаган даври.

35. Саноатнинг мавсумий тармоқларидаги корхоналарда банд бўлган ходимларга мавсум давомидаги иш бир йилга, мавсумда тўлиқ ишламаган тақдирда, ҳақиқий ишлаган давр ҳисобга олинади.

36. Чет элда ишлаган иш даври, агар бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига белгиланган суғурта бадаллари тўлаб келинган бўлса ва давлатларaro битимларда бошқа имтиёзлироқ ҳолат кўзда тутилмаган бўлса, иш стажсига ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг чет элда ёлланиб (битим асосида) ишлаган иш даври Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги томонидан меҳнат дафтарчасига киритилган

ёзувлар бўйича, агар бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадали тўлаб келинган бўлса, иш стажига ҳисобланади.

37. Деҳқон хўжалиги аъзоси, йил мобайнида ишлаб ундан камида 9 ой бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига белгиланган тартибда суғурта бадали тўлаган бўлса, ушбу давр календарь йил ҳисобланади.

38. Тўлиқ календарь йил мобайнида юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи шахснинг асосий фаолияти қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари етиштириши ва қайта ишлаш бўлган ҳолларда, агар мазкур йилда бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари белгиланган тартибда камида 9 ой мобайнида тўланган бўлса стажга календарь йил қўшилади.

39. Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи шахсларнинг ва деҳқон хўжалиги аъзоларининг иш фаолияти ва унинг давомийлиги гувоҳлик кўрсатмалари билан тасдиқланмайди.

§ 4. ҲОМИЛАДОРЛИК ВА ТУҒИШ БЎЙИЧА НАФАҚА

40. Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақани тайинлаш ва тўлаш учун белгиланган тартибда берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақаси асос бўлади.

41. Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича берилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси йўқолган ҳолларда нафақа унинг ўрнига такрорий берилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси (дубликат) асосида берилади.

42. Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа (шу жумладан, ҳомила тушган ҳолларда) вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кўрсатилган барча давр учун тўланади.

43. Ходим ишдан бўшатилишининг нотўғрилиги ҳақида низо кетаётган даврда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил берилганда, нафақа у ишга қайта тикланган тақдирда берилади. Бунда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа аёлни ишга қайта тиклаш тўғрисида қарор чиққандан сўнг, нафақа тўланмаган барча меҳнатга қобилиятсиз кунлар учун тўланади.

44. Олий, ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаларини, магистратура, аспирантура, клиник ординатура, докторантурани тамомлаган ва белгиланган тартибда ишга юборилган аёлларга

ишни бошлагунга қадар ҳомиладорлик ва туғиш бўйича берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақаси асосида нафақа аёл ишга келиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

45. Ишни вақтинчалик тўхтатиш ёки ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув юртларида таҳсил олиш муносабати билан берилган қўшимча таътил даврида ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил берилган ҳолда, нафақа кўрсатилган давр тугагандан кейин аёл чиқиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

46. Ходим йиллик (асосий ва қўшимча) таътилда ва болани парваришлаш учун таътилда бўлган вақтда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил берилганда, нафақа ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътилнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кўрсатилган барча кунлари учун берилади. Болани парваришлаш бўйича таътил даври учун нафақа тариф ставкасидан (лавозим маошидан) ва таътил бошланишидан олдинги 12 ой мобайнида олинган мукофотларнинг ўртача ойлик суммасидан ҳисоблаб чиқарилади. Бунда вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси очилган кунга бўлган тариф ставкаси жойларда белгиланган туман коэффициенти ва устамаларни ҳисобга олган ҳолда олинади.

47. Иш ҳақи тўлаш тўхтатилиб, ишдан (лавозимдан) четлаштириш оқибатида аёл ишламаган даврда ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил учун меҳнатга лаёқатсизлик варақаси берилган ҳолда нафақа тўланмайди. Агар ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил ишга қўйилгандан кейин ҳам давом этадиган бўлса, нафақа у ишга чиқиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

48. Ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа, шу жумладан, мазкур Низомнинг 4-бандига мувофиқ нафақа тайинланганда ҳам, иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида берилади.

§ 5. ВАҚТИНЧА МЕҲНАТГА ҚОБИЛИЯТСИЗЛИК, ҲОМИЛАДОРЛИК ВА ТУҒИШ БҶЙИЧА НАФАҚАЛАРНИ ҲИСОБЛАШ ТАРТИБИ

49. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақалар барча ҳолларда ходимнинг ҳақиқий иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади.

50. Нафақаларни ҳисоблашда асос қилиб олинadиган ҳақиқий иш ҳақиға иш жойидан, сугурта бадаллари ундирилиб тўланадиган жами иш ҳақи тўловлари киради.

51. Суғурта бадали ҳисобланмайдиган иш ҳақи турлари Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги 249-сонли қарори билан тасдиқланган Суғурта бадаллари қўшилмайдиган ва пенсияни ҳисоблаб чиқишда ҳисобга олинмайдиган иш ҳақи ва бошқа тўлов турлари рўйхати асосида аниқланади.

52. Нафақаларни ҳисоблаб чиқаришда ҳисобга олинадиган иш ҳақининг барча турлари, шу жумладан мазкур ойда иш ҳақи билан биргаликда тўланадиган ойлик мукофотлар уларнинг ҳақиқатда олинган вақти бўйича эмас, балки улар ҳисоблаб ёзилган вақт бўйича иш ҳақига қўшилади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик таътили бошланган ойдан олдинги 12 ой даврида олган ва суғурта бадаллари чегирилган барча мукофотларнинг 1/12 қисми нафақа ҳисоблаб чиқариладиган ойлик иш ҳақига қўшилиб, ўртача ойлик иш ҳақи миқдори аниқланади.

53. Ходим вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлиги сабабли тўла ишламаган, ҳомиладорлик ва тугиш, бола уч ёшга тўлгунга қадар болага қараш таътилида бўлган, ҳарбий ўқув ёки синов йиғинларида ёки бошқа корхонада ишлаш учун юборилган ойлар мукофот суммаси бўлинадиган ойлардан чиқариб ташланади. Агар ҳисоблаш учун уч ойдан кам бўлган давр олинса, ҳар бир ойда чорак мукофотининг учдан биридан кўп бўлмаган қисми ҳисобга олинади.

54. Аввалги ёки жорий календарь йилида ишга кирган ходимга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик таътили бошлангунга қадар иш даврида ҳисобланган мукофотлар ҳисобга олинади, лекин у дастлабки 12 ойдан кўп бўлмайди ва уларнинг йиғиндиси мана шу ойларнинг сонига бўлинади. Агар мукофотлаш тизими мазкур корхонада янгидан жорий этилган бўлса ҳамда тўла бўлмаган календарь йили амал қилса, шунингдек корхонада ёки аниқ ходимга нисбатан мукофотлаш шартлари ва тартиби ўзгарса, мукофотлар юқоридаги тартибда ҳисобга олинади.

55. Меҳнатига вақтбай ҳақ тўланадиган ходимларга нафақа ҳисоблаб чиқаришда ойлик иш ҳақи вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва тугиш таътили бошланган кунгача доимий равишда олиб келинган қўшимча ва устамаларни қўшган ҳолда кунлик ёки соатбай тариф ставкаси ва мазкур Низомнинг 52-54-бандларига биноан ҳисоблаб чиқарилган ўртача ойлик мукофотлар суммаси ҳисобга олинади.

Ходим тўлиқ бўлмаган мансаб маошини олган ҳолатларда, нафақа маошининг ҳақиқатда олинадиган қисми асосида ҳисобланади.

Нафақани ҳисоблаб чиқариш учун ўртача кунлик иш ҳақи мазкур бандда кўрсатилган иш ҳақи суммасини вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик рўй берган ойдаги барча иш кунларига (жадвал бўйича) бўлиш йўли билан аниқланади (Эслатма: ушбу ва кейинги барча ҳолларда иш вақти соатлари нормаси доирасида тузилган иш жадвали назарда тутилади).

Кунлик нафақа ўртача кунлик иш ҳақининг нафақа миқдорини белгилаш учун иш ҳақига қўлланиладиган фоиз (ушбу Низомнинг 26-30 ва 48-бандлари) ҳисобида аниқланади.

Нафақанинг умумий суммаси кунлик нафақани ушбу ойда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик (ҳомиладорлик ва туғиш таътили) туфайли ишга келмаган иш кунлари сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

56. Ишбай иш ҳақи олувчи ходимларга нафақа уларнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бошланган ойнинг биринчи кунидан олдинги сўнгги календарь ойдаги иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади ҳамда ойлик иш ҳақига ушбу Низомнинг 52-54-бандларига биноан ҳисоблаб чиқарилган мукофотларнинг ўртача суммаси қўшиб ҳисобланади.

Кўрсатиб ўтилган ойда ходим жадвалда белгиланган кунларда тўлиқ ишламаган бўлса, нафақа мазкур ойда ҳақиқий ишлаган кунлар учун тўланган иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади.

Агар кўрсатилган ойда ходим иш ҳақи олмаган бўлса (масалан, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик туфайли), нафақа меҳнатга қобилиятсизлик ойдаги ҳақиқий ишланган кунлар учун иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади.

Агар иш ҳақи асос қилиб олинадиган даврда ходим жадвал бўйича барча кунларда ишламаган бўлса, мазкур ойдаги мукофотнинг ўртача суммаси ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисобга олинади.

Ушбу бандда назарда тутилган нафақа ҳисоблаб чиқариш тартиби иш ҳақи миқдори ишлаб чиқаришга боғлиқ бўлган, шунингдек вақтбай меҳнат ҳақи олувчи, ушбу ойнинг иш ҳақи билан биргаликда ойлик мукофотни олувчи ходимларга нисбатан ҳам қўлланилади.

Нафақани ҳисоблаб чиқариш учун ўртача кунлик иш ҳақи Низомнинг ушбу банди ва 58-бандида кўрсатилган иш ҳақини ушбу

иш ҳақи олинган даврдаги жадвал бўйича барча иш кунлари сонига тақсимлаш йўли билан аниқланади. Бунда иш ҳақи тақсимланадиган иш кунлар сонига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик кунлари, ҳомиладорлик ва туғиш таътили, йиллик (асосий ва қўшимча) таътил, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳоллардаги ишдан озод этилган кунлар қўшилмайди.

Кунлик нафақа ўртача кунлик иш ҳақининг нафақа миқдорини белгилаш учун иш ҳақига қўлланиладиган фоизи (ушбу Низомнинг 26-30 ва 48-бандлари) ҳисобидан аниқланади.

Нафақанинг умумий суммаси кунлик нафақани ушбу ойда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик (ҳомиладорлик ва туғиш таътили) туфайли ишга келмаган иш кунлари сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

57. Ширкат хўжалиги аъзоларига, шу жумладан механизаторлар ва мутахассисларга нафақа умумий асосларда ҳисоблаб чиқарилади.

Агар ширкат хўжалигида кейинчалик ҳисоб-китоб қилинадиган (даврлар бўйича, йил охирида) авансли ҳақ тўлаш амалга оширилса, нафақа вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик (ҳомиладорлик ва туғиш таътили) бошланган кунгача олинган авансдан ҳисоблаб чиқарилади ва якуний ҳисоб-китоблар амалга оширилгандан кейин қайта ҳисобланади.

Меҳнатга ҳақ тўлаш пул билан берилмасдан, меҳнат кунлари ёзилса ва вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик (ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари) меҳнат кунлари учун ҳақ тўланадиган кунгача бошланган бўлса, нафақа энг кам иш ҳақидан тўланади ва кейинчалик қайта ҳисобланади.

58. Агар нафақани ҳисоблаб чиқариш учун иш ҳақи асос қилиб олиннадиган давр мобайнида ходимнинг иш ҳақи миқдори ўзгарса, нафақани ҳисоблашда иш ҳақи ўзгарган кундан бошлаб тўланган иш ҳақи олинади.

Ходим узрли сабабларга кўра иш ҳақига эга бўлмаган, қонун ҳужжатларига мувофиқ иш ҳақидан нафақа ҳисоблаб чиқарилиши лозим бўлган ҳолларда нафақа тариф ставкаси (лавозим маоши) ва мукофотларнинг ўртача ойлик суммасидан келиб чиққан ҳолда ҳисоблаб чиқарилиши лозим. Бунда тариф ставкаси ёки энг кам иш ҳақи туман коэффиценти ва устамалар белгиланган жойларда ишлаганлик учун бериладиган устамаларни ҳисобга олган ҳолда асос қилиб олинади.

59. Агар вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш даврида иш ҳақи ўзгарган бўлса, шу даврдан бошлаб нафақа миқдори ҳам тегишли равишда қайта ҳисоблаб чиқарилади.

Агар нафақа ҳисоблаб чиқарилган иш ҳақига қўшимча ҳақ ҳисобланган бўлса, нафақа ҳам тегишли равишда ошади.

60. Ходим асосий иш жойидан ташиқари ўша ёки бошқа корхонада ўриндошлик асосида (шу жумладан юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи шахс сифатида) ишласа, нафақа барча иш жойидаги умумий иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади.

Бунда юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи шахс сифатидаги иш ҳақи миқдори тадбиркорнинг аниқ бир ой учун тўлаган ижтимоий сугурта бадалини иш берувчи ва ходимлар учун расмий белгиланган сугурта бадалларининг жами фоизига бўлиш ва натижасини 100 га кўпайтириш йўли билан аниқланади.

61. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътили ходимнинг вақтинчалик бошқа вазифани бажариш даврига тўғри келиб, ушбу иш ўрнида юқорироқ мансаб маоши белгиланган бўлса, нафақа ушбу ўринда ишлаши лозим бўлган давргача (бундай кун белгиланмаган бўлса, вақтинча ишда бўлмаган ходим ишга чиқиши лозим бўлган кунгача) мана шу юқорироқ иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади.

62. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътили иш вақтида бошланиб, корхона (цех, бўлимнинг) ишини вақтинча тўхтатиши даврида давом этса, нафақа ўша касб ва малакага эга бўлган ходимларга мана шу тўхтатилган давр учун тўланадиган иш ҳақи миқдорида берилади. Бунда нафақа миқдори умумий қоидалар бўйича ҳисобланган ва олиши лозим бўлган нафақа миқдоридан ошмаслиги лозим.

Агар вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътили ишининг вақтинча тўхтатилган даврида бошланган бўлса, иш тўхтатиб қўйилган давр учун нафақа Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 155-моддасида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорида берилади.

63. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътили (қачон бошланишидан қатъи назар) корхона (цех, бўлим)нинг ишга туширилишидан (тугатилишидан) кейин ҳам давом

этса, нафақа ишга туширилган (тугатирилган) кундан бошлаб, ходим иш тўхтатилгунга қадар олган иш ҳақидан ҳисобланади.

64. Агар ходим вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасини иш ҳақиға туман коэффициентини ва устамалар белгиланган жойларда ишлаш даврида олган бўлса, бу жойлардан ташиқарида бўлган вақт учун вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа (шу жумладан меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги муносабати билан) устамалар ҳисобга олинмаган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Ушбу қоида ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини ҳисоблаб чиқаришда қўлланилмайди.

65. Иш ҳақиға устама ёки муайян муддатга ёхуд муайян жойда вақтинчалик бўлганлиги учун иш ҳақиға оширилган коэффициент белгиланган ходимга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа бу устама ёки коэффициент ҳисобга олинган ҳолда устама ёхуд оширилган коэффициент белгиланган кунгача, ёки эса вақтинчалик бўлганлиги муносабати билан улар тўланган жойидан чиқиб кетган кунгача берилади.

66. Газеталар ва журналлар, телеграф ва ахборот агентликлари, нашириётлар, радио ва телевидение, бошқа корхоналарнинг ижодий ходимларига муаллифлик (саҳналаштирганлик учун) мукофоти ҳам ҳисобга олиниб иш ҳақи тўлаш ёки муаллифлик иши учун оладиган мукофотидан келиб чиқадиган ставка бўйича вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси, сугурта бадали жорий қилиниб, муаллифлик (саҳналаштирганлик учун) мукофотини ҳам ҳисобга олган ҳолда мазкур корхонада тўланган ҳақиқий иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади.

Муаллифлик (саҳналаштирганлик учун) мукофоти ўртача иш ҳақиға ушбу Низомнинг 52-53-бандларида баён қилинган қоидалар бўйича қўйилади.

67. Маълум нормадаги ишни бажарганларидан сўнг мансаб маошини олувчи ходимларга (артист ва бошқалар) нафақа, шу жумладан, меҳнатда майибланганлик, касб касаллиги, шунингдек ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бошланган ойнинг биринчи санасидан олдинги календарь ойидаги иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади.

68. Иш шариитларига кўра йилнинг турли даврлари бўйича турлича иш ҳақлари белгиланган тақдирда (дарё флоти ва балиқчилик саноати флоти экипажлари аъзоларидан ташиқари), нафақа ходим ўз иш жойида қолган тақдирда оладиган иш ҳақи

миқдориға қараб белгиланади. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик маълум бир даврда боиланиб, иккинчи даврда давом этган тақдирда иккинчи даврнинг иш ҳақи бўйича нафақа ишловчилар учун иш ҳақи ўзгарган муддатдан бошлаб тўланади. Меҳнатга ишбай асосида ҳақ тўланганда юқорида қайд этилган ҳолларнинг иккинчи даври учун нафақа ишбайчининг тариф ставкасидан келиб чиққан ҳолда тўланади.

Дарё флоти ҳамда балиқчилик саноати флоти экипажлари аъзоларига нафақа вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътили боиланган йилдан олдинги календарь йилдаги ҳақиқий иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик содир бўлган йилда ишга кирган шахсларга, шунингдек тўлиқ календарь йил ишламаганлар учун нафақа ҳисоблаб чиқаришда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик содир бўлган даврдан олдинги вақтдаги иш ҳақи инobatга олинади.

Кунлик ўртача иш ҳақи миқдори ўтган йил давомида олинган иш ҳақи йиғиндисини ўша йилнинг календарь кунларига тақсимланган ҳолда белгиланади. Бунда йиллик иш ҳақи бўлинадиган кунлардан байрам ва дам олиш кунлари, вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлган кунлар, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича таътил, шунингдек, қонунчиликда назарда тutilган бошқа ҳоллар бўйича ишдан озод қилинган кунлар олиб таиланади.

Бошқа дам олиш кунлари (отгул) учун нафақа лавозим маошидан (тариф ставкасидан) келиб чиққан ҳолда тўланади.

Дарё флоти ва балиқчилик саноати флоти экипажларининг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик (ҳомиладорлик ва туғиш таътили) кунлари ҳақ тўланмайдиган захирада (резервда) бўлган даврга тўғри келган ҳолларда нафақа тўланмайди.

69. Иш соатларини ҳисоблаб чиқиш имкони бўлмаган ходимларга (уйда ишловчиларга, қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари, иккиламчи ва бошқа хил ашёларнинг иштатли тайёрловчиларига, озиқ-овқат чиқиндиларини йиғувчиларга, тарқатиш ва таиши савдоси сотувчиларига, суратга олиш корхоналари агентларига ва бошқа шундай тоифадаги ходимларга) вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш муносабати билан тайинланадиган нафақа сўнги 12 ой иш мобайнидаги кунлик ўртача иш ҳақи миқдоридан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

Ушбу корхонада 12 ойдан кам ишлаган шахсларга нафақалар вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш

муносабати билан бериладиган таътилга қадар ишланган вақтнинг кунлик ўртача иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Кунлик ўртача иш ҳақи юқорида айтиб ўтилган давр учун тайинланган ҳақиқий иш ҳақини мазкур даврнинг календарь кунларига бўлиб чиқиш йўли билан аниқланади. Бунда иш ҳақи бўлинаётган кунлар ҳисобига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик кунлари, ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари, йиллик (асосий ва қўшимча) таътиллари, шунингдек, қонунчиликда қўзда тутилган ишдан озод қилиш кунлари қўшилмайди.

Кунлик тариф ставкаси соатбай тариф ставкасини 40 га кўпайтириш ва ҳосил бўлган суммани 7 га бўлиш йўли билан аниқланади. Кунлик ҳисоб-китоб ставкаси ёки кунлик ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоб-китоб ставкасини ойнинг нафақа тўланадиган барча календарь кунларига бўлиб чиқиш йўли билан аниқланади.

Нафақа вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш муносабати билан бериладиган таътилнинг барча календарь кунларига тўланади.

70. Штатсиз ходимлар, агар улар меҳнат шартномаси асосида ишлаётган бўлсалар, ижтимоий сугурта бўйича нафақа билан таъминланадилар.

Барча ҳолларда штатсиз ходимларга нафақалар мазкур Низомнинг 56-бандида ишбай иш ҳақи олувчи ходимлар учун белгиланган қоидалар бўйича ҳақиқий иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади.

Ишга чиқиш жадвали ўрнатилмаган штатсиз ходимларга нафақа мазкур Низомнинг 69-бандида белгиланган қоидалар бўйича ҳисоблаб чиқарилади.

Соатбай меҳнати учун иш ҳақи оладиган штатсиз (ўқув юртлари, малака ошириш курсларининг ўқитувчилари, тўғарақлар раҳбарлари ва бошқалар) ходимларга нафақалар бир соат учун бўлган тўловдан келиб чиққан ҳолда ҳисобланиб ва вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътили сабабли қолдирилган (бажарилмаган) иш соатларига тўланади.

71. Адвокатларга адвокатлар коллегияси аъзоларига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, шунингдек ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси мазкур Низомнинг 56-бандида ишбай иш ҳақи олувчи ходимлар учун белгиланган қоидалар бўйича ҳисоблаб чиқарилади.

72. Қишлоқ хўжалиги маҳсулотларини аккорд-мукофот тизими бўйича етиштирувчи қишлоқ хўжалиги корхоналарида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, шунингдек ҳомиладорлик ва туғиш

нафақаси бажараётган ишлари ва олаётган ҳақлари ҳисоб-китоб қилиб борилаётган ходимларгагина берилади. Барча ҳолларда шу жумладан, меҳнатда майибланганда, касб касаллигига дучор бўлганда, ҳомиладорлик ва туғиш муносабати билан таътилга чиқилганда нафақа бажараётган мазкур ишлар учун тўланаётган ҳақиқий иш ҳақи миқдоридан келиб чиқиб белгиланади.

Нафақа ҳисоблаб чиқаришда ўртача кунлик иш ҳақи нафақани ҳисоблаб чиқариш учун олинган иш ҳақини (Низомнинг 56-банди) иш ҳақи олинган даврдаги календарь кунлари сонига бўлиш йўли билан аниқланади. Бунда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик (ҳомиладорлик ва туғиш таътили) кунлари чиқариб ташланади. Нафақа календарь кунлари учун тўланади.

Агар вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик (ҳомиладорлик ва туғиш таътили) қишлоқ хўжалик экинларини парвариш қилиш даврига тўғри келса ва бу ишлар тамом бўлгандан сўнг давом этса, нафақа кўрсатилган даврнинг тугаши кунидан бошлаб мазкур Низомнинг 68-бандига биноан ходимнинг бу давр мобайнида бажариши лозим бўлган ишнинг тариф ставкасидан келиб чиққан ҳолда ҳисобланади. Шу билан бирга, қишлоқ хўжалиги экинларини парвариш қилиш даври тугагандан кейин ходим ишламаслиги керак бўлган давр учун нафақа тўланмайди.

73. Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи шахс ва деҳқон хўжалиги аъзоларига ҳамда айрим шахсларникида шартнома асосида ишлаётган фуқароларга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақаларни ҳисоблаб чиқишда ҳисобга олинadиган аниқ бир ой учун даромади тўланган ойлик суғурта бадали суммасини иш берувчилар ва ходимлар учун суғурта бадаллари ажратишининг қонун ҳужжатларида белгиланган жами фоизига бўлинади ва олинган натижани 100 га кўпайтириш йўли билан аниқланади.

Ўтган йилда суғурта бадаллари тўланмаган бўлса, кўрсатиб ўтилган ходимларга нафақа энг кам иш ҳақи миқдорида белгиланади ва у кейинчалик қайта ҳисоб-китоб қилинади.

74. Асосий иш жойида иш ҳақи тўла ёки қисман сақлаб қолинган ҳолда қишлоқ хўжалиги ва бошқа корхоналарга ишларни бажариш учун юборилган ходимларга айна вақт ичида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ҳоллари рўй берганлиги туфайли тўланадиган нафақанинг миқдори, улар мазкур ишларни бажаришга юборилган пайтда асосий иш жойларида олган иш ҳақи миқдorigа қараб

белгиланади ва нафақа асосий иш жойидан умумий асосларда тўланади.

75. Мактабларнинг, малака ошириш, ходимлар тайёрлаш ва қайта тайёрлаш ўқув курсларининг, шунингдек малака ошириш институтларининг тингловчиларига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақалар улар курсларга, мактабларга, (институтларга) корхона томонидан юборилганда ва ўқиш даврида уларнинг иш ҳақлари тўлиқ ёки қисман сақланган тақдирда умумий асосларда берилади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақанинг миқдори ўқув даврида, стипендияни ҳисобга олмаган ҳолда, уларнинг сақланадиган иш ҳақлари миқдоридан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

76. Ишлаб чиқариш амалиёти даврида иш ҳақи тўланадиган ишчи ўринларга ёки лавозимларга тайинланган олий ўқув юртлари талабаларига, ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасалари, умумий таълим мактаблари ўқувчиларига ишлаб чиқариш амалиётини ўташ кунларига тўғри келган вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлик ёки ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси ишлаб чиқариш амалиёти ўтаётган жойларидан умумий асосларда лекин ишлаб чиқариш амалиёти якунланиши лозим бўлган кунига қадар тўланади.

Ушбу тартиб қурилиш объектларида ва иқтисодиётнинг бошқа тармоқларида талабалар гуруҳларида ишлаётган ўқувчиларга ҳам жорий этилиб, нафақа миқдори гуруҳда олган иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади ва ушбу Низомнинг 20-бандида кўзда тутилган муддатларда иш жойидан берилади.

77. Олий, ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаларини, магистратура, аспирантура, клиник ординатура, докторантурани тугатган ва белгиланган тартибда ишга юборилган шахсларга (мазкур Низомнинг 12, 44, 45-бандлари) вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш нафақасининг миқдори умумий қоидалар бўйича, ҳисоблаб чиқариш ва уларнинг эгаллашлари лозим бўлган лавозим маошларидан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

78. Ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилинган шахсларга нафақа умумий асосларда берилади. Бунда аввалги иш жойларида жазони ўтаётган шахсларга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа миқдори жазони ўташ бошланишига қадар бўлган умумий иш стажига қараб белгиланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш муносабати билан мазкур шахсларга бериладиган нафақалар суд ҳукми билан уларнинг иш ҳақларидан ундиришлар ушлаб қолинган ҳолда амалга оширилади.

§ 6. БОЛА ТУҒИЛГАНДА БЕРИЛАДИГАН НАФАҚА

79. Бола туғилганда бериладиган бир марталик нафақа Ўзбекистон Республикаси ҳудудида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақининг икки барабари миқдорида берилади.

Иш ҳақига коэффициент қўлланиладиган туманларда нафақа ушбу коэффициентларни ҳисобга олган ҳолда белгиланади.

80. Ишлаётган аёлларга, ҳамда ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий, ўрта махсус, касб-ҳунар таълим муассасаларида, магистратура, аспирантура, клиник ординатура, докторантурада таҳсил олаётган аёлларга бола туғилганда бериладиган бир марталик нафақа тегишлича иш ёки ўқиш жойидан тўланади.

81. Боланинг онаси ишламайдиган ва ўқимайдиган ҳолларда нафақа боланинг ишлайдиган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқийдиган отаси ёки ота-она ўрнини босувчи шахсларга тўланади.

Ишламайдиган ва ўқимайдиган ота-оналарга бола туғилганда нафақа ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тайинланади ва тўланади.

82. Фарзандликка олинган болаларга бола туғилганда бериладиган бир марталик нафақа умумий асосларда берилади.

83. Агар аёл ҳомиладорлик бўйича таътил даврида ишдан бўшаб, шу давр мобайнида ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа олган бўлса, бир марталик нафақа умумий асосларда берилади.

84. Бола ўлик туғилган ҳолларда нафақа тўланмайди.

§ 7. ҚЎШИМЧА ДАМ ОЛИШ КУНИ УЧУН НАФАҚА

85. Ногирон боласини тарбиялаётган ишловчи ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий сугуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш кuni берилади.

§ 8. ДАФН ЭТИШ МАРОСИМИ УЧУН БЕРИЛАДИГАН НАФАҚА

86. Дафн этиш маросими учун нафақа ходим ёки унинг қарамоғида бўлган қуйидаги оила аъзолари вафот этганда берилади:

а) турмуш ўртоғи;

б) 18 ёшга тўлмаган ёки вақтинча меҳнатга қобилиятсиз (ёшидан қатъи назар) болалари, ака-укалари ва опа-сингиллари;

в) ота-онаси;

г) бобоси ёки бувиси.

Яшаиш учун мустақил маблағ манбаига эга бўлган (иш ҳақи, пенсия, стипендия олувчи, ширкат хўжалигининг меҳнатга қобилиятли аъзолари ҳисобланувчи ва ҳоказо) оила аъзолари қарамоғида турган деб ҳисобланмайди.

87. Ходим вафот этганда дафн этиш маросими учун нафақа унинг оила аъзоларига ёки дафн ўтказишни ўз зиммасига олган шахсларга берилади.

Оиланинг вафот этган аъзосини дафн этиш маросими учун нафақа ишловчи ходимга берилади.

88. Аёлнинг ҳомиласи тушган ҳолларда дафн этиш маросими учун нафақа берилмайди.

89. Дафн этиш маросими учун нафақа энг кам ойлик иш ҳақининг уч баравари миқдорида берилади.

Ишламайдиган пенсионер вафот этган тақдирда дафн этиш маросими учун нафақа унинг оиласига ёки пенсионернинг дафн маросимини ўтказган шахсга икки ойлик пенсия миқдорида, лекин энг кам ойлик иш ҳақининг икки ҳиссасидан кам бўлмаган миқдорда, ижтимоий таъминот бўлими томонидан тўланади.

Иш ҳақига туман коэффициенти белгиланган жойларда дафн этиш маросими учун нафақа миқдори ишлаб чиқариш билан боғлиқ бўлмаган тармоқлар учун бериладиган туман коэффициентини ҳисобга олган ҳолда аниқланади.

90. Муддатли ҳарбий хизматга чақирилган ходим ёки унинг оила аъзоси вафот этган тақдирда дафн этиш маросими учун нафақа, агар унга сўнгги иш ҳақи тўланган кундан бир ойдан кўп вақт ўтмаган бўлса берилади.

91. Олий, ўрта махсус касб-ҳунар таълим муассасаларида, магистратурада, аспирантурада, клиник ординатурада, докторантурада таҳсил олаётган шахслар, шунингдек, уларнинг

оила аъзолари вафот этган тақдирда, дафн этиш маросими учун нафақа умумий асосларда тўланади.

92. Мактаблар, курсларнинг (кадрлар малакасини ошириш, қайта тайёрлаш ва тайёрлаш бўйича), шунингдек, малака ошириш институтлари ўқувчилари ва тингловчилари ёки уларнинг оила аъзолари вафот этганда, агар улар курсларга, мактабларга, институтларга корхона томонидан юборилган бўлсалар ва уларнинг ўқиш давридаги иш ҳақи тўла ёки қисман сақланиб қолган бўлса, дафн этиш маросими учун нафақа умумий асосларда берилади.

§ 9. НАФАҚАЛАРНИ ТАЙИНЛАШ ВА ТЎЛАШ

93. Нафақалар ходимнинг асосий иш жойидан корхонанинг Ижтимоий суғурта бўйича комиссияси ёки шу иш учун вакил қилинган комиссия аъзоси томонидан тайинланади. Комиссия таркиби, аъзолари сони ва раиси корхона раҳбарининг буйруғи ёки бошқарувининг қарори билан тасдиқланади.

Комиссия меҳнатда майибланганларга, касб касаллигига чалинганларга нафақа тайинлаш, нафақа тўлашни рад этиш, нафақадан (тўлиқ ёки қисман) маҳрум этиш ва нафақа олиш ҳуқуқи юзасидан келиб чиққан низоларни, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси ва бошқа ҳужжатларнинг асосли равишида ва тўғри берилганлигини кўриб чиқиш ҳуқуқига эга. Қолган барча ҳолларда нафақаларни комиссиянинг шу ишга вакил қилинган аъзоси тайинлайди.

Комиссиялар бўлмаган корхоналарда нафақалар, иш берувчи томонидан шу ишга буйруқ билан вакил қилинган шахс томонидан тайинланади.

Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи шахслар, деҳқон хўжалиги аъзоларига, шунингдек айрим фуқароларникида шартнома асосида ишлаётганларга нафақалар ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тайинланиб, бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади.

Ўқувчи, талаба ва аспирантларга нафақалар мазкур Низомнинг 80 ва 91-бандларига биноан ўқиш жойларида тайинланади ва тўланади.

Қуролли кучлар сафидан озод этилгандан кейин вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлиб қолган собиқ ҳарбий хизматчиларга

нафақа мазкур Низомнинг 5-бандига биноан туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тайинланади.

94. Ходимлар вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик муддати тугаганидан сўнг чиқишининг биринчи кундаёқ корхонага вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасини тақдим этадилар. Меҳнатга қобилиятсизлик давом этаётган ҳолларда, навбатдаги иш ҳақи берилиши вақти келганда топирилиши мумкин.

Корхонада вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасининг "Табелчи томонидан ва кадрлар бўлими томонидан тўлдирилади" деган бўлимларига зарур маълумотлар ёзилади ва вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси (бемор ҳақидаги маълумотлар ёзиб, имзо қўйилади) ижтимоий сугурта комиссиясига топирилади.

95. Меҳнатда майибланиш туфайли вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бошланганда нафақа ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодиса содир бўлганлик ҳақидаги (Н-1-шаклда) далолатнома асосида тайинланади.

Агар бахтсиз ҳодиса бошқа шароитларда рўй берса (уйда, ишга бориш ёки ишдан қайтишда, давлат ёки жамоатчилик бурчини бажараётган пайтда), нафақа рўй берган бахтсизлик сабаблари иш берувчи томонидан ўрганиб чиқилгандан кейингина тайинланади.

96. Қуйидаги шароитларда юз берган (жиноят содир қилиш вақтида жароҳатланиш ҳолларидан ташқари) жароҳатланиш меҳнатда майибланиш деб ҳисобланади:

а) меҳнат бурчини бажараётган пайтда (шу жумладан, хизмат сафари вақтида), шунингдек, махсус топириқ бўлмаган ҳолларда ҳам корхона манфаатини кўзлаб қилинган хатти-ҳаракатлар пайтида;

б) иш берувчининг транспортида ишга бораётган ёки ишдан қайтаётганда;

в) иш вақти давомида (шу жумладан белгиланган танаффус вақтида) корхона ҳудудида ёки бирон-бир бошқа иш жойида, иш бошлашдан олдин ёки ишдан кейин иш қуролларини, кийим-кечакларини ва ҳоказоларни тартибга келтириш пайтларида;

г) ички меҳнат тартиб-қоидаларига зид бўлмаган тақдирда, иш вақти давомида корхонага яқин бўлган жойида ёки бошқа иш жойида (белгиланган танаффусларда) ҳозир бўлганда;

д) асосий иш билан боғлиқ бўлмаса ҳам, давлат ва жамоатчилик олдидagi бурчларини бажараётган чоғида;

е) инсон ҳаётини қутқариш, ҳуқуқ-тартиботни, давлат ва жамоат мулкани, шунингдек, фуқаролар мулкларини муҳофаза қилиш бўйича фуқаролик бурчини бажараётган пайтида;

ж) донорлик вазифаларини бажариш натижасида меҳнат қобилиятининг йўқотилиши.

97. Касб касалликлари бўйича вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тайинлашда Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги 249-сон қарори билан тасдиқланган Касб касалликлари рўйхатида кўрсатилган касалликлар ҳисобга олинади.

98. Мазкур Низомга биноан нафақа олиш ҳуқуқи ижтимоий сугурта бўйича комиссия ёки вакил қилинган комиссия аъзоси ҳар бир вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бўйича тўлов амалга оширилиши лозим бўлган кунлар сонини ва иш ҳақиға нисбатан белгиланадиган нафақа фоизи миқдорини белгилайди. Нафақа фоизи миқдори нафақа белгиланган баённомасида ва комиссия раиси ёки вакил қилинган комиссия аъзосининг имзоси қўйилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасида қайд қилинади.

Меҳнатда майибланиш туфайли вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақа комиссия томонидан (жароҳатланган ходимнинг аҳволи комиссия мажлисиға келишға имкон берган тақдирда унинг иштирокида) тайинланади. Нафақадан маҳрум этиш, нафақадан тўлиқ ёки қисман рад этиш масаласи нафақа олувчининг иштирокида кўриб чиқилади.

99. Ходим вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бўйича нафақа олиш ҳуқуқиға эға бўлмаган тақдирда, комиссия нафақа бермаслик тўғрисида қарор чиқаради ва рад этиш сабабларини вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасиға қайд этади.

100. Нафақа тайинлангандан сўнг комиссия ёки вакил қилинган комиссия аъзоси корхонанинг ҳисоб-китоб бўлимиға нафақа чиқариш ва тўлаш учун белгиланган тартибда расмийлаштирилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасини топширади.

Тўланадиган ва тўланмайдиган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақалари, шунингдек, нафақа олиш учун тақдим этилган барча бошқа ҳужжатлар корхона бухгалтериясида пуллик ҳужжатларға тенг ҳолда, барча харажат ҳужжатларидан алоҳида ҳолда сақланади.

101. Иш вақтини, умумий иш стажини ҳисобға олиб бориш, ижтимоий сугурта бўйича нафақалар тўлаш учун ҳисоб-китобларни бажаришда электрон-ҳисоблаш машиналари (ЭХМ) қўлланиладиган

корхоналарда, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақалари маъмурият томонидан ҳисоблаш марказига топширилади. У ерда ижтимоий суғурта бўйича нафақа тайинлаш ва ҳисоблаб чиқариш тўғрисида белгиланган шаклда икки нусхада рўйхат тузилади.

Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақалари ЭХМда ҳисоб-китобларни чиқариш учун масъул шахснинг имзоси қўйилган икки нусхадаги тўлов рўйхати билан бирга аниқ муддатларда (маошлар бўйича ҳисоб-китоб қилишга 5-6 кун қолганда) ижтимоий суғурта бўйича комиссияга топширилади.

Комиссия ҳисоб-китобнинг, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасининг даволаш муассасаси томонидан тўлдирилишининг тўғрилигини, зарур ҳолларда бошқа ҳужжатларни ҳам (бахтсиз ҳодисалар тўғрисидаги далолатномалар ва бошқалар) текширади ва нафақа тайинлаш, белгиланган ҳолларда эса нафақадан маҳрум қилиш бўйича қарор чиқаради. Икки нусхадаги тўлов рўйхатлар ижтимоий суғурта бўйича комиссияси раиси томонидан имзоланади.

Тўлов рўйхатининг бир нусхаси вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси билан бухгалтерияга юборилади. Улар текширувдан ўтказилгандан сўнг бош (катта) бухгалтер томонидан имзоланиб, ҳисоблаш марказига узил-кесил ҳисоб-китоб қилиш ва нафақа суммасини иш ҳақи тўлаш рўйхатига киритиш учун қайтариб юборилади. Шундан сўнг тўлов рўйхати вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақалари билан сақлаш учун бухгалтерияга топширилади.

Тўлов рўйхатининг иккинчи нусхаси эса нафақа тайинлаш баённомаси сифатида ижтимоий суғурта бўйича комиссияда сақланади.

Нафақани ҳисоблашда мазкур бандда кўрсатилган қоидага мувофиқ вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасининг орқа томони тўлдирилмайди.

102. ЭХМ ёрдамида фақат нафақа миқдори ҳисоблаб чиқиладиган корхоналарда нафақа белгилаш ва вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини тўлдириш ("Бухгалтерия томонидан тўлдирилади" деган бўлимдан ташқари) мазкур Низомнинг 98 ва 101-бандларида белгиланган тартибда амалга оширилади.

"Бухгалтерия томонидан тўлдирилади" деган бўлимдаги маош ва унинг асосида чиқарилган нафақа миқдори ҳақидаги маълумот ЭХМда тайёрланганда, ЭХМда ҳисоб-китоб ишлари учун масъул шахснинг ва бош (катта) бухгалтернинг имзолари бўлган тўлов

рўйхатида келтирилади. Тўлов рўйхатларига касаллик варақалари илова қилинади.

Нафақалар машина-ҳисоблаш станцияларида ҳисоблаб чиқариладиган корхоналарда нафақаларни тайинлаш ва меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини расмийлаштириш худди шундай тартибда амалга оширилади.

103. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича тайинланган нафақалар, шу жумладан сил касаллиги санаторийларида даволаниш учун бериладиган нафақалар, иш ҳақи тўлаш учун белгиланган муддатларда тўланади.

Бошқа турдаги санаторийларда даволаниш учун бериладиган нафақаларни тўлаш, ходим санаторийдан қайтгандан сўнг амалга оширилади. Бунда нафақа, агар бир томонга бориш вақти бир суткадан ортиқ бўлса, санаторийда бўлган вақт кўрсатилган "йўлланманинг қайтиш томони", шунингдек йўл чипталари ижтимоий суғурта комиссиясига ёки вакил қилинган комиссия аъзосига топширилгандагина берилади. Йўлланма бўйича фойдаланилмаган ҳамда санаторийда, шунингдек етиб бориш ёки қайтиш йўли белгиланган муддатдан ортиқ бўлган кунлар учун нафақа берилмайди.

104. Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси туғишдан олдин амалда фойдаланилган кунларнинг сонидан қатъи назар, таътилнинг тўлиқ даври учун бир йўла тўланади.

105. Бола туғилганда бир йўла тўланадиган нафақани олиш учун ота ёки она комиссияга Фуқаролик ҳолати далолатномаларини ёзиш (ФХДЁ) бўлими томонидан берилган боланинг туғилганлик ҳақидаги маълумотномасини топшириши лозим. Берилган ҳужжатлар асосида вакиллик қилувчи комиссия аъзоси нафақа олиш ҳуқуқини белгилайди ва белгиланган миқдорда уни тайинлаш тўғрисида қарор чиқаради ва тайинлаш баённомасига ёзади. Шундан сўнг ҳужжатлар корхонанинг ҳисоб-китоб қилиш бўлимига топширилади.

Бола туғилганлиги ҳақидаги маълумотнома йўқотилган тақдирда бир йўла тўланадиган нафақа ФХДЁ бўлимлари томонидан берилган бола туғилганлиги ҳақидаги такрорий маълумотноманинг ҳамда отанинг иш жойидан (ўқиш жойидан) нафақа олмаганлиги ҳақидаги маълумотнома топширилганидан сўнг берилади.

106. Ходимнинг вафоти туфайли уни дафн этиш маросимини ўтказиш нафақасини олиш учун ижтимоий суғурта комиссиясига ФХДЁ бўлими томонидан берилган вафот этганлик тўғрисидаги

маълумотнома топширилади. Оила аъзоси вафот этганда эса вафот этганлиги ҳақидаги маълумотномадан ташқари уй-жойдан фойдаланиш идораси (бинодан фойдаланиш дирекцияси, маҳаллий ўзини ўзи бошқариш органлари) томонидан вафот этган шахснинг ходим билан қариндошлик алоқалари борлиги ва у ходимнинг қарамоғида бўлганлиги тўғрисида маълумотнома ҳам топширилиши лозим.

Топширилган ҳужжатлар асосида вакил қилинган комиссия аъзоси нафақа олиш ҳуқуқини, унинг миқдорини белгилайди ва нафақа тайинлаш ҳақида қарор чиқаради ва нафақа тайинлаш баённомасига ёзиб қўяди.

107. Корхона тугатилганда, Низомга мувофиқ нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ҳамда ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси тугатилган корхонанинг ҳуқуқий вориси ёки туғатиш комиссияси томонидан берилади.

Туғатиш комиссияси ишни якунлаган (якуний баланс топширилган) ҳолларда, нафақа ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тайинланиб, тўланади. Бунда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ҳамда ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини тайинлаш учун қўшимча ҳужжатлар, яъни туғатиш комиссияси томонидан тўланган нафақа (комиссия томонидан якуний баланс топширилиб барча ҳисобрақамлар ёпилганлиги) тўғрисидаги маълумотнома тақдим этилади.

108. Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи шахс, деҳқон хўжалиги аъзосига, шунингдек айрим фуқароларникида шартнома асосида ишлаётганлар нафақа олиш учун вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини, бола туғилганлик ҳақидаги маълумотномани ва вафот этганлик тўғрисидаги маълумотномани ижтимоий таъминот бўлимига топширадилар. Топширилган ҳужжатлар асосида бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси даромадлари ва харажатлари шўъбалари томонидан нафақа тайинлаш (тайинламаслик) ва унинг миқдорлари масаласи кўриб чиқилиб, ижтимоий таъминот бўлими бошлигининг қарори чиқарилади ва белгиланган тартибда расмийлаштирилади. Нафақалар, фуқароларнинг фойзсиз шахсий ҳисобрақамига нафақа суммасини ўтказиш йўли билан банк орқали тўланади.

Нафақа тайинлашда мазкур Низомнинг 98-106 бандларида белгиланган қоидалар қўлланилади.

109. Ортиқча тўлаб юборилган нафақа суммаси, агар ортиқча тўлаш санаида (арифметик) адашиш ёки нафақа олувчининг қалбаки маълумотнома тақдим қилиши (ҳужжатларга ўзгартириш киритиш ва ҳоказолар) туфайли содир бўлган бўлса, нафақа олувчидан ундириб олинади.

Чегирини кейинги сафар тўланадиган нафақа ёки иш ҳақидан амалга оширилади. Ҳар сафар ходим олиши керак бўлган суммадан 20 фоиздан ортиқ бўлмаган сумма чегириб қолинади. Чегириб қолиш корхонанинг ҳисоб-китоб бўлими орқали комиссиянинг қарори асосида амалга оширилади.

Бу қарор санаи жараёнида йўл қўйилган хато туфайли ортиқча тўлаш содир бўлганда нафақа тайинланган кундан 3 ойдан кечиктирмай, ўз ҳуқуқини суиистеъмол қилиш бўйича содир бўлганда эса чекланмаган муддатда қабул қилиниши мумкин.

Агар ходим мазкур корхонада ишламаётган бўлса, унга ортиқча тўлаб юборилган нафақа суммаси суд орқали ундирилиб олинади. Нафақа олишда суиистеъмолликка йўл қўйилса (қалбаки ҳужжат тақдим этиш, фирибгарлик ва ҳоказолар), ҳужжатлар қонунда белгиланган чораларни қўллаш учун ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига юборилади.

Судларнинг қарорига асосан вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаларидан алимент, майиб бўлганлик ва саломатликка етказилган ва бошқа зарарларни қоплаш бўйича харажатлар чегирилиши мумкин. Нафақалардан бошқа ҳеч қандай чегирма амалга оширилмайди.

110. Ходимнинг вафоти кунигача олинмай қолган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ҳамда ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси у билан бирга яшаган оила аъзоларига, шунингдек, унинг қарамоғида бўлганларга берилади.

Ходимнинг вафот этган кунига қадар олинмаган нафақа вафот этган ходим билан қариндош ва бирга истиқомат қилганлик ёки вафот этганнинг қарамоғида бўлганликни тасдиқловчи далил бўлган ҳужжат топширилганидагина берилиши мумкин.

Бола тузилганда бир йўла тўланадиган нафақани олиш ҳуқуқига эга бўлган она вафот этганда мазкур нафақа отага ёки болани ўз тарбиясига олган бошқа шахсга берилади.

111. Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағидан бериладиган нафақа белгиланган тартибда расмийлаштирилган ишончнома бўйича тўланиши, фуқароларнинг аризасига биноан банк

муассасаларидаги ҳисобрақамига ўтказилиши ҳамда алоқа бўлими орқали жўнатилиши мумкин.

Нафақани жўнатиш билан боғлиқ бўлган чиқимлар нафақа суммасидан ушлаб қолинади.

§ 10. ЯКУНИЙ ҚОИДАЛАР

112. Корхонанинг бош бухгалтери комиссия билан бир қаторда нафақа тўлаш бўйича маблағларнинг тўғри сарфланиши учун жавобгардир.

Агар нафақа тайинлаш ёки ходимнинг умумий иш стажини аниқлаш пайтида қонунчиликда кўзда тутилган қоидалар бузилишига йўл қўйилган ёки тўлов учун тақдим қилинган ҳужжатлар нотўғри расмийлаштирилган бўлса бош бухгалтер тўловни амалга оширмай, уларни йўл қўйилган хатолар тўғрисидаги ёзма баённомаси билан ижтимоий сугурта бўйича комиссияга қайтариб бериши шарт.

113. Ҳудудий солиқ органларининг талабига биноан корхона маъмурияти тегишли ўтказиш учун зарур бўлган нафақаларга оид ҳужжатларни тақдим этади. Бошқа даврлар бўйича тегишли нафақалар тўланадиган маблағларни сарф қилишда суиистеъмоллик фош этилган тақдирда ўтказилади. Барча тегишлилар белгиланган тартибда амалга оширилади.

114. Иш берувчи томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш ва техника хавфсизлиги қоидалари бузилиши оқибатида ходимнинг меҳнатда майибланганлиги ёки касб касаллигига чалинганлиги аниқланса, корхона маъмурияти бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига ушбу шикастланиш ва касаллик сабабли берилган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бўйича нафақани тўлашга кетган барча харажатларни қоплаши лозим.

115. Нафақаларни тўлаш учун қилинган харажатлар қонунчиликка хилоф равишда амалга оширилганда корхона, ташкилот, муассасалар томонидан қилинган харажатлар Пенсия жамғармаси ҳисобига ўтказилган бадаллар ҳисобига қабул қилинмайди ва улар корхона ҳисобига ёзиб қўйилади. (ЎзР АВ 20.05.2003 й. 1136-1-сон билан рўйхатга олинган ЎзР МАИМҚВ 15.05.2003 й. 49-сон Буйруғи таҳриридаги банд)

116. Вакил қилинган ижтимоий сугурта комиссияси аъзоси томонидан қабул қилинган қарор устидан Ижтимоий сугурта бўйича комиссияга шикоят қилиниши мумкин. Комиссиянинг қарори

устидан туман ва шаҳар солиқ органларига ва ижтимоий таъминот бўлимларига шикоят қилиниши мумкин.

117. Нафақаларни нотўғри ҳисоблаш ва белгилаш ҳамда тўлаш устидан шикоят туман, шаҳар судига берилиши мумкин.

118. Мазкур Низом Ўзбекистон Республикаси Молия вазири, Соғлиқни сақлаш вазири, Марказий банк раиси, Давлат Солиқ қўмитаси раиси ва Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси кенгаши раиси билан келишилган. (ЎЗР АВ 20.05.2003 й. 1136-1-сон билан рўйхатга олинган ЎЗР МАИМҚВ 15.05.2003 й. 49-сон Буйруғи таҳриридаги банд)

285-модда. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси касал бўлинганда, меҳнатда майиб бўлган ёки бошқача тарзда шикастланганда, шу жумладан турмушда жароҳатланганда, оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилганда, карантин ёшлон қилинганда, санаторий-курортда даволанганда ва протез қилинганда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси меҳнатда майиб бўлган ва касб касаллигига чалинганда иш ҳақининг тўлиқ миқдорида, бошқа ҳолларда эса, ходимнинг давлат ижтимоий суғуртаси бадалларини тўлаган муддатига (умумий иш стажига), қарамоғидаги вояга етмаган болаларининг сони ва бошқа ҳолатларга қараб, иш ҳақининг олтмиш фоизидан юз фоизигача миқдорда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасининг энг кам миқдори қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан оз бўлмаслиги ва нафақа ҳисоблаб чиқариладиган иш ҳақи миқдоридан ортиб кетмаслиги лозим.

1. Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби қуйидаги низомга мувофиқ амалга оширилади.

286-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси

Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даврида тўлиқ иш ҳақи миқдорида тўланади

1. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида давлат ижтимоий суғуртаси маблағларидан нафақа тўлаш тартиби "Давлат ижтимоий

суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида"ги Низомда назарда тутилган.

287-модда. Бола туғилганда бериладиган нафақа.

Бола туғилганда бир йўла бериладиган нафақа тўланади. Ҳар бир туғилган бола учун бериладиган нафақанинг миқдори ва уни тўлаш тартиби қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

"Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тўғрисида"ги Низомда бола туғилганда бериладиган нафақалар ҳақидаги қоидалар белгиланган.

288-модда. Дафн этиш маросими учун бериладиган нафақа.

Суғурта қилинган ҳодим ёки унинг оила аъзоси вафот этганда қонун ҳужжатларида белгилаб қўйиладиган миқдор ва тартибда дафн этиш маросими учун нафақа тўланади.

1. Суғурта қилинган ходим, якка тадбиркор, деҳқон хўжалигининг аъзоси, ижтимоий суғурта бадалларини тўлаб боровчи ўзини ўзи иш билан таъминлаб боровчи шахс ёки унинг оила аъзолари вафот этгани тақдирида дафн этиш маросими учун бир марталик нафақа берилади. Бу нафақанинг тайинланиш ва тўлаш тартиби "Давлат ижтимоий суғуртаси нафақаларини тайинлаш ва тўлаш тўғрисида"ги Низомда белгиланган.

3-§. Пенсия таъминоти

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ
ҚОНУНИ
03.09.1993 й.**

**ФУҚАРОЛАРНИНГ ДАВЛАТ
ПЕНСИЯ ТАЪМИНОТИ ТЎҒРИСИДА**

Муқаддима

Ушбу Қонун Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг қариганда, меҳнат қобилиятини тўлиқ ёки қисман йўқотганда, боқувчисиз қолганда ижтимоий таъминланишдан иборат конституциявий ҳуқуқларини рўёбга чиқариш, давлат пенсияларининг ягона тизимини, уларни тайинлаш, ҳисоблаб чиқариш, қайта ҳисоблаш ва тўлаш тартибини белгилайди.

I БОБ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1-модда. Фуқароларнинг давлат пенсия таъминотига тааллуқли ҳуқуқлари

Ўзбекистон Республикаси фуқаролари ушбу Қонунда назарда тутилган тартибда давлат томонидан пенсия билан таъминланиш ҳуқуқига эгадирлар.

Республика ҳудудидан ташқарида яшаб турган Ўзбекистон Республикасининг фуқароларини пенсия билан таъминлаш давлатлараро битимлар (шартномалар) асосида амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикасида доимий яшаб турган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар, башарти, давлатлараро битимлар (шартномалар)да ўзгача қоидалар назарда тутилмаган бўлса, Ўзбекистон Республикаси фуқаролари билан тенг равишда пенсия олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Иш стажига эга бўлмаган фуқаролар ва уларнинг оилалари ушбу Қонунга биноан давлат пенсиялари олиш ҳуқуқига эга эмаслар. Уларнинг ижтимоий таъминланиш тартибини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилаб қўяди.

2-модда. Давлат пенсияларининг турлари

Ушбу Қонун билан давлат пенсияларининг қуйидаги турлари белгиланади:

- ёшга доир пенсия;
- ногиронлик пенсияси;
- боқувчисини йўқотганлик пенсияси.

3-модда. Пенсия тайинлашни сўраб мурожаат этиш

Фуқаролар пенсия олиш ҳуқуқи пайдо бўлганидан сўнг исталган пайтда пенсия тайинлашни сўраб мурожаат этишлари мумкин.

4-модда. Пенсияни танлаш ҳуқуқи

Давлат пенсияларининг турли хилларини олиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга уларнинг ўзлари танлаган битта пенсия тайинланади.

5-модда. Ҳарбий хизматчиларнинг пенсия таъминоти

Ҳарбий хизматчиларни, шунингдек ички ишлар органларининг бошлиқлар ва оддий ходимлар таркибидан бўлган шахсларни ҳамда уларнинг оила аъзоларини пенсия билан таъминлаш шартлари, нормалари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади. Уларга ушбу Қонунда назарда тутилган асосларда пенсиялар олиш ҳуқуқи ҳам берилади. Бунда ҳарбий хизматчилар, шунингдек ички ишлар органлари бошлиқлар ва оддий ходимлар таркибидан бўлган шахслар пул таъминотининг барча турлари фуқаро шахсларнинг иш ҳақи сингари бир хилда ҳисобга олинади.

6-модда. Ўзбекистон Республикаси билан бошқа давлатлар ўртасидаги ижтимоий таъминот тўғрисидаги битимлар

Ўзбекистон Республикаси билан бошқа давлатлар ўртасидаги ижтимоий таъминот тўғрисидаги битимлар (шартномалар)да ушбу Қонундагидан бошқача қоидалар назарда тутилган ҳолларда, ана шу битимлар (шартномалар)да белгиланган қоидалар тегишли равишда қўлланилади.

II БОБ. ЁШГА ДОИР ПЕНСИЯЛАР

7-модда. Ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқи

Ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқига:

эркаклар - 60 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 25 йил бўлган тақдирда;

аёллар - 55 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 20 йил бўлган тақдирда эга бўладилар.

8-модда. Иш стажи тўлиқ бўлмаган чоғдаги пенсия

Тўлиқ пенсия тайинлаш учун (7-модда) етарлича иш стажига эга бўлмаган шахсларга ёшга доир пенсиялар бор стажга мутаносиб равишдаги миқдорда (29-модда) тайинланади.

9-модда. Имтиёзли шартлардаги пенсиялар

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлайдиган рўйхатларга мувофиқ фуқароларнинг айрим тоифалари имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар, чунончи:

Ёшидан қатъи назар пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар ва лавозимларнинг 1-сонли рўйхати;

Умумий белгиланган ёшни 10 йилга қисқартирилган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичларнинг 2-сонли рўйхати;

Умумий белгиланган ёшни 5 йилга қисқартирилган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, вазифалар ва кўрсаткичларнинг 3-сонли рўйхати.

Имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқига, шунингдек уруш ногиронлари, болаликдан ногирон фарзандларнинг оналари, лилипутлар, паканалар ва экология фалокати минтақасида ишлаган фуқаролар эгадирлар.

10-модда. Ёшидан қатъи назар имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқи

Ёшидан қатъи назар, қуйидагилар имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар:

а) кон саноатидаги етакчи касб эгалари бўлган ходимлар - башарти, улар ана шу ишларда камида 20 йил ишлаган бўлсалар (1-сонли рўйхат, I қисм);

б) бевосита ерости ва очик кон ишларида (шу жумладан, кон-қутқарув қисмларининг шахсий таркиби) кўмир, маъданлар ва бошқа фойдали қазилмаларни қазиб олишда, шахталар ва конлар қурилишида тўлиқ иш куни давомида банд бўлган ходимлар - башарти, улар ана шу ишларда камида 25 йил ишлаган бўлсалар (1-сонли рўйхат, II қисм);

в) учувчилар ва учувчи-синовчилар таркибига кирувчи ходимлар, улар хизмат қилган корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг идоравий бўйсунувидан қатъи назар, белгиланган хизмат муддатини ана шу лавозимларда эркаклар камида 25 йил ва аёллар камида 20 йил адо этганлари тақдирда (1-сонли рўйхат, III қисм).

Юқорида қайд этиб ўтилган ходимлар саломатлигига (касаллигига) кўра учиш ишларидан бўшатиш тақдирда, белгиланган хизмат муддатини - эркаклар камида 20 йил ва аёллар камида 15 йил адо этган бўлсалар;

г) театрлар ва бошқа театр-томоша корхоналари артистларининг айрим тоифалари:

ижодий иш стажи камида 20 йил бўлганда (1-сонли рўйхат, IV қисм);

ижодий иш стажи камида 25 йил бўлганда (1-сонли рўйхат, V қисм);

ижодий иш стажи камида 30 йил бўлганда (1-сонли рўйхат, VI қисм);

д) спортчиларнинг айрим тоифалари - иш стажи камида 20 йил бўлганда (1-сонли рўйхат, VII қисм).

11-модда. Умумий белгиланган ёшни 10 йилга қисқартирилган ҳолда имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқи

Охирги иш жойидан қатъи назар, қуйидагилар ушбу Қонуннинг 7-моддасида белгиланган ёшни 10 йилга қисқартирилган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар:

а) ерости ишларида, меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда тўлиқ иш куни давомида банд бўлган ходимлар (2-сонли рўйхат, I қисм):

эркаклар - иш стажи камида 20 йил бўлиб, бундан камида 10 йили кўрсатиб ўтилган ишларга тўғри келган тақдирда;

аёллар - иш стажи камида 15 йил бўлиб, бундан камида 7 йилу 6 ойи кўрсатиб ўтилган ишларга тўғри келган тақдирда.

Ер ости ишларидаги меҳнат стажи эркакларда 10 йилдан кам ва аёлларда 7 йилу 6 ойдан кам бўлган ҳолларда ходимларга бу ишлардаги ҳар бир тўлиқ йил учун ушбу Қонуннинг 7-моддасида назарда тутилган пенсия ёши 1 йилга қисқартирилади.

Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда - эркаклар камида 5 йил, аёллар камида 3 йил 9 ой - ишлаган ходимларга пенсия ушбу Қонуннинг 7-моддасида назарда тутилган пенсия ёши шундай ишда банд бўлинган ҳар бир тўлиқ йил учун 1 йилга қисқартирилган ҳолда тайинланади;

б) цирklar ва концерт ташкилотлари артистларининг айрим тоифалари ижодий ишдаги стажи камида 20 йил бўлган тақдирда (2-сонли рўйхат, II қисм).

12-модда. Умумий белгиланган ёшни 5 йилга қисқартирилган ҳолда имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқи

Охирги иш жойидан қатъи назар, қуйидагилар ушбу Қонуннинг 7-моддасида белгиланган ёшни 5 йилга қисқартирилган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар:

а) уруш ногиронлари ва уларга тенглаштирилган шахслар;

б) меҳнат шароити зарарли ва оғир ишларда тўлиқ иш куни давомида банд бўлган ходимлар (3-сонли рўйхат, I қисм):

эркаклар - иш стажи камида 25 йил бўлиб, бундан камида 12 йилу 6 ойи кўрсатиб ўтилган ишларга тўғри келган тақдирда;

аёллар - иш стажи камида 20 йил бўлиб, бундан камида 10 йили кўрсатиб ўтилган ишларга тўғри келган тақдирда. Меҳнат шароити зарарли ва оғир ишларда - эркаклар камида 6 йилу 3 ой, аёллар камида 5 йил - ишлаган ходимларга пенсия ушбу Қонуннинг 7-моддасида назарда тутилган пенсия ёши эркакларнинг бундай ишдаги ҳар 2 йилу 6 ойи учун ва аёлларнинг бундай ишдаги ҳар 2 йили учун 1 йилга қисқартирилган ҳолда тайинланади;

в) қишлоқ хўжалиги ходимларининг айрим тоифалари (3-сонли рўйхат, II қисм):

эркаклар - умумий иш стажи камида 25 йил бўлиб, бундан камида 20 йили кўрсатиб ўтилган ишларга тўғри келган тақдирда;

аёллар - умумий иш стажи камида 20 йил бўлиб, бундан камида 15 йили кўрсатиб ўтилган ишларга тўғри келган тақдирда;

г) тракторчи-машинист, тракторлар ва экскаваторлар негизида йиғилган қурилиш, йўлсозлик ва юк ортиш-тушириш машиналарининг машинисти бўлиб ишлаган аёллар - умумий иш стажи камида 20 йил бўлиб, бундан камида 15 йили кўрсатиб ўтилган ишларга тўғри келган тақдирда (3-сонли рўйхат, III қисм);

д) авиация муҳандис-техниклари таркибининг ходимлари (3-сонли рўйхат, IV қисм):

эркаклар - авиациядаги умумий иш стажи камида 25 йил бўлиб, бундан камида 20 йили кўрсатиб ўтилган вазифаларга тўғри келган тақдирда;

аёллар - авиациядаги умумий иш стажига камида 20 йил бўлиб, бундан камида 15 йили кўрсатиб ўтилган вазифаларга тўғри келган тақдирда;

е) тўқимачилик ишлаб чиқариши дастгоҳлари ва машиналарида ишлаган аёллар - кўрсатиб ўтилган ишдаги стажига камида 20 йил бўлган тақдирда (3-сонли рўйхат, V қисм);

ж) шаҳар йўловчилар ташиш транспорти ҳайдовчилари (3-сонли рўйхат, VI қисм):

эркаклар - камида 25 йил иш стажига эга бўлиб, бундан камида 20 йили кўрсатиб ўтилган ишга тўғри келган тақдирда;

аёллар - камида 20 йил иш стажига эга бўлиб, бундан камида 15 йили кўрсатиб ўтилган ишга тўғри келган тақдирда;

з) беш ва ундан ортиқ фарзанд тукқан ва уларни саккиз ёшгача тарбиялаган аёллар ҳамда болаликдан ногирон фарзандларнинг оналари уларни шу ёшгача тарбиялаган бўлсалар - болани парваришlash учун кетган вақтни қўшиб ҳисоблаганда (37-модданинг "д" ва "ж" бандлари) иш стажига камида 20 йил бўлса ёки болани парваришlash учун кетган вақт қўшилмаганда иш стажига камида 15 йил бўлган тақдирда.

Башарти, аёл ўғай ўғил ва ўғай қизни улар 8 ёшга тўлгунча камида 5 йил тарбиялаган бўлса, пенсия тайинлашда улар ҳақиқий фарзандлар билан тенг равишда ҳисобга олинадилар;

и) экология фалокати минтақасида ишлаган фуқаролар:

эркаклар - умумий иш стажига камида 25 йил бўлиб, бундан камида 20 йили кўрсатиб ўтилган минтақага тўғри келган тақдирда;

аёллар - умумий иш стажига 20 йил бўлиб, бундан камида 15 йили кўрсатиб ўтилган минтақага тўғри келган тақдирда;

к) ўқитувчилар ва бошқа маориф ходимлари - махсус иш стажига камида 25 йил бўлган тақдирда (3-сонли рўйхат, VII қисм);

л) шифокорлар ва бошқа тиббий ходимлар - махсус иш стажига қишлоқ жойда камида 25 йил ва шаҳарларда камида 30 йил бўлган тақдирда (3-сонли рўйхат, VIII қисм);

м) ижтимоий таъминот тизимининг қариялар, ногиронлар ва ёлғиз фуқароларга хизмат кўрсатишда бевосита банд бўлган ходимлари (3-сонли рўйхат, IX қисм):

эркаклар - махсус иш стажига камида 25 йил бўлган тақдирда; аёллар - махсус иш стажига камида 20 йил бўлган тақдирда.

**12-1-модда. Умумий белгиланган ёшни бир йилга
қисқартирилган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқи**
(ЎзР 14.04.1999 й. 760-1-сон Қонуни таҳриридаги модда)

Ушбу Қонун 37-моддасининг "а", "б", "в" ва "г" бандларида назарда тутилган камида йигирма йиллик иш стажи бўлган аёллар эллик тўрт ёшга тўлганда пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар";

13-модда. Лилипутлар ва паканаларга пенсиялар

Ушбу Қонуннинг 7-моддасида белгиланган ёшни 15 йилга қисқартирилган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқига гипофизар миттилик касалига чалинганлар (лилипутлар) ва гавда тузилишида мутаносиблик бузилган паканалар:

эркаклар - иш стажи камида 20 йил бўлганда; аёллар - иш стажи камида 15 йил бўлганда эга бўладилар.

14-модда. Ёшга доир пенсияларни муддатидан олдин тайинлаш

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ва ишсиз деб эътироф этилган шахслар: (ЎзР 29.08.1998 й. 681-1-сон Қонуни таҳриридаги хат боши)

эркаклар - 58 ёшга тўлганда ва иш стажи камида 25 йил бўлган тақдирда;

аёллар - 53 ёшга тўлганда ва иш стажи камида 20 йил бўлган тақдирда пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

III БОБ. НОГИРОНЛИК ПЕНСИЯЛАРИ

15-модда. Пенсияларни тайинлаш шартлари

Ногиронлик пенсиялари меҳнат қобилияти тўлиқ ёки қисман йўқотилган қуйидаги ҳолларда тайинланади:

а) меҳнатда майибланганда ёки касб касаллигига учраганда - Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан тасдиқланадиган Ногиронлик сабаблари рўйхати ва Касб касалликлари рўйхати бўйича;

б) умумий касаллик (шу жумладан, иш билан боғлиқ бўлмаган шикастланиш, майиблик, болаликдан ногиронлик) туфайли.

16-модда. Ногиронлик гуруҳлари

Соғлиғини ёки меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасига қараб, ногиронликнинг уч гуруҳи аниқланади.

Ногиронлик сабаблари ва гуруҳлари, шунингдек ногиронлик бошланган вақт ва ногиронликнинг қанча муддатга белгиланиши Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлайдиган улар тўғрисидаги Низом асосида ишловчи тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (ТМЭК) томонидан аниқланади.

17-модда. Пенсия олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи

Меҳнатда майибланганда ёки касб касаллигига учраганда бериладиган ногиронлик пенсиялари иш стажидан қатъи назар тайинланади.

Умумий касаллик туфайли бериладиган ногиронлик пенсиялари ногиронлик бошланган пайтга қадар қуйидагича иш стажига эга бўлгантақдирда тайинланади:

Ёш	Иш стажи
23 ёшга қадар	2
23 ёшдан 26 ёшга қадар	3
26 ёшдан 31 ёшга қадар	5
31 ёшдан 36 ёшга қадар	7
36 ёшдан 41 ёшга қадар	9
41 ёшдан 46 ёшга қадар	11
46 ёшдан 51 ёшга қадар	14
51 ёшдан 56 ёшга қадар	17
56 ёш ва ундан ошганда	20

20 ёшга тўлгунга қадар умумий касаллик туфайли иш даврида ёки ишлаш тўхтатилганидан кейин ногирон бўлиб қолган шахсларга пенсиялар иш стажидан қатъи назар тайинланади.

Меҳнатда майибланганда ёки касб касаллигига учраганда бериладиган ногиронлик пенсиясидан умумий касаллик туфайли бериладиган ногиронлик пенсиясига ўтказилганда зарур стаж ногиронлик дастлаб белгиланган вақтдаги ёшга қараб аниқланади.

18-модда. Иш стажи тўлиқ бўлмаган чоғдаги пенсия

Тўлиқ пенсия тайинлаш учун (17-модда) етарлича иш стажига эга бўлмаган умумий касаллик оқибатидаги I ва II гуруҳ ногиронлик пенсиялари бор стажга мутаносиб равишдаги миқдорда (29-модда) тайинланади.

IV БОБ. БОҚУВЧИСИНИ ЙЎҚОТГАНЛИК ПЕНСИЯЛАРИ

19-модда. Пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлган оила аъзолари

Вафот этган боқувчининг қарамоғида (20-модда) бўлган меҳнатга қобилиятсиз оила аъзолари боқувчисини йўқотганлик пенсияси олиш ҳуқуқига эга бўлади. Бунда фарзандларга ва ушбу модданинг "в" бандида кўрсатиб ўтилган шахсларга пенсия улар боқувчининг қарамоғида турган-турмаганидан қатъи назар тайинланади.

Марҳумнинг қарамоғида турмаган ота-онаси ва эри (хотини) ҳам, кейинчалик кун кечириш учун зарур маблағ манбаидан маҳрум бўлиб қолсалар, пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Қуйидагилар оиланинг меҳнатга қобилиятсиз аъзолари ҳисобланадилар:

а) болалар, ака-укалар, опа-сингиллар ва набиралар 16 ёшга тўлмаган бўлса ёки 16 ёшдан катта бўлса ҳам 16 ёшга тўлмасдан ногирон бўлиб қолган бўлсалар. Бунда ака-укалар, опа-сингиллар ва набираларнинг меҳнатга қобилиятли ота-онаси бўлмаса;

б) ота, она, ўғай ота, ўғай она, хотин, эр, башарти, улар 7-моддада назарда тутилган пенсия ёшига тўлган ёки ногирон бўлсалар;

в) ёшидан ва меҳнат қобилиятидан қатъи назар, ота ва онадан бири ёки эр(хотин) ёхуд бува, буви, ака-ука ёки опа-сингил, агар у вафот этган боқувчининг болалари, ака-укалари, опа-сингиллари ёки набираларини, ишловчиларга болага қараш учун иш ҳақи сақланмаган таътилда бўлиш ҳуқуқини берадиган ёшга тўлгунга қадар боқиш билан машғул бўлса ва ишламаса;

г) бува ва буви - агар қонунга мувофиқ уларни боқиши шарт бўлган кишилар бўлмаса.

Ўқувчилар 18 ёшга тўлгунга қадар боқувчисини йўқотганлик пенсияси олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Боқувчисини йўқотганлик пенсияси олиш ҳуқуқига эга бўлган вояга етмаган фарзандлар, улар фарзандликка олинганларида ҳам бу ҳуқуқни сақлаб қоладилар.

Ўғай ўғил ва ўғай қиз, агар улар ота-оналаридан алимент олмаган бўлсалар, ҳақиқий фарзандлар сингари пенсия олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Ўғай ота ва ўғай она, агар вафот этган ўғай ўғилни (қизни) 18 ёшга тўлгунга қадар камида 5 йил тарбиялаган ёки боққан бўлсалар, ҳақиқий ота ва она сингари пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Ушбу Қонуннинг вафот этганлар оилаларига тааллуқли ҳамма қоидалари бедарак йўқолганларнинг оилаларига ҳам, агар боқувчининг бедарак йўқолганлиги белгиланган тартибда тасдиқланган бўлса, тегишли равишда жорий қилинади.

20-модда. Қарамоқда деб ҳисобланувчи оила аъзолари

Ушбу Қонуннинг 19-моддасида кўрсатиб ўтилган оила аъзолари, агар улар марҳумнинг тўлиқ боқувида бўлган ёки ундан ёрдам олиб турган бўлсалар, бу ёрдам улар учун доимий ва асосий кун кечириш маблағининг манбаи ҳисобланган бўлса, марҳумнинг қарамоғида турган деб ҳисобланадилар.

Марҳумнинг бирон турдаги пенсия олаётган оила аъзолари, агар марҳумнинг ёрдами улар учун доимий ва асосий кун кечириш маблағининг манбаи ҳисобланган бўлса - боқувчисини йўқотганлик пенсиясига ўтиш ҳуқуқига эгадирлар.

21-модда. Боқувчининг пенсия олиш ҳуқуқини берувчи иш стажи

Меҳнатда майибланганлик ёки касб касаллигига чалинганлик оқибатида вафот этган боқувчининг оиласига, шунингдек марҳум пенсионернинг оиласига пенсия боқувчининг иш стажидан қатъи назар тайинланади.

Башарти, боқувчи вафот этган кунга қадар унга ногиронлик пенсияси тайинланиши учун зарур иш стажига эга бўлган (17-модда) бўлса, умумий касаллик ёки иш билан боғлиқ бўлмаган майибланиш

оқибатида вафот этган боқувчисини йўқотганлик пенсияси тайинланади.

Бошқа мамлакатлардан кўчиб келган Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг оилаларига, башарти, боқувчи Ўзбекистон Республикасида ишламаган бўлса, пенсиялар қуйидаги ҳолларда тайинланади:

а) бошқа мамлакатларда боқувчисини йўқотганлик пенсиясини олган оилаларга - боқувчисининг иш стажидан қатъи назар;

б) пенсия олмаган оилаларга - башарти, боқувчи ишлаш тўхтатилган кунга қадар тегишли стажга эга бўлган (17-модда) бўлса, меҳнатда майибланганлик ёки касб касаллигига чалиганлик оқибатида вафот этган тақдирда эса - боқувчининг иш стажидан қатъи назар.

22-модда. Иш стажини тўлиқ бўлмаган чоғдаги пенсия

Умумий касаллик оқибатида вафот этган ҳамда ногиронлик пенсиясини тўлиқ тайинлаш учун етарлича иш стажига эга бўлмаган (17-модда) боқувчисини йўқотган оила аъзоларига пенсия боқувчининг бор стажига мутаносиб равишдаги миқдорда (29-модда) тайинланади.

23-модда. Янги никоҳдан ўтилганида пенсияни сақлаб қолиш

Эр (хотин)нинг вафот этганлиги сабабли тайинланган пенсия пенсионер янги никоҳдан ўтганида ҳам сақланиб қолади.

24-модда. Боқувчининг оила аъзоларига пенсиядан улуш ажратиш бериш

Оиланинг пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлган барча аъзоларига битта умумий пенсия тайинланади.

Оила аъзосининг талаби билан унинг пенсиядаги улуши ажратилиб, алоҳида тўланади.

Пенсиядан улуш ажратиш бериш пенсияни бўлиш тўғрисида ариза тушган ойдан кейинги ойнинг биринчи кунидан бошлаб амалга оширилади.

V БОБ. ПЕНСИЯЛАРНИ ВА ИШ ҲАҚИНИ ҲИСОБЛАБ ЧИҚИШ ТАРТИБИ

25-модда. Пенсия миқдори

Пенсия миқдори иш стажининг муддатига боғлиқ бўлиб, қуйидагилардан таркиб топади:

пенсиянинг таянч миқдоридан;
иш стажи учун пенсиянинг оширилишидан;
пенсияга қўшиладиган устама ҳақлардан.

26-модда. Пенсияларнинг таянч миқдорлари

Ушбу Қонун билан пенсияларнинг қуйидаги таянч миқдорлари белгиланади:

а) ёшга доир тўлиқ пенсия учун - пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун (31 ва 33-моддалар) олинадиган ўртача ойлик иш ҳақининг 55 фоизи, лекин расмий белгиланган энг кам ойлик иш ҳақининг камида 100 фоизи миқдорида;

б) I ва II гуруҳ ногиронларига ногиронлик пенсияси учун - пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақининг 55 фоизи, лекин энг кам ойлик иш ҳақининг камида 100 фоизи миқдорида;

в) III гуруҳ ногиронларига ногиронлик пенсияси учун - пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизи, лекин энг кам ойлик иш ҳақининг камида 50 фоизи миқдорида;

г) оиланинг меҳнатга лаёқатсиз ҳар бир аъзосига боқувчисини йўқотганлик пенсияси учун - пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизи, лекин энг кам ойлик иш ҳақининг камида 50 фоизи миқдорида;

д) ота-онасидан жудо бўлган (чин етим) болаларга ёки вафот этган ёлғиз онанинг болаларига, ҳар бир болага боқувчисини йўқотганлик пенсияси учун - пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизи, лекин энг кам ойлик иш ҳақининг камида 100 фоизи миқдорида.

27-модда. Иш стажи учун пенсияларнинг оширилиши

Тўлиқ пенсия тайинлашда талаб этиладиганидан ортиқча иш стажининг ҳар бир тўлиқ йили учун (37-40-моддалар) пенсияларнинг таянч миқдорлари (26-модда) қуйидагича оширилади:

а) ёшга доир пенсиялар - пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун (31 ва 33-моддалар) олинадиган ўртача ойлик иш ҳақининг 1 фоизи миқдорида;

б) I ва II гуруҳ ногиронларига ногиронлик пенсиялари - пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақининг 1 фоизи миқдорида;

в) III гуруҳ ногиронларига ногиронлик пенсиялари - пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган ўртача ойлик иш ҳақининг 0, 5 фоизи миқдорида;

г) боқувчисини йўқотганлик пенсиялари оиланинг меҳнатга қобилиятсиз ҳар бир аъзоси учун - боқувчининг ўртача ойлик иш ҳақининг 0, 5 фоизи миқдорида оширилади.

Отасидан ҳам, онасидан ҳам жудо бўлган (чин етим) болаларга тайинланадиган боқувчисини йўқотганлик пенсияларини ошириш ота ва она иш ҳақларининг умумий миқдоридан келиб чиқиб, энг кам ойлик иш ҳақининг етти ҳисса миқдори доирасида амалга оширилади.

ЎзР 05.04.2002 й. 364-II-сон Қонунига мувофиқ 3 қисм чиқариб ташланган

26-модда ва ушбу моддага мувофиқ ҳисоблаб чиқилган:

ёшга доир пенсияларнинг ва I ҳамда II гуруҳ ногиронларига белгиланадиган ногиронлик пенсияларининг миқдори - пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган иш ҳақининг 75 фоизидан;

III гуруҳ ногиронларига белгиланадиган ногиронлик пенсияларининг ва ҳар бир меҳнатга қобилиятсиз оила аъзосига бериладиган боқувчисини йўқотганлик пенсияларининг миқдори - пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинадиган иш ҳақининг 40 фоизидан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

28-модда. Пенсияларга устама ҳақлар

Ушбу Қонуннинг 26, 27 ва 29-моддаларига мувофиқ ҳисоблаб чиқарилган пенсияларга устама ҳақлар қуйидаги миқдорларда белгиланади:

а) I гуруҳ уруш ногиронларига - энг кам ойлик иш ҳақининг 150 фоизи;

б) II гуруҳ уруш ногиронларига - энг кам ойлик иш ҳақининг 125 фоизи;

в) III гуруҳ уруш ногиронларига - энг кам ойлик иш ҳақининг 75 фоизи;

г) кўзи ожизлик бўйича I гуруҳ ногиронларига - энг кам ойлик иш ҳақининг 100 фоизи;

д) I гуруҳ ногиронларига - энг кам ойлик иш ҳақининг 75 фоизи;

е) II гуруҳ ёлғиз ногиронларига - энг кам ойлик иш ҳақининг 50 фоизи;

ж) уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга - энг кам ойлик иш ҳақининг 50 фоизи;

з) Улуғ Ватан уруши йилларида мамлакат ичкарасида ишлаган ва ҳарбий мажбуриятни бажарган шахсларга - энг кам ойлик иш ҳақининг - 30 фоизи;

и) вафоти ҳарбий хизмат бурчларини бажариш билан боғлиқ ҳарбий хизматчиларнинг ота-оналари ва хотинларига (янги никоҳдан ўтмаганларга) - энг кам ойлик иш ҳақининг 30 фоизи;

к) Ўзбекистон Республикаси олдида алоҳида хизматлари бўлган шахсларга - хизматларига қараб - энг кам ойлик иш ҳақининг 100 фоизидан 150 фоизигача;

л) ёшидан қатъи назар имтиёзли пенсияга чиқиш ҳуқуқига эга бўлган артистларга - энг кам ойлик иш ҳақининг 75 фоизи; (ЎзР 22.12.1995 й. Қонуни таҳриридаги банд)

м) театр-концерт ташкилотлари артистлари ва бадиий ходимларига, театр ва мусиқа санъати ижодий ходимлари тайёрловчи ўқув муассасаларининг профессор-ўқитувчилари ва концертмейстерларига, Вазирлар Маҳкамаси белгилайдиган рўйхатга кўра - энг кам ойлик иш ҳақининг - 50 фоизи. (ЎзР 22.12.1995 й. Қонуни таҳриридаги банд)

29-модда. Иш стажи тўлиқ бўлмаган чоғдаги пенсияни ҳисоблаб чиқариш

Иш стажи тўлиқ бўлмаган чоғдаги пенсиялар (8, 18 ва 22-моддалар) бор стажга мутаносиб миқдорда тайинланади.

Иш стажи тўлиқ бўлмаган чоғдаги пенсиялар:

ёшга доир пенсиялар учун - энг кам ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан;

I гуруҳ ногиронларига ногиронлик пенсиялари учун - энг кам ойлик иш ҳақининг 100 фоизидан;

II гуруҳ ногиронларига ногиронлик пенсиялари учун - энг кам ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан;

III гуруҳ ногиронларига ногиронлик пенсиялари учун - энг кам ойлик иш ҳақининг 30 фоизидан;

оиланинг меҳнатга лаёқатсиз ҳар бир аъзосига боқувчисини йўқотганлик пенсияси учун - энг кам ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан;

ҳам отаси, ҳам онасидан жудо бўлган (чин етим) ҳар бир болага боқувчисини йўқотганлик пенсияси учун - энг кам ойлик иш ҳақининг 100 фоизидан кам бўлмаслиги лозим.

30-модда. Устама ҳақларни ҳисоблаб чиқариш шартлари

Устама ҳақлар тайинланаётган пенсиянинг туридан қатъи назар қўшиб ҳисобланади.

Пенсия сўраб мурожаат этган кишига 28-модданинг "а", "б" ёки "в" бандларида назарда тутилган устама ҳақ билан бир пайтда шу модданинг "к" бандида кўрсатилган устама ҳақ қўшиб ҳисобланиши мумкин.

Пенсия сўраб мурожаат этган кишининг танлови бўйича 28-модданинг "г", "д" ёки "е" бандларида назарда тутилган устама ҳақ билан бир пайтда шу модданинг "ж" ёки "з" бандларида кўрсатилган устама ҳақлардан бири, шунингдек "к" бандида кўрсатилган устама ҳақ қўшиб ҳисобланиши мумкин.

31-модда. Ўртача ойлик иш ҳақини аниқлашнинг умумий тартиби

Пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун, ишдаги танаффуслар мавжудлигидан қатъи назар, бутун меҳнат фаолияти давомидаги исталган кетма-кет беш йил учун (пенсия сўраб мурожаат этган кишининг танлови бўйича) амалдаги ўртача ойлик иш ҳақи олинади.

Ўртача ойлик иш ҳақи кетма-кет ишланган олтмиш календарь ойдаги иш ҳақининг умумий миқдорини олтмишга бўлиш йўли билан аниқланади. Бунда пенсия сўраб мурожаат этган кишининг хоҳишига қараб, ишга кириш ёки ишдан бўшаш муносабати билан иш кунлари сони тўлиқ бўлмаган ойлар ишланган тўлиқ календарь ойлар сифатида ҳисобга олинади.

Пенсия сўраб мурожаат этган киши беш йилдан оз вақт ишлаган ҳолларда ўртача ойлик иш ҳақи ишланган календарь ойларидаги иш ҳақининг умумий миқдорини шу ойлар сонига бўлиш йўли билан аниқланади.

Мавсумий ишларда банд бўлган ходимларга пенсиялар тайинлашда амалдаги ўртача ойлик иш ҳақи исталган кетма-кет беш мавсумдаги иш ҳақини олтмишга бўлиш йўли билан аниқланади.

Пенсияни ҳисоб-китоб қилиш учун энг кам иш ҳақининг етти ҳиссасидан ортиқ бўлмаган иш ҳақи олинади.

Пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун олинadиган ўртача ойлик иш ҳақи энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридан оз бўлган ёки иш ҳақи тўғрисидаги маълумотлар умуман бўлмаган ҳолларда иш стажи учун пенсия энг кам ойлик иш ҳақига қараб ҳисоблаб чиқарилади.

32-модда. Пенсияларни ҳисоблаб чиқаришда эътиборга олинadиган иш ҳақи турлари

Пенсияларни ҳисоблаб чиқариш учун иш ҳақига амалдаги қоидаларга кўра суғурта бадаллари олинadиган меҳнат ҳақининг барча турлари қўшилади, амалдаги иш ҳақи тўлаш тизимида назарда тутилмаган бир марталик хусусиятга эга бўлган тўловлар бундан мустаснодир.

Давлат томонидан ижтимоий суғурталанмайдиган шахсларнинг пенсиясини ҳисоблаб чиқариш учун иш ҳақига суғурта бадаллари олинadиган меҳнат ҳақи турларига ўхшаш пул таъминотининг барча турлари қўшилади.

Пенсия сўраб мурожаат этган кишининг хоҳишига биноан ўқув даврида тўланган стипендия иш ҳақига тенглаштирилади.

Иш вақтини ҳисоб-китоб қилиш мумкин бўлмаган ходимларнинг (фермерлар, якка тартибдаги меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи шахслар, айрим фуқароларнинг юмушларини бажарувчилар ва ҳоказо) пенсияларини ҳисоблаб чиқариш учун иш ҳақи миқдори Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўланган суғурта бадаллари миқдorigа қараб аниқланади. (ЎзР 23.05.2005 й. ЎРҚ-2-сон Қонуни таҳриридаги қисм), (Олдинги таҳририга қаранг)

Иш ҳақининг натурал қисми ижтимоий суғуртага ўтказилган бадаллар миқдorigа қараб баҳоланади.

33-модда. Иш ҳақиға минтақавий коэффицентлар белгиланган ҳудудларда яшовчи шахсларнинг иш ҳақини ҳисоблаб чиқиш

Ишловчиларнинг иш ҳақиға минтақавий коэффицент белгиланган ҳудудларда яшовчи шахслар ва оилаларға пенсия тайинлашда минтақавий коэффицент эътиборға олинган ҳолда ҳисоблаб чиқилган амалдаги иш ҳақи ҳисобға олинади.

34-модда. Пенсияонерларнинг оилаларига пенсияларни ҳисоблаб чиқариш

Пенсияонерларнинг оилаларига боқувчисини йўқотганлик пенсиялари пенсияонернинг (боқувчининг) ўз пенсияси қайси иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилган бўлса, ўша иш ҳақидан ҳисоблаб чиқарилади.

35-модда. Бошқа давлатлардан кўчиб келган фуқароларға пенсиялар ҳисоблаб чиқариш

Бошқа давлатлардан кўчиб келган, Ўзбекистон Республикасида ишламаган фуқароларға пенсиялар Ўзбекистондаги тегишли касб ҳамда малакадаги ходимларнинг пенсия тайинланаётган вақтдаги ўртача ойлик иш ҳақиға асосланган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Башарти, бундай касб ҳамда малакалар республикада бўлмаса, ўртача ойлик иш ҳақини аниқлаш тартибини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилаб беради.

36-модда. Чет элда ишланган давр учун иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш

Чет элда ишлашға юборилган ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришда улар чет элга юборилишидан олдин олган иш ҳақи ҳисобға олинади.

VI БОБ. ИШ СТАЖИНИ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИШ

37-модда. Иш стажига қўшиб ҳисобланадиган меҳнат фаолияти турлари

Қуйидагилар иш стажига қўшиб ҳисобланади:

а) фаолият тури, мулк ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, ходим давлат томонидан ижтимоий суғурталанган ҳолда

базарган ҳар қандай иш, агар у Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаган бўлса. (ЎзР 23.05.2005 й. ЎРҚ-2-сон Қонуни таҳриридаги хат боши), (Олдинги таҳририга қаранг)

1965 йилдан кейинги давр учун жамоа хўжалигидаги иш стажини ҳисоблаб чиқаришда, агар жамоа хўжалиги аъзоси узрсиз сабабларга кўра жамоа хўжалигида белгиланган меҳнатда иштирок этиш минимумини базармаган бўлса, ишланган вақтнинг амалда давом этган даври ҳисобга олинади.

Ижодий фаолият билан машғул ходимларнинг иш стажини, башарти улар Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаган бўлсалар, ижодий уюшмаларнинг бошқарувлари ана шу муаллифнинг асари эълон қилинган ёки биринчи марта жамоат олдида ижро ёки намоёйиш этилган кундан эътиборан белгилайдилар; (ЎзР 23.05.2005 й. ЎРҚ-2-сон Қонуни таҳриридаги хат боши), (Олдинги таҳририга қаранг)

б) ҳарбий хизмат ва партизан отрядлари ҳамда қўшилмаларида бўлиш, давлат хавфсизлиги органларида ва ички ишлар органларида хизмат қилиш;

в) идоравий бўйсунувидан қатъи назар, ҳарбийлаштирилган соқчиликдаги, махсус алоқа органлари ва тоғ-кон-қутқарув қисмларидаги хизмат;

г) якка тартибдаги меҳнат фаолияти, шу жумладан якка (гуруҳли) ижара шароитидаги ёки шахсий ёрдамчи, деҳқон (фермер) хўжалигидаги фаолият - Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўланган тақдирда; (ЎзР 23.05.2005 й. ЎРҚ-2-сон Қонуни таҳриридаги кичик банд), (Олдинги таҳририга қаранг)

д) I гуруҳ ногиронига ёки 16 ёшгача бўлган ногирон болага, шунингдек ўзгаларнинг парваришига муҳтож бўлган (даволаш муассасасининг хулосасига кўра) 80 ёшга тўлган қарияларга қараб турилган вақт;

е) олий ва ўрта махсус ўқув юртларида, билим юртларида, кадрлар тайёрлаш, малака ошириш ва янги ихтисосни ўрганиш мактаблари ва курсларида, аспирантурада, докторантурада ва клиник ординатурада кундузги ўқиш, шу жумладан чет элда ўқиш;

ж) онанинг (ўғай онанинг) болаларини (ўғай ўғилларини, ўғай қизларини) гўдаклик ёшида парваришлаган вақти, лекин кўпи билан

ҳар бир бола 3 ёшга тўлгунча, ҳаммасини жамлаганда 6 йил доирасида;

з) офицерлар таркибидан бўлган шахсларнинг, прапоршчикларнинг, мичманларнинг ва муддатдан ташқари хизмат ҳарбий хизматчиларининг хотинлари, уларни ишга жойлаштириш имконияти бўлмаган жойларда эрлари билан яшаган вақт, лекин 10 йилдан ошмаган давр;

и) Ўзбекистон Республикаси муассасалари ва халқаро ташкилотлар ходимлари хотинларининг чет элда бўлган вақти, лекин 10 йилдан ошмаган давр;

к) чўпонларнинг хотинларининг ишга жойлашиш имконияти бўлмаган яйловларда эри билан бирга яшаган вақти, лекин 10 йилдан ошмаган давр.

"е" - "к" бандларда назарда тутилган даврлар ушбу модданинг "а" - "г" бандларида кўрсатиб ўтилган умумий стаж камида 5 йил бўлган тақдирда иш стажига қўшиб ҳисобланади.

Ногирон бўлиб қолган шахслар стажига "е" - "к" бандларда назарда тутилган даврлар ушбу модданинг "а" - "г" бандларида кўрсатиб ўтилган стаж муддатидан қатъи назар қўшилади.

Меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги оқибатида I ва II гуруҳ ногиронлигида бўлинган вақт ёшга доир ёки боқувчисини йўқотганлик пенсияси тайинланаётганида стажга қўшиб ҳисобланади.

Ёшга доир пенсия тайинланганидан кейинги ишланган вақт пенсияни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшиб ҳисобланмайди.

Ота-онасидан жудо бўлган (чин етим) болаларга тайинланадиган боқувчисини йўқотганлик пенсияларини ҳисоблаб чиқариш ҳам ота, ҳам онанинг умумий иш стажига қараб, ушбу Қонуннинг 27-моддаси "г" бандида кўрсатиб ўтилган миқдорларда амалга оширилади.

38-модда. Иш стажига имтиёзли тарзда қўшиб ҳисобланадиган фаолият даврлари

Стажга қуйидагилар имтиёзли тарзда қўшиб ҳисобланади:

а) ҳаракатдаги армия таркибига кирувчи ҳарбий қисмлар, штаблар ва муассасалардаги, жанговар ҳаракатлар даврида партизан отрядлари ва қўшилмаларидаги хизмат ва эркин ёлланганлар таркибидаги иш, байналмилал бурчни бажаришда жанговар ҳаракатларда иштирок этиш - уч ҳисса баробарида;

б) Улуғ Ватан уруши йилларида (1941 йил 22 июндан 1945 йил 9 майга қадар) мамлакат ичкарасида ишлаш, шу жумладан ҳарбий қисмлардаги эркин ёлланганлар таркибидаги иш ва ушбу модданинг "а" бандида назарда тутилган хизматдан ташқари ҳарбий хизмат - икки ҳисса баробарида;

в) ушбу Қонун 10-моддасининг "а" ва "б" бандларига ҳамда 11-моддасининг "а" бандига мувофиқ имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқини берадиган - эркакларда 10 йилдан ортиқ ва аёлларда 7 йилу 6 ойдан ортиқ ишланган ҳар бир тўлиқ йил - икки ҳисса баробарида;

г) моховхоналарда, вабога қарши муассасаларда, иммунодефицит вируси билан касалланган шахслар даволанадиган юқумли касалликлар муассасаларида ишлаш - икки ҳисса баробарида;

д) патологоанатомия муассасалари ва суд-тиббий экспертиза муассасаларининг тиббий ходимларидан айрим тоифаларининг иши - бир ярим ҳисса баробарида;

е) асоссиз равишда жиноий жавобгарликка тортилган, асоссиз равишда қатағон қилинган ва кейинчалик оқланган фуқароларнинг қамокда бўлиш ва ҳибсда сақлаш жойларида турган вақти - бир ярим ҳисса баробарида.

39-модда. Айрим тоифадаги фуқаролар стажини ҳисоблаб чиқаришнинг ўзига хос хусусиятлари

Саноатнинг мавсумий тармоқларига оид корхоналар ва ташкилотларда банд бўлган ходимларнинг тўлиқ мавсум мобайнидаги иши бир йил ишлаган деб, тўлиқ мавсум давомида ишламаган бўлса, ҳақиқий ишлаган даври ҳисобга олинади.

Имтиёзли шартларда ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ерости ишлари стажини ҳисоблаб чиқишда (10-модданинг "а", "б" бандлари ва 11-модданинг "а" банди) ана шу ишда орттирилган меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги оқибатида ногиронликда бўлган вақти ушбу Қонун 38-моддасининг "в" бандида белгиланган қоидалар қўлланмасдан кўрсатиб ўтилган стажга қўшилади.

40-модда. Чет элда ишлаш вақтини стажга қўшиш шартлари

Чет элда ишланган даврлар Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига

белгиланган суғурта бадаллари тўланган тақдирда, агар давлатлараро битимларда ўзгача қоидалар назарда тутилмаган бўлса, меҳнат стажига қўшиб ҳисобланади. (ЎзР 23.05.2005 й. ЎРҚ-2-сон Қонуни таҳриридаги қисм), (Олдинги таҳририга қаранг)

Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ёлланма (битим) асосда чет элда ишлаганлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ваколат берган органлар меҳнат дафтарчасига киритган қайдномаларга қараб аниқланади.

Чет эл фуқароларига ва фуқаролиги бўлмаган шахсларга чет элдаги иши Ўзбекистон Республикасида ишланганига тўғри келадиган стажнинг 1/3 ҳиссасидан ошмаган миқдорда, агар давлатлараро битимларда (шартномаларда) ўзгача қоидалар назарда тутилмаган бўлса, стажга қўшилади.

41-модда. Имтиёзли шартларда пенсия тайинлашда иш стажини ўзаро ҳисобга олиш хусусиятлари

Имтиёзли шартларда пенсия тайинлашда, башарти, ҳисобга ўтадиган ишлар айти шундай ёки анча имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқини берган тақдирда, 1, 2 ва 3-сонли рўйхатларда назарда тутилган иш даврлари ўзаро ҳисобга олинади.

42-модда. Иш стажини тасдиқлаш тартиби

Меҳнат дафтарчаси иш стажини тасдиқловчи асосий ҳужжат ҳисобланади. Меҳнат дафтарчаси ёки унда тегишли ёзувлар бўлмаган тақдирда иш стажини тасдиқлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади.

VII БОБ. ПЕНСИЯЛАР ТАЙИНЛАШ

43-модда. Пенсия тайинлашни сўраб мурожаат этиш тартиби

Ходимларга ва уларнинг оила аъзоларига (боқувчисини йўқотган тақдирда) пенсия тайинлаш тўғрисидаги ариза охириги иш жойидаги корхона, муассаса, ташкилот маъмурияти орқали берилади.

Жамоа хўжаликлари ва бошқа кооперативларнинг аъзоларига ва уларнинг оилаларига пенсия тайинлаш тўғрисидаги ариза жамоа хўжалиги (кооператив) бошқаруви орқали берилади.

Маъмурият (бошқарув) ариза тушган кундан эътиборан 10 кунлик муддат ичида стаж ва иш ҳақи тўғрисидаги зарур ҳужжатларни расмийлаштиради ҳамда уларни берилган ариза ва ўз тақдимномаси билан бирга аризачи истиқомат қиладиган туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимига юборади. Башарти, пенсия тайинлашни сўраб мурожаат этган ходимга пенсия тайинлашга тавсия этиш рад қилинса, унга рад этиш сабаблари кўрсатилган ҳолда ёзма хабар қилинади.

Пенсия тайинлашни сўраб мурожаат этган шахс маъмуриятнинг (бошқарувнинг) пенсия тайинлашга тавсия этишни рад этган қарорига рози бўлмаган ҳолларда, у пенсия тайинланишини сўраб бевосита туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимига ариза бериши мумкин.

Дехқон (фермер) хўжаликлари аъзоларига, якка тартибдаги меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи шахсларга, бошқа фуқароларга ва уларнинг оила аъзоларига пенсия тайинлаш тўғрисидаги аризалар бевосита аризачиларнинг истиқомат жойидаги туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимига берилади.

Ижтимоий таъминот бўлимлари пенсиялар тайинлаш масалалари юзасидан тушунтириш ва маълумотлар беришлари, шунингдек аризачига зарур ҳужжатларни олишида кўмаклашишлари шарт.

Ижтимоий таъминот бўлимлари корхоналар, ташкилотлар ва айрим шахслардан тегишли ҳужжатларни талаб қилиш, зарур ҳолларда эса, уларнинг берилиши асослилигини текшириш ҳуқуқига эгадирлар.

Корхоналар ва ташкилотлар пенсия учун (пенсия қайта ҳисобланиши учун) ҳужжатларни ўз вақтида тақдим этмаслик ёки ишончсиз маълумотлари бўлган ҳужжатларни тақдим этиш оқибатида пенсионерга етказилган зарар учун унинг олдида қонун ҳужжатларида белгиланганидек жавобгар бўладилар.

Корхона ёки пенсионер томонидан маълумотлари ишончсиз ҳужжатлар тақдим этилиши оқибатида давлатга зарар етказилган тақдирда, етказилган зарар Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўланади. Бунда корхона томонидан етказилган зарар ижтимоий таъминот бўлиmidан тегишли хабарнома олинган кундан бошлаб бир ой ичида, пенсионер томонидан етказилган зарар эса, ушбу Қонуннинг 65-моддасида назарда тутилган тартибда қопланади. (ЎЗР 23.05.2005 й. ЎРҚ-2-сон Қонуни таҳриридаги қисм), (Олдинги таҳририга қаранг)

44-модда. Пенсия тайинловчи органлар

Пенсияларни туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари тайинлайди.

45-модда. Пенсия тайинлаш тўғрисидаги ҳужжатларни қараб чиқиш муддатлари

Пенсия тайинлаш тўғрисидаги ҳужжатлар улар тушган кундан эътиборан 10 кундан кечиктирмасдан қараб чиқилади.

Пенсия тайинлаш рад этилган тақдирда ижтимоий таъминот бўлими тегишли қарор чиқарилганидан кейин беш кун ичида корхона, ташкилот ёки аризачига пенсия тайинлаш рад этилгани ҳақида рад этиш сабаблари ва шикоят бериш тартиби кўрсатилган хабарномани беради ёки жўнатади ҳамда айна чоғда барча ҳужжатларни қайтаради.

46-модда. Пенсия учун мурожаат этилган кун

Тақдимнома ёки ариза барча зарур ҳужжатлар билан қабул қилиб олинган кун пенсия учун мурожаат этилган кун деб ҳисобланади.

Тақдимномага ёки аризага барча зарур ҳужжатлар илова қилинмаган ҳолларда ижтимоий таъминот бўлими корхона, ташкилот маъмуриятига ёки аризачига қўшимча равишда қайси ҳужжатлар тақдим этилиши кераклиги ҳақида хабар қилади. Башарти, улар қўшимча ҳужжатлар тақдим этилиши зарурлиги ҳақидаги хабарнома олинган кундан эътиборан уч ой ичида тақдим этилса, унда пенсия тайинланиши тўғрисидаги тақдимнома ёки ариза қабул қилинган кун пенсия тайинланиши учун мурожаат этилган кун деб ҳисобланади.

47-модда. Пенсиялар тайинлаш муддатлари

Пенсиялар:

а) ёшга доир пенсия - агар пенсия олиш ҳуқуқи пайдо бўлган кундан бошлаб уч ой ичида уни сўраб мурожаат этилган бўлса, пенсия ёшига тўлган кундан эътиборан тайинланади. Ушбу пенсия умрбод тайинланади;

б) ногиронлик пенсияси - агар ногиронлик белгиланган кундан бошлаб уч ой ичида пенсия сўраб мурожаат этилган бўлса, ТМЭК ногиронликни белгилаган кундан эътиборан тайинланади. Ушбу

пенсия бутун ногиронлик даври учун тайинланади. 60 ёшдан ошган эркак ва 55 ёшдан ошган аёл ногиронларга - ногиронлик пенсиялари умрбод тайинланади. Ана шу ногиронларни қайта тиббий кўриқдан ўтказиш фақат уларнинг аризасига биноан амалга оширилади;

в) боқувчисини йўқотганлик пенсияси - пенсия олиш ҳуқуқи пайдо бўлган кундан бошлаб, лекин пенсия тайинланиши учун мурожаат этишдан олдинги 6 ойдан ошмаган муддатдан эътиборан тайинланади. Пенсия ушбу Қонуннинг 19-моддасига мувофиқ марҳумнинг оила аъзоси меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланган бутун давр учун, оиланинг: эркаклар - 60 ёшга, аёллар - 55 ёшга тўлган аъзолари учун эса - умрбод тайинланади.

Бошқа барча ҳолларда пенсия мурожаат этилган кундан эътиборан тайинланади.

Бир пенсиядан бошқасига ўтказиш пенсионер тегишли ариза ва барча зарур ҳужжатлар билан мурожаат этган ойдан кейинги ойнинг биринчи кунидан эътиборан амалга оширилади.

48-модда. Пенсия тайинлаш тўғрисидаги қарор устидан шикоят қилиш

Пенсия тайинлаш тўғрисидаги қарор устидан шикоят туман (шаҳар) судига берилиши мумкин.

VIII БОБ. ПЕНСИЯЛАРНИ ҚАЙТА ҲИСОБЛАШ

49-модда. Пенсияларни қайта ҳисоблаш шартлари

Пенсияларни қайта ҳисоблаш:

пенсионер пенсия миқдorigа таъсир кўрсатувчи (пенсия тайинланишигача бўлган иш стажи ва иш ҳақи тўғрисидаги ҳамда бошқа) қўшимча ҳужжатларни тақдим этган тақдирда;

ногиронлик гуруҳи ўзгарганда;

боқувчисини йўқотганлик пенсияси оладиган оила аъзолари сони ўзгарганда;

энг кам ойлик иш ҳақи миқдорлари ўзгарган тақдирда;

минтақавий коэффициент белгиланган (бекор қилинган) ёки унинг миқдори ўзгарган тақдирда;

даромадлар индексация қилинган тақдирда амалга оширилади.

Пенсионерлар пенсияни қайта ҳисоблаш учун ана шундай ҳуқуқ пайдо бўлганидан кейин исталган вақтда мурожаат этишлари мумкин.

50-модда. Минтақавий коэффициент ўзгарганда пенсияларни қайта ҳисоблаш тартиби

Минтақавий коэффициент белгиланган (бекор қилинган) ёки унинг миқдори ўзгарганда, шунингдек пенсионер доимий яшаш учун коэффициентлар белгиланмаган ёки бошқача миқдорда белгиланган ҳудудга кўчиб ўтганида пенсия энг кам ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб, янги минтақавий коэффициентни инобатга олган ҳолда қайта ҳисобланади.

51-модда. Тайинланган пенсияни қайта ҳисоблаш муддатлари

Пенсияни ошириш ҳуқуқи пайдо бўлганида тайинланган пенсияни қайта ҳисоблаш пенсионер пенсияни қайта ҳисоблаш учун мурожаат этган ойдан кейинги ойнинг биринчи кунидан бошлаб амалга оширилади.

Пенсия миқдорини камайтиришга сабаб бўладиган ҳолатлар вужудга келган тақдирда қайта ҳисоблаш ана шу ҳолатлар пайдо бўлган ойдан кейинги ойнинг биринчи кунидан бошлаб амалга оширилади.

IX БОБ. ПЕНСИЯЛАР ТЎЛАШ

52-модда. Ишламайдиган пенсионерларга пенсиялар тўлаш

Ишламайдиган пенсионерларга пенсияларни улар истиқомат қилиб турган жойдаги ижтимоий таъминот бўлимлари тўлайди. (ЎЗР 12.05.2001 й. 220-II-сон Қонуни таҳриридаги қисм)

53-модда. Ишлаб турган пенсионерларга пенсияларни тўлаш

Ишлаб турган пенсионерларга пенсиялар уларнинг иш жойида, қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тўланади. (ЎЗР 22.12.1995 й. Қонуни таҳриридаги модда)

54-модда. Меҳнат қобилияти тикланганда пенсияларни тўлаш муддати

Қайта кўриқдан ўтказилган шахс меҳнатга қобилиятли деб тан олинган тақдирда пенсия уни меҳнатга қобилиятли деб топилган ойнинг охиригача, лекин ногиронлик белгилаб қўйилган кунгача бўлган муддатга тўланади.

55-модда. Ногиронлик даврида танаффуслар бўлганда пенсия тўлашни қайта давом эттириш шартлари

Агар ногирон узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда қайта кўриқдан ўтиш учун ТМЭКга бормаган бўлса, унга пенсия тўлаш тўхтатиб қўйилади, уни яна ногирон деб тан олинган тақдирда тўхтатиб қўйилган кундан, лекин кўпи билан ўтган бир ойдан бошлаб пенсия тўлаш давом эттирилади.

Узрли сабабга кўра қайта кўриқдан ўтиш муддати ўтказиб юборилганда, агар ТМЭК уни ана шу даврда ногирон бўлган деб топса, пенсия тўлаш тўлов тўхтатиб қўйилган кундан бошлаб то қайта кўриқдан ўтиш кунигача, лекин кўпи билан ўтган уч йил учун давом эттирилади. Бунда ногирон қайта кўриқдан ўтказиш чоғида ногиронликнинг бошқа гуруҳига (юқори ёки паст гуруҳга) ўтказилган бўлса, пенсия кўрсатиб ўтилган вақт учун аввалги гуруҳ бўйича тўланади.

Умумий касаллик оқибатида меҳнат қобилиятини йўқотган ногиронга меҳнат қобилияти тикланганлиги сабабли пенсия тўлаш тўхтатилган ёки узрсиз сабабларга кўра қайта кўриқдан ўтишга келмаганлиги оқибатида тўхтатиб қўйилган бўлса, уни яна ногирон деб тан олинган тақдирда, агар пенсияни тўлаш тўхтатилганидан кейин беш йилдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, илгари тайинланган пенсияни тўлаш ногиронлик белгиланган кундан бошлаб давом эттирилади. Агар беш йилдан ортиқ вақт ўтган бўлса, пенсия яна умумий асосларда тайинланади.

56-модда. Тўлиқ давлат таъминотида турган болаларга боқувчисини йўқотганлик пенсияси тўлаш

Чин етим болаларга тўлиқ давлат таъминотида турган даврида энг кам ойлик иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида пенсия тўланади.

Ота-онасининг биридан ажралган ва тўлиқ давлат таъминотида турган болаларга энг кам ойлик иш ҳақининг 50 фоизи миқдорида пенсия тўланади.

Шу даврдаги тўланиши лозим бўлган пенсия пули боланинг номига жамғарма банкида очилган омонатга ўтказиб қўйилади.

57-модда. Боқувчисини йўқотганлик пенсиялари тўлаш муддати

Боқувчисини йўқотганлик пенсияси тўлашни тўхтатишга сабаб бўлувчи ҳолатлар пайдо бўлганида пенсияни тўлаш ана шундай ҳолат пайдо бўлгандан кейинги ойнинг биринчи кунидан бошлаб тўхтатилади.

58-модда. Пенсиялар тўланишига таъсир кўрсатувчи шарт-шароитлар ўзгарганлиги хусусида пенсионерларнинг ижтимоий таъминот бўлимларини хабардор қилишларига доир мажбуриятлари

Меҳнатга қобилиятсиз оила аъзолари учун боқувчисини йўқотганлик пенсияси олаётган пенсионер оиланинг пенсия тўланаётган аъзолари таркибидаги ўзгаришлар тўғрисида, улар ўқишни тўхтатганлиги, шунингдек тўлиқ давлат таъминотига ўтказилганлиги тўғрисидаги ўзгаришлар ҳақида ижтимоий таъминот бўлимларига хабар қилиши шарт.

Пенсионер (боқувчисини йўқотганлик пенсиясини олаётган пенсионердан ташқари) ишга кирган тақдирда ўзи истиқомат қилиб турган жойдаги ижтимоий таъминот бўлимини бундан хабардор қилиши шарт. (ЎзР 22.12.1995 й. Қонуни таҳриридаги модда)

59-модда. Ўтган давр учун пенсия тўлаш

Пенсионерга ҳисоблаб чиқариб қўйилган, лекин унинг томонидан ўз вақтида талаб қилиб олинмаган пенсия пули пенсияни олиш мақсадида мурожаат этилганидан олдинги уч йилдан ошмаган давр учун тўланади.

Пенсияни тайинловчи ёки тўловчи органнинг айби билан ўз вақтида олинмай қолган пенсия пули ўтган давр учун муддати чекланмаган ҳолда тўланади.

60-модда. Қариялар ва ногиронлар интернат уйларида яшовчи шахсларга пенсиялар тўлаш

Қариялар ва ногиронлар интернат уйларида (пансионатларида) яшовчи ёлғиз пенсионерларга пенсия билан улар таъминоти учун сарф-харажат ўртасидаги фарқ, лекин тайинланган пенсиянинг камида 10 фоизи, уруш ногиронларига эса камида 20 фоизи тўланади. Руҳий беморлар интернат уйларида яшовчи пенсионерларга пенсия тўланмайди.

61-модда. Стационар даволанишда бўлинган даврда пенсия тўлаш

Пенсионернинг стационар даволанишда бўлган даври учун пенсия тўлиқ тўланади.

62-модда. Озодликдан маҳрум қилинган давр учун пенсия тўлашни тўхтатиб қўйиш

Пенсионер озодликдан маҳрум қилинган тақдирда тайинланган пенсияни тўлаш озодликдан маҳрум қилинган давр учун тўхтатиб қўйилади.

63-модда. Пенсионернинг вафоти муносабати билан олинмай қолган пенсияни тўлаш ва дафн этиш учун нафақа тўлаш

Пенсионер олиши лозим бўлган ва унинг вафоти муносабати билан олинмай қолган пенсия пули мерос таркибига киритилмасдан боқувчисини йўқотганлик пенсияси билан таъминладиган шахслар (19, 20-моддалар) доирасига кирувчи оила аъзоларига тўланади. Ота-онаси, эри (хотини), шунингдек пенсионер билан у вафот этган кунигача биргаликда яшаб турган оила аъзолари бу пулни, улар боқувчисини йўқотганлик пенсияси билан таъминладиганлар доирасига кирмаганлари тақдирида ҳам олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Пенсионер вафот этган ой учун олинмай қолган пенсия пули кўрсатиб ўтилган оила аъзоларига ойнинг у вафот топгунга қадар ўтган кунлари учун тўланади.

Оиланинг бир неча аъзоси мурожаат этган тақдирда пенсиянинг уларга тегишли суммаси уларнинг ўртасида тенг тақсимланади.

Пенсионер вафот этган тақдирда унинг оиласига ёки пенсионернинг дафн маросимини ўтказган шахсга икки ойлик пенсия миқдорида, лекин энг кам ойлик иш ҳақининг икки ҳиссасидан оз бўлмаган миқдорда дафн этиш нафақаси тўланади.

Кўрсатиб ўтилган пуллар, уларни олиш учун пенсионер вафот этганидан кейин 6 ой ичида мурожаат этилган тақдирда тўланади.

64-модда. Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан чиқиб кетган фуқароларга пенсиялар тўлаш

Чет элга доимий яшаш учун чиқиб кетишдан олдинроқ тайинланган пенсиялар туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимига чиқиб кетиш тўғрисида ариза берилган кундаги ҳолатга кўра пенсия миқдори ҳисобидан чет элга чиқиб кетиш олдидан 6 ой аввал тўланади.

Бу фуқароларнинг чет элда бўлган вақти учун, агар давлатлараро битимларда (шартномаларда) ўзга қоидалар назарда тутилмаган бўлса, меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги оқибатида тайинланган пенсияларгина тўланади.

65-модда. Пенсиялардан чегирмалар

Пенсиялардан чегирмалар:

а) суднинг ҳал қилув қарорлари, ажримлари, қарорлари ва ҳукмлари (мулкий ундиришлар борасида), нотариал идораларнинг ижро варақалари ҳамда Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатларига мувофиқ ижроси суд ҳал қилув қарорларини ижро этиш учун белгиланган тартибда амалга ошириладиган бошқа ҳал қилув қарорлари ва қарорлар асосида;

б) туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимининг қарорига биноан - пенсионерга унинг томонидан қилинган суиистеъмолликлар оқибатида (қасддан нотўғри ҳужжатларни тақдим этиш, боқувчисини йўқотганлик пенсияси тайинланган оила аъзолари таркибидаги ўзгаришлар ҳақида маълумотлар тақдим этмаслик натижасида) ёхуд ҳисоблашдаги ёки бошқа техник хато оқибатида пенсия миқдоридан ортиқча пуллар тўланган тақдирда қилиниши мумкин.

Пенсиялардан юқорида кўрсатиб ўтилганидан ташқари бошқа ҳеч қандай чегирмалар қилиш мумкин эмас.

Пенсиядан чегирмалар қилиш миқдори пенсионерга тўланиши лозим бўлган пулдан ҳисоблаб чиқарилади.

Ҳар ойлик чегирмалар миқдори пенсиянинг 50 фоизидан ошиши мумкин эмас.

Ортиқча тўланган пенсия пули бўйича қарздорлик тўлиқ узилгунга қадар пенсия тўлаш тўхтатилган ҳолларда (масалан, меҳнат қобилияти тикланганлиги туфайли) қолган қарз суд тартибида ундирилади.

66-модда. Пенсиялар тўлаш учун ажратиладиган маблағлар

Ушбу Қонунга мувофиқ тайинланган пенсияларни, шунингдек дафн этиш нафақасини тўлаш Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга оширилади. Пенсия жамғармасини шакллантириш тартиби Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади. (ЎзР 23.05.2005 й. ЎРҚ-2-сон Қонуни таҳриридаги қисм), (Олдинги таҳририга қаранг)

Мулк шаклидан қатъи назар, корхоналар ва ташкилотлар корхонанинг айби билан меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги оқибатидаги ногиронлик учун тайинланган пенсияларни тўлаш, шунингдек ходим ушбу Қонуннинг 7-моддасида назарда тутилган пенсия ёшига тўлгунга қадар ушбу Қонун 12-моддасининг "б" - "ж" бандларига мувофиқ тайинланган пенсияларни тўлаш учун иш ҳақи тўлашга мўлжалланган маблағлар ҳисобидан Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига харажатларни қопловчи пул ўтказадилар. (ЎзР 23.05.2005 й. ЎРҚ-2-сон Қонуни таҳриридаги қисм), (Олдинги таҳририга қаранг)

Пенсионер ушбу Қонуннинг 7-моддасида назарда тутилган ёшга тўлгунга қадар ушбу Қонуннинг 14-моддасига мувофиқ тайинланган пенсияларни тўлаш Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига ажратиладиган Аҳолини иш билан таъминлашга кўмаклашувчи жамғарма маблағлари ҳисобидан амалга оширилади. (ЎзР 23.05.2005 й. ЎРҚ-2-сон Қонуни таҳриридаги қисм), (Олдинги таҳририга қаранг)

67-модда. Пенсияларни солиқлардан озод қилиш

Ушбу Қонунга мувофиқ тўланадиган пенсияларга солиқ солинмайди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И. Каримов

289-модда. Ёшга доир пенсия

Ёшга доир пенсия суғурта қилинган ходимларга умумий асосларда: эркаклар - олтмиш ёшга тўлган бўлиб, умумий меҳнат стажи йигирма беш йилдан кам бўлмаган тақдирда, аёллар - эллик беш ёшга тўлган бўлиб, умумий меҳнат стажи йигирма йилдан кам бўлмаган тақдирда тайинланади.

Пенсия суғурта қилинган ходимларнинг айрим тоифаларига пенсия ёши кам бўлганда, тегишли ҳолларда эса, - меҳнат стажи кам бўлганда ҳам тайинланади.

290-модда. Ногиронлик пенсияси

Ногиронлик пенсияси суғурта қилинган ходимларга - ногиронлик меҳнатда майиб бўлиш ёки касб касаллигига чалинганлиги туфайли келиб чиққан бўлса, меҳнат фаолиятининг муддатидан қатъи назар, ногиронлик бошқа сабаблар туфайли келиб чиққанда эса, - тегишли умумий меҳнат стажига эга бўлганда тайинланади, бундай меҳнат стажининг муддати суғурта қилинган ходимнинг ногиронлик рўй берган вақтдаги ёшига боғлиқ бўлади.

291-модда. Боқувчисини йўқотганлик пенсияси

Боқувчисини йўқотганлик пенсияси меҳнатда майиб бўлиш ёки касб касаллиги туфайли вафот этган боқувчининг меҳнатга қобилятсиз оила аъзоларига, унинг меҳнат фаолиятининг муддатидан қатъи назар тайинланади, агар у бошқа сабаблар натижасида вафот этган бўлса, шунга мувофиқ келадиган умумий меҳнат стажига қараб тайинланади, бундай меҳнат стажининг муддати суғурта қилинган ходимнинг вафот этган кунига қадар бўлган ёшига боғлиқ бўлади.

292-модда. Пенсия турини танлаш ҳуқуқи

Турли хилдаги давлат пенсияларини олиш ҳуқуқига эга бўлган суғурта қилинган ходимларга (боқувчисини йўқотган ҳолларда эса - уларнинг оила аъзоларига) уларнинг ўзлари танлаган пенсиянинг битта тури тайинланади.

293-модда. Давлат пенсияларининг миқдори

Давлат пенсияларининг миқдори қонунда белгиланган тартибда аниқланади.

294-модда. Суғурта қилинган ходимларни давлат пенсиялари билан таъминлаш тартиби

Давлат пенсияларини тайинлаш, ҳисоблаб чиқариш ва тўлаш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.

**ЮРИДИК ШАХС БЎЛМАСДАН ТАДБИРКОРЛИК
ФАОЛИЯТИ БИЛАН ШУҒУЛЛАНУВЧИ ЖИСМОНИЙ
ШАХСЛАРНИНГ МЕҲНАТ СТАЖИНИ ҲИСОБГА
ОЛИШ ВА УЛАРНИНГ БЮДЖЕТДАН ТАШҚАРИ
ПЕНСИЯ ЖАМҒАРМАСИГА БАДАЛЛАР
АЖРАТИШИ
ТАРТИБИ**

МУҚАДДИМА

Мазкур Тартиб юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахсларнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳамда Ўзбекистон Республикасининг бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига мажбурий сугурта бадаллари тўлаш ҳисобига олинадиган пенсия таъминотига ва давлат ижтимоий сугуртасига бўлган конституциявий ҳуқуқлари рўёбга чиқарилишини таъминлаш мақсадида ишлаб чиқилган ва мажбурий сугурта бадаллари тўланишининг шахсий ҳисобини олиб бориш, меҳнат дафтарчаларини юритиш, пенсия ва нафақалар тайинлаш ва тўлаш учун меҳнат стажини ва даромадни ҳисоблаб чиқиш тартибини белгилаб беради.

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Мазкур Тартиб юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахсларга (кейинги ўринларда тадбиркор деб юритилади), шунингдек тадбиркорлик фаолиятини машғулотнинг исталган бошқа тури (бошқа иш) билан қўшиб олиб боровчи фуқароларга татбиқ этилади.

2. Тадбиркор давлат солиқ хизмати органларида ҳисобга қўйиш билан бир пайтда бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига бадал тўловчи сифатида давлат ижтимоий сугурталанадиган шахсга айланади.

3. Тадбиркор бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаган тақдирда:

"Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисидаги"ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ пенсия билан таъминланиши;

қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси, бола туғилганда нафақа олиш ҳамда дафн маросими учун нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлади.

4. Тадбиркорнинг пенсия олишга бўлган ҳуқуқи у пенсия ёшига тўлганда ёки қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда бошланади.

Ижтимоий суғурта бўйича нафақа, агар ушбу нафақани олиш ҳуқуқи тадбиркор томонидан суғурта бадаллари тўлаш даврида бошланган бўлса берилади.

II. ТАДБИРКОР ТОМОНИДАН СУҒУРТА БАДАЛЛАРИНИ ТЎЛАШ ТАРТИБИ

5. Тадбиркор ўзидаги мавжуд имкониятлардан ва пенсия билан таъминланиш ва ижтимоий суғурта бўйича нафақанинг ўзи истайдиган миқдоридан келиб чиқиб бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари миқдорини мустақил равишда белгилайди, бироқ у бадалларнинг мазкур Тартибда белгиланган энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги керак.

Тайинланадиган пенсия, шунингдек ижтимоий суғурта бўйича нафақа миқдори бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўланадиган суғурта бадаллари миқдorigа ҳамда тадбиркорнинг меҳнат стажига боғлиқ бўлади.

6. Бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўланадиган суғурта бадалларининг энг кам миқдори ҳар ойда Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорни, ёшига оид пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлган, шунингдек I ва II гуруҳ ногиронлари бўлган тадбиркорлар учун эса энг кам ойлик иш ҳақининг камида 50 фоизини ташкил этиши керак.

Тадбиркор белгиланган тартибда тадбиркорлик фаолиятини тўхтатиб турган пайтида суғурта бадаллари тўланмайди, ва бу давр стажга қўшилмайди.

7. Суғурта бадаллари тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахслар даромадидан солиқ тўлаш учун белгиланган муддатларда тўланади.

8. Суғурта бадаллари тадбиркор яшаб турган ёки фаолиятни амалга ошираётган туман (шаҳар) бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси ҳисоб рақамига нақдинасиз ҳисоб-китоб ёки нақд пул ўтказиш йўли билан тўланади.

Суғурта бадаллари нақдинасиз ҳисоб-китоб бўйича тўланган тақдирда суғурта бадали тўланганлиги ҳақидаги тўлов ҳужжатида кўрсатилган сана суғурта бадали тўланган кун ҳисобланади.

9. Тўланган суғурта бадали қайтарилмайди.

10. Тадбиркорлар солиқ ҳақидаги қонунларга мувофиқ суғурта бадаллари ўз вақтида тўланиши учун жавоб берадилар.

III. СУҒУРТА БАДАЛЛАРИ ТЎЛАНИШИНИНГ ШАХСИЙ ҲИСОБИНИ ОЛИБ БОРИШ

11. Суғурта бадаллари тўланишининг ҳисоби умумий белгиланган тартибда тадбиркорнинг яшаш жойидаги давлат солиқ хизмати органларида юритилади.

Суғурта бадаллари тадбиркорлар ўз фаолиятини амалга ошираётган жойда тўланган тақдирда солиқ органлари ҳар чоракда тадбиркорнинг яшаш жойидаги солиқ органига маълумотлар тақдим этади.

Солиқ органлари томонидан йилнинг ҳар чорагида тадбиркордан тушган суғурта бадаллари якуни чиқарилади ва тўланмаган ёки муддати ўтказиб юборилган тўловлар аниқланган тақдирда, тадбиркорларга уларнинг қарзи миқдори ҳақида ушбу қарз ҳосил бўлган давр, шунингдек тўлов муддати ўтказиб юборилганлиги учун қўшилган пеня миқдори кўрсатилган ҳолда билдиришнома юборилади.

12. Жойларда солиқ органлари тадбиркорлардан суғурта бадаллари тушиши устидан доимий назорат олиб борадилар ва ҳар чоракда ҳисобот чорагидан кейинги ойнинг 20-кунигача тадбиркорнинг яшаш жойидаги туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимларига:

1-иловага мувофиқ шакл бўйича ҳисобот чорагида ҳисобга қўйилган (ҳисобдан чиқарилган) тадбиркорлар тўғрисидаги ахборотни;

2-иловага мувофиқ шакл бўйича улар томонидан бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасига тўланган бадаллар миқдори тўғрисидаги маълумотларни тақдим этади.

13. Туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари:

тадбиркорнинг ҳисобга қўйилганлиги (ҳисобдан чиқарилганлиги) тўғрисида давлат солиқ хизмати органларининг ахбороти асосида 3-иловага мувофиқ шакл бўйича Суғурта бадаллари тўланишини ҳисобга олишнинг шахсий карточкаси (кейинги ўринларда ҳисобга олиш карточкаси деб юригилади) очадилар (ёнадилар), ушбу ҳисобга олиш карточкаси доимий равишда ижтимоий таъминот бўлимида сақланади;

давлат солиқ хизмати органларининг суғурта бадаллари тўланганлиги тўғрисидаги маълумотлари асосида ҳисобга олиш карточкасига бадаллар суммаси (суғурта бадаллари ўз вақтида тўланмаганлиги учун қўшиладиган пеняни ҳисобга олмаган ҳолда) ва улар тўланган даврлар тўғрисидаги ёзувларни қайд этади.

Туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари шунингдек давлат солиқ хизмати органларининг ахбороти ва маълумотлари асосида мазкур Тартибнинг 20-22-бандларига мувофиқ тадбиркорнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзувларни қайд этади.

14. Тадбиркорда сақланадиган 4-иловага мувофиқ Суғурта бадаллари тўланишини ҳисобга олиш дафтарчаси (кейинги ўринларда ҳисобга олиш дафтарчаси деб юригилади) суғурта бадаллари тўланганлигини тасдиқловчи асосий ҳужжат ҳисобланади. ҳисобга олиш дафтарчаси ижтимоий таъминот бўлими томонидан ушбу фаолиятга биринчи марта киришган тадбиркорга очилади.

15. Тадбиркорнинг хоҳишига кўра туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлими тадбиркор томонидан бюджетдан таиқари

Пенсия жамғармасига тўланган тўлов ҳужжатлари билан тасдиқланган бадалларни ҳисобга олиш карточкаси ва ҳисобга олиш дафтарыдаги ёзувлар билан солиштириши шарт. Солиштириш натижалари ҳисобга олиш карточкаси ва ҳисобга олиш дафтарыга киритилади ҳамда тадбиркорнинг ва ижтимоий таъминот бўлими масъул ходимининг имзоси, шунингдек бўлим муҳри билан тасдиқланади.

16. Суғурта бадаллари тўланганлиги тўғрисидаги тўлов ҳужжатлари тадбиркор томонидан тўланган бадаллар ҳисобга олиш карточкаси ва ҳисобга олиш дафтарыдаги ёзувлар билан солиштирилгунга қадар тадбиркорда сақланади.

17. Тадбиркорлик фаолияти тўхтатилганда ёки рўйхатдан ўтказиш жойи ўзгарган тақдирда ижтимоий таъминот бўлими ҳисобга олиш карточкаси ва ҳисобга олиш дафтарыга ҳисобдан чиқарилганлик тўғрисида тегишли белгилар қўяди.

IV. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАЛАРИНИ ЮРИТИШ ТАРТИБИ

18. Меҳнат дафтарчаси тадбиркорнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжат ҳисобланади.

19. Меҳнат дафтарчаси тадбиркор рўйхатдан ўтказилган жойдаги туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимида унинг мазкур тумандаги (шаҳардаги) тадбиркорлик фаолиятининг бутун муддати мобайнида сақланади ва юритилади.

Агар фуқаро тадбиркорлик фаолияти бошлангунга қадар меҳнат дафтарчасига эга бўлмаган бўлса, туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлими белгиланган тартибда меҳнат дафтарчаси очади.

Агар тадбиркорлик фаолияти фуқаро учун ўриндошлик ҳисобланса, унинг меҳнат дафтарчаси асосий иш жойида юритилади.

Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик билан ўриндошлик бўйича шугулланувчи шахснинг хоҳишига кўра меҳнат дафтарчасига тадбиркор сифатидаги фаолият даври тўғрисидаги ёзув киритилиши мумкин. Ёзув рўйхатдан ўтказиш жойидаги туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлими томонидан киритилади.

20. Тадбиркор меҳнат дафтарчасининг:

а) "Сана" устунида бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаи боиланган, тўхтатиб қўйилган ва тикланган сана, шунингдек тадбиркорлик фаолияти тўхтатилган сана тўғрисидаги ёзув ёзилади.

Тадирикор бадал тўлаган оининг биринчи куни бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаи боиланган сана ҳисобланади.

Тадирикор бадал тўлаиши тўхтатган оининг охирги куни бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаи тўхтатиб қўйилган сана ҳисобланади.

Бадал тўлаи тикланган оининг биринчи куни бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаи тикланган сана ҳисобланади.

Бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари ҳисобдан чиқариш кунигача тўланган тақдирда - солиқ органларида ҳисобдан чиқарилган сана, суғурта бадаллари уибу кунгача тўланмаган тақдирда тадирикор бадал тўлаиши тўхтатган оининг охирги куни тадбиркорлик фаолияти тўхтатилган сана ҳисобланади;

б) "Ишга қабул қилиш, боиқа ишга ўтказиш ва ишдан бўшатиш тўғрисидаги маълумотлар" устунида тегишли равишда қуйидаги ёзувлар ёзилади:

"Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланади", шунингдек тадбиркорнинг давлат солиқ хизмати органларида ва бўлимнинг номи тўлиқ кўрсатилган ҳолда туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимида рўйхатдан ўтказиш рақами кўрсатилади;

"Суғурта бадаллари тўлаиши тўхтатиб қўйди";

"Суғурта бадаллари тўлаиши тиклади";

"Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолиятини тўхтатди";

в) "Қайси ҳужжатга асосан ёзилган" устунига "_____ туман (шаҳар) давлат солиқ инспекциясининг 200 й. " " -сон маълумоти асосида" деб ёзилади.

21. Тадирикор томонидан бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасига бадал белгиланган муддатдан кейин бир ой мобайнида тўланмаган тақдирда, меҳнат дафтарчасига "Суғурта бадаллари

тўлашни тўхтатиб қўйди" деган ёзув ёзилади. Агар тадбиркор мазкур ёзув ёзилгандан кейин бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасига бадал тўлашни тикласа, меҳнат дафтарчасига "Суғурта бадаллари тўлашни тиклади" деб ёзилади.

22. Тадбиркорлик фаолияти тўхтатилган тақдирда меҳнат дафтарчасига "Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолиятини тўхтатди" деб ёзилади.

23. Тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланишни тўхтатган ёки рўйхатдан ўтказиш жойини ўзгартирган шахснинг талаби бўйича ижтимоий таъминот бўлими меҳнат дафтарчасини унинг қўлига беради.

V. МЕҲНАТ СТАЖИ ВА ДАРОМАДНИ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИШ ТАРТИБИ

24. Тадбиркорнинг меҳнат стажига у бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаган даврлар киритилади.

25. Пенсия ва давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш учун меҳнат стажини ҳисоблаб чиқишда, агар тўланган бадаллар суммаси ушбу йилнинг барча ойлари учун белгиланган энг кам бадалдан кам бўлмаса (тўланган пеняларни ҳисобга олмаган ҳолда), стажга календарь йил қўшилади.

Тадбиркорнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даври бюджетдан таиқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўланишидан қатъи назар пенсия ва давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш учун меҳнат стажига қўшилади.

Тўлиқ календарь йил мобайнида тадбиркорнинг асосий фаолияти қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари етиштириш ва қайта ишлаш бўлган ҳолларда, агар мазкур йилда бадаллар камида 9 ой мобайнида тўланган бўлса стажга календарь йил қўшилади.

26. Меҳнат дафтарчаси бўлмаган ёки йўқотилган тақдирда тадбиркорнинг пенсия ёки ижтимоий суғурта бўйича нафақа тайинлаш учун зарур бўлган иш стажини ҳисобга олиш карточкаси ёки ҳисобга олиш дафтаридаги ёзувлар бўйича ҳисоблаб чиқилади.

Тадбиркор сифатидаги иш фаолияти ва унинг давомийлиги гувоҳлик кўрсатмалари билан тасдиқланмайди.

27. Пенсия ёки вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик (ҳомиладорлик ва туғиш) бўйича нафақа миқдорини ҳисоблаб чиқишда ҳисобга олинadиган аниқ бир ой учун тадбиркорнинг даромади тўланган ойлик суғурта бадали суммасини иш берувчилар ва ходимлар учун суғурта бадаллари ажратишининг қонун ҳужжатларида белгиланган жами фоизига бўлинади ва олинган натижани 100 га кўпайтириш йўли билан аниқланади.

28. Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақани ҳисоблаб чиқиш учун тамом бўлган йилдаги ўртача ойлик даромад олинади.

Тамом бўлган йилда бадаллар тўланмаган тақдирда тадбиркорга нафақа кейинчалик қайта ҳисоб-китоб қилинган ҳолда энг кам ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб тайинланади.

VI. ПЕНСИЯ ВА НАФАҚАЛАРНИ ТАЙИНЛАШ ВА ТЎЛАШ

29. Пенсия яшаш жойида, ижтимоий суғурта бўйича нафақа эса тадбиркор туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлими томонидан рўйхатдан ўтказилган жойда амалдаги қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тайинланади.

30. Туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари:

пенсияларни тадбиркорнинг ихтиёрига кўра унинг яшаш жойидаги почта алоқа бўлимлари ёки Халқ банки бўлимига омонат ўтказиш йўли билан;

ижтимоий суғурта бўйича нафақани тадбиркорнинг фоизсиз шахсий ҳисоб рақамига нафақа суммасини ўтказиш йўли билан Халқ банки бўлими орқали тўлайдилар.

**ДЕҲҚОН ХЎЖАЛИГИ АЪЗОЛАРИНИ
ИЖТИМОЙ СУҒУРТАЛАШ ВА УЛАРНИНГ
ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТИ ТЎҒРИСИДА
НИЗОМ**

Муқаддима

Мазкур Низом деҳқон хўжалиги аъзоларининг қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳамда Ўзбекистон Республикасининг бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига ихтиёрий суғурта бадаллари тўлаш ҳисобига олинadиган пенсия таъминотига ва давлат ижтимоий суғуртасига бўлган конституциявий ҳуқуқлари рўёбга чиқарилишини таъминлаш мақсадида ишлаб чиқилган ва тўланган суғурта бадалларининг шахсий ҳисобини олиб бориш, меҳнат дафтарчаларини юритиш, пенсия ва нафақалар тайинлаш ва тўлаш учун меҳнат стажи ва даромадни ҳисоблаб чиқиш тартибини белгилаб беради.

I. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. Мазкур Низом ижтимоий суғурталаниш хоҳишини билдирган деҳқон хўжалиги аъзоларига татбиқ этилади.

Деҳқон хўжалиги аъзолари ихтиёрийлик асосида ижтимоий суғурта қилинади.

2. Ижтимоий суғурталаниш хоҳишини билдирган деҳқон хўжалиги аъзоси бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига бадал тўловчи сифатида давлат солиқ хизмати органларида белгиланган тартибда рўйхатдан ўтиши шарт.

3. Деҳқон хўжалиги аъзоси бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаган тақдирда:

"Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисидаги"ги Ўзбекистон Республикаси қонунига мувофиқ пенсия билан таъминланиш;

қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси, ҳомиладорлик ва тугиш нафақаси, бола тугилганда нафақа олиш ҳамда дафн маросими учун нафақа олиш ҳуқуқига эга бўлади.

4. Деҳқон хўжалиги аъзосининг пенсия олишга бўлган ҳуқуқи у пенсия ёшига тўлганда ёки қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда бошланади.

Ижтимоий суғурта бўйича нафақа, агар ушбу нафақани олиш ҳуқуқи деҳқон хўжалиги аъзоси томонидан бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаш даврида бошланган бўлса берилади.

II. ДЕҲҚОН ХЎЖАЛИГИ АЪЗОЛАРИ ТОМОНИДАН БЮДЖЕТДАН ТАШҚАРИ ПЕНСИЯ ЖАМҒАРМАСИГА СУҒУРТА БАДАЛЛАРИНИ ТЎЛАШ ТАРТИБИ

5. Деҳқон хўжалиги аъзоси ўзидаги мавжуд имкониятлардан ва пенсия билан таъминланиш ва ижтимоий суғурта бўйича нафақанинг ўзи истайдиган миқдоридан келиб чиқиб бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари миқдорини мустақил равишда белгилайди, бироқ у бадалларнинг мазкур Низомда белгиланган энг кам миқдоридан кам бўлмаслиги керак.

Тайинладиган пенсия, шунингдек ижтимоий суғурта бўйича нафақа миқдори бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўладиган суғурта бадаллари миқдorigа ҳамда деҳқон хўжалиги аъзосининг меҳнат стажига боғлиқ бўлади.

6. Ҳар ойда бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўладиган суғурта бадалларининг энг кам миқдори Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорни ташкил этиши керак.

7. Суғурта бадаллари жисмоний шахслар даромадидан солиқ тўлаш учун белгиланган муддатларда тўланади.

8. Суғурта бадаллари деҳқон хўжалиги аъзоси яшаб турган ёки фаолиятни амалга ошираётган туман (шаҳар) бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси ҳисоб рақамига нақдинасиз ҳисоб-китоб ёки нақд пул ўтказиши йўли билан тўланади.

Суғурта бадаллари нақдинасиз ҳисоб-китоб бўйича тўланган тақдирда суғурта бадали тўланганлиги ҳақидаги тўлов ҳужжатида кўрсатилган сана суғурта бадали тўланган кун ҳисобланади.

9. Тўланган суғурта бадали қайтарилмайди.

10. Деҳқон хўжалиги аъзоси томонидан мазкур Низомнинг 7-бандида белгиланган муддатдан кейин уч ой мобайнида узрсиз сабабларга кўра бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўланмаса, солиқ органи бу ҳақда деҳқон хўжалиги аъзоси рўйхатдан ўтказилган жойдаги туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимига меҳнат дафтарчасига меҳнат стажси тўхтатилганлиги тўғрисидаги ёзувни киритиши учун хабар қилади.

III. СУҒУРТА БАДАЛЛАРИ ТЎЛАНИШИНИНГ ШАХСИЙ ҲИСОБИНИ ОЛИБ БОРИШ

11. Давлат солиқ хизмати органлари ҳар чоракда ҳисобот чорагидан кейинги ойнинг 20-кунигача туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимларига:

1-иловага мувофиқ шакл бўйича ҳисобот чорагида ҳисобга қўйилган (ҳисобдан чиқарилган) деҳқон хўжалиги аъзолари тўғрисидаги ахборотни;

2-иловага мувофиқ шакл бўйича улар томонидан бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўланган бадаллар миқдори тўғрисидаги маълумотларни тақдим этади.

12. Туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари:

деҳқон хўжалиги аъзосининг ҳисобга қўйилганлиги (ҳисобдан чиқарилганлиги) тўғрисида давлат солиқ хизмати органларининг ахбороти асосида 3-иловага мувофиқ шакл бўйича Суғурта бадаллари тўланишини ҳисобга олишнинг шахсий карточкаси (кейинги ўринларда ҳисобга олиш карточкаси деб юритилади)

очадилар (ёнадилар), ушбу ҳисобга олиш карточкаси доимий равишда ижтимоий таъминот бўлимида сақланади;

давлат солиқ хизмати органларининг суғурта бадаллари тўланганлиги тўғрисидаги маълумотлари асосида ҳисобга олиш карточкасига бадаллар суммаси (суғурта бадаллари ўз вақтида тўланмаганлиги учун қўшиладиган пеняни ҳисобга олмаган ҳолда) ва улар тўланган даврлар тўғрисидаги ёзувларни қайд этади.

13. Деҳқон хўжалиги аъзосида сақланадиган Суғурта бадаллари тўланишини ҳисобга олиш дафтарчаси (кейинги ўринларда ҳисобга олиш дафтарчаси деб юритилади) суғурта бадаллари тўланганлигини тасдиқловчи асосий ҳужжат ҳисобланади. ҳисобга олиш дафтарчаси ижтимоий таъминот бўлими томонидан 4-иловага мувофиқ шакл бўйича бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига бадал тўлаш хоҳишини биринчи марта билдирган деҳқон хўжалиги аъзосига очилади.

14. Деҳқон хўжалиги аъзосининг хоҳишига кўра туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлими деҳқон хўжалиги аъзоси томонидан бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўланган тўлов ҳужжатлари билан тасдиқланган бадалларни ҳисобга олиш карточкаси ва ҳисобга олиш дафтаридаги ёзувлар билан солиштириши шарт. Солиштириши натижалари ҳисобга олиш карточкаси ва ҳисобга олиш дафтарига киритилади ҳамда деҳқон хўжалиги аъзосининг ва ижтимоий таъминот бўлими масъул ходимининг имзоси, шунингдек бўлим муҳри билан тасдиқланади.

15. Суғурта бадаллари тўланганлиги тўғрисидаги тўлов ҳужжатлари деҳқон хўжалиги аъзоси томонидан тўланган бадаллар ҳисобга олиш карточкаси ва ҳисобга олиш дафтаридаги ёзувлар билан солиштирилгунга қадар деҳқон хўжалиги аъзосида сақланади.

16. Суғурта бадаллари тўлаш, деҳқон хўжалигида ишлаш тўхтатилганда ёки рўйхатдан ўтказиш жойи ўзгарган тақдирда ижтимоий таъминот бўлими ҳисобга олиш карточкаси ва ҳисобга олиш дафтарига ҳисобдан чиқарилганлик тўғрисида тегишли белгилар қўяди.

IV. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАЛАРИНИ ЮРИТИШ ТАРТИБИ

17. Меҳнат дафтарчаси деҳқон хўжалиги аъзосининг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжат ҳисобланади.

18. Юридик шахс бўлмасдан ташиқил этилган деҳқон хўжалиги аъзосининг меҳнат дафтарчаси деҳқон хўжалиги аъзоси рўйхатдан ўтказилган жойдаги туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимида у суғурта бадаллари тўлайдиган бутун муддат мобайнида сақланади ва юритилади.

Агар деҳқон хўжалиги аъзоси суғурта бадаллари тўлаш бошлангунга қадар меҳнат дафтарчасига эга бўлмаган бўлса, ижтимоий таъминот бўлими қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда унга меҳнат дафтарчаси очади.

19. Юридик шахс ташиқил этган ҳолда барпо этилган деҳқон хўжалиги аъзосининг меҳнат дафтарчаси деҳқон хўжалигининг ихтиёрига кўра деҳқон хўжалиги бошлиги томонидан ёхуд ижтимоий таъминот бўлими томонидан сақланади ва юритилади.

Юридик шахс ташиқил этган ҳолда барпо этилган деҳқон хўжалиги аъзосининг меҳнат дафтарчасидаги деҳқон хўжалиги бошлиги томонидан ёзилган ёзувлар ижтимоий таъминот бўлими томонидан тасдиқланиши керак.

Деҳқон хўжалигининг бошлиги томонидан деҳқон хўжалигида ишлаш даврлари тўғрисида меҳнат дафтарчасига ёзилган ва ижтимоий таъминот бўлими томонидан тасдиқланмаган ёзувлар ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

20. Агар деҳқон хўжалигида ишлаш фуқаро учун ўриндошлик ҳисобланса, унинг меҳнат дафтарчаси асосий иш жойида юритилади.

21. Деҳқон хўжалиги аъзосининг меҳнат дафтарчасининг:

а) "Сана" устунида бюджетдан ташиқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаш бошланган ва тўхтатилган сана тўғрисидаги ёзув ёзилади.

Деҳқон хўжалиги аъзоси бадал тўлаган оининг биринчи куни унинг меҳнат стажини ҳисоблаш бошланган сана ҳисобланади.

Деҳқон хўжалиги аъзоси бадал тўлашни тўхтатган ойнинг охириг кунин унинг меҳнат стажини ҳисоблаш тўхтатилган сана ҳисобланади.

б) "Ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш ва ишдан бўшатиш тўғрисидаги маълумотлар" устунинда - "Деҳқон хўжалигинда иш билан шуғулланади", деган ёзув ёзилади, шунингдек деҳқон хўжалиги аъзосининг давлат солиқ хизмати органларида ва бўлимнинг номи тўлиқ кўрсатилган ҳолда туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлиминда рўйхатдан ўтказиш рақами кўрсатилади;

"в) "Қайси ҳужжатга асосан ёзилган" устунига " _____ туман (шаҳар) давлат солиқ инспекциясининг 200 й. " " -сон маълумоти асосида" деб ёзилади.

22. Деҳқон хўжалиги аъзоси томонидан бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига бадал тўлаш тўхтатилган тақдирда ижтимоий таъминот бўлими:

меҳнат дафтарчаси ижтимоий таъминот бўлими томонидан юритилган ҳолларда - унга "Суғурта бадаллари тўлашни тўхтатиб қўйди" деган ёзувни ёзади;

меҳнат дафтарчаси деҳқон хўжалиги бошлиғи томонидан юритилган ҳолларда - деҳқон хўжалиги аъзосининг меҳнат дафтарчасига меҳнат стажини тўхтатилганлиги ҳақидаги ёзувни киритишни талаб қилган ҳолда давлат ижтимоий суғуртасига бўлган ҳуқуқ тўхтатилиши ҳақида деҳқон хўжалиги бошлиғини хабардор қилади.

23. Агар деҳқон хўжалиги аъзоси меҳнат дафтарчасига унинг меҳнат стажини тўхтатилганлиги ҳақидаги ёзув киритилгандан кейин бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига бадал тўлашни тикласа, меҳнат дафтарчасига бадал тўлаш тикланган ойнинг биринчи кунидан бошлаб "Суғурта бадаллари тўлашни тиклади", деган ёзув ёзилади.

24. Суғурта бадаллари тўлашни, деҳқон хўжалигинда ишлашни тўхтатган ёки яшаш жойини ўзгартирган шахснинг талаби бўйича ижтимоий таъминот бўлими меҳнат дафтарчасини унинг қўлига беради.

V. МЕҲНАТ СТАЖИ ВА ДАРОМАДНИ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИШ ТАРТИБИ

25. Деҳқон хўжалиги аъзосининг меҳнат стажига у бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаган даврлар киритилади.

26. Пенсия ва давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш учун меҳнат стажини ҳисоблаб чиқишда, агар деҳқон хўжалиги аъзоси ушбу йилда 12 ой ишлаган ва камида 9 ой бадал тўлаган бўлса, стажга календарь йил қўшилади.

Стажни ҳисоблаб чиқишда ҳисобга олинadиган ва бу вақт давомида деҳқон хўжалиги аъзоларига суғурта бадаллари тўламаслик ҳуқуқи берилган ойлар (бир йилда уч ой) берилган ариза асосида туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимининг қарори билан расмийлаштирилади. Ушбу ойларга мазкур Низом 22-бандининг амал қилиши жорий этилмайди.

Бошқа ҳолларда стаж суғурта бадаллари тўланган ойлар сонига мутаносиб тарзда ҳисобга олинади.

Деҳқон хўжалиги аъзосининг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик даври бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўланишидан қатъи назар пенсия ва давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш учун меҳнат стажига қўшилади.

27. Деҳқон хўжалиги аъзосининг меҳнат дафтарчаси бўлмаган ёки йўқотилган тақдирда пенсия ёки ижтимоий суғурта бўйича нафақа тайинлаш учун зарур бўлган иш стажни ҳисобга олиш карточкиси ёки ҳисобга олиш дафтаридаги ёзувлар асосида ҳисоблаб чиқиши мумкин.

Деҳқон хўжалиги аъзоси томонидан суғурта бадаллари тўланиши ва унинг қанча давом этганлиги гувоҳлик кўрсатмалари билан тасдиқланмайди.

28. Пенсия ёки вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик (ҳомиладорлик ва туғиш) бўйича нафақа миқдорини ҳисоблаб чиқишда ҳисобга олинadиган аниқ бир ой учун деҳқон хўжалиги аъзосининг даромади тўланган ойлик суғурта бадали суммасини иш берувчилар ва ходимлар учун суғурта бадаллари ажратишининг қонун

хужжатларида белгиланган жами фоизига бўлиш ва олинган натижани 100 га кўпайтириш йўли билан аниқланади.

29. Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақани ҳисоблаб чиқиш учун тамом бўлган йилдаги ўртача ойлик даромад олинади.

Тамом бўлган йилда бадаллар тўланмаган тақдирда деҳқон хўжалиги аъзосига нафақа кейинчалик қайта ҳисоб-китоб қилинган ҳолда энг кам ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб тайинланади.

VI. ПЕНСИЯ ВА НАФАҚАЛАРНИ ТАЙИНЛАШ ВА ТЎЛАШ

30. Пенсия ва ижтимоий суғурта бўйича нафақа деҳқон хўжалиги аъзосининг яшаи жойидаги туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлими томонидан амалдаги қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тайинланади.

31. Туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари:

пенсияларни деҳқон хўжалиги аъзосининг ихтиёрига кўра унинг яшаи жойидаги почта алоқа бўлимлари орқали ёки Халқ банки бўлимига омонатга ўтказиш йўли билан;

ижтимоий суғурта бўйича нафақани деҳқон хўжалиги аъзосининг фойзсиз шахсий ҳисоб рақамига нафақа суммасини ўтказиш йўли билан Халқ банки бўлими орқали тўлайдилар.

МУНДАРИЖА

Кириш	3-4
I боб. Асосий қоидалар	5-88
II боб. Меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари.....	89-98
III боб. Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллиги	99-120
IV боб. Жамoa шартномлари ва келишувлари	121-168
V боб. Ишга жойлаштириш.....	169-245
VI боб. Меҳнат шартномаси.....	246-365
VII боб. Иш вақти.....	366-392
VIII боб. Дам олиш вақти	393-483
IX боб. Меҳнатга ҳақ тўлаш.....	484-580
XI боб. Меҳнат интизоми	581-617
XII боб. Меҳнат шартномаси тарафларнинг моддий жавобгарлиги.....	618-706
XIII боб. Меҳнатни муҳофаза қилиш	707-764
XIV боб. Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча кафолат ва имтиёзлар.....	765-837
XV боб. Меҳнат низолари	838-875
XVI боб. Давлат ижтимоий суғуртаси	876-983

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING МЕҲНАТ КОДЕКСИГА ШАРҲЛАР

Мухаррир: Й.Турсунов.
Техник муҳаррир: А.Боймаматов.
Компьютерда саҳифаловчи: А.Худайбергенова.

Босишга рухсат этилди: . Ҳажми: б.т.
Адади: . Буюртма: № .
ТДЮИ кичик босмахонасида босилди.
Тошкент шаҳри, Сайилгоҳ 35.