

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ  
ОЛИЙ ВА ЎРТА-МАХСУС ТАЪЛИМ ВАЗИРЛИГИ**

**ОЛИЙ ТАЪЛИМ ТИЗИМИ ПЕДАГОГ ВА РАЎБАР КАДРЛАРИНИ  
ҚАЙТА ТАЙЁРЛАШ ВА УЛАРНИНГ МАЛАКАСИНИ ОШИРИШНИ  
ТАШКИЛ ЭТИШ БОШ ИЛМИЙ - МЕТОДИК МАРКАЗИ**

**ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК УНИВЕРСИТЕТИ ҲУЗУРИДАГИ  
ЮРИДИК КАДРЛАРНИ ХАЛҚАРО СТАНДАРТЛАР БЎЙИЧА  
ПРОФЕССИОНАЛ ЎҚИТИШ МАРКАЗИ**

**ҲУҚУҚШУНОСЛИК**  
қайта тайёрлаш ва малака ошириш  
йўналиши

**“МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ АСОСЛАРИ”**

модули бўйича

**Ў Қ У В – У С Л У Б И Й М А Ж М У А**

Модулнинг ўқув-услугий мажмуаси Ўзбекистон Республикаси Олий ва ўрта махсус таълим вазирлиги ҳузуридаги Олий ва ўрта махсус, касб-хунар таълими йўналишлари бўйича ўқув-услугий бирлашмалар фаолиятини Мувофиқлаштирувчи кенгаш раёсати мажлисининг 2019 йил 18 октябрдаги 5-сонли баёни билан маъқулланган ўқув режа ва дастурига мувофиқ ишлаб чиқилган.

**Тузувчи:**

М.Каримжонов – ТДЮУ “Меҳнат ҳуқуқи” кафедраси ўқитувчиси

**Тақризчи:**

Г.Саримсакова – ТДЮУ “Меҳнат ҳуқуқи” кафедраси мудири

## **МУНДАРИЖА:**

<b>I. ИШЧИ ДАСТУР .....</b>	<b>4</b>
<b>II. МОДУЛНИ ЎҚИТИШДА ФОЙДАЛАНИЛАДИГАН ИНТЕРФАОЛ ТАЪЛИМ МЕТОДЛАРИ.....</b>	<b>17</b>
<b>III. НАЗАРИЙ МАТЕРИАЛЛАР .....</b>	<b>24</b>
<b>IV. АМАЛИЙ МАШҒУЛОТ МАТЕРИАЛЛАРИ.....</b>	<b>224</b>
<b>V. КЕЙСЛАР БАНКИ.....</b>	<b>227</b>
<b>VI. ГЛОССАРИЙ.....</b>	<b>233</b>
<b>VII. АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ .....</b>	<b>243</b>

## **I. ИШЧИ ДАСТУР**

### **КИРИШ**

Ушбу дастур Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2015 йил 12 июндаги “Олий таълим муассасаларининг раҳбар ва педагог кадрларини қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш тизимини янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПФ–4732-сон, 2017 йил 7 февралдаги “Ўзбекистон Республикасини янада ривожлантириш бўйича Ҳаракатлар стратегияси тўғрисида”ги ПФ–4947-сон, 2019 йил 27 августдаги “Олий таълим муассасалари педагог кадрларининг узлуксиз малакасини ошириш тизимини жорий этиш тўғрисида”ги ПФ–5789-сон фармонлари, 2017 йил 20 апрелдаги “Олий таълим тизимини янада ривожлантириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–2909-сон, 2017 йил 27 июлдаги “Олий маълумотли мутахассислар тайёрлаш сифатини оширишда иқтисодиёт соҳалари ва тармоқларининг иштирокини янада кенгайтириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги ПҚ–3151-сон, шунингдек Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 27 февралдаги “Олий таълим муассасаларининг раҳбар ва педагог кадрларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш курслари тўғрисидаги низомга ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш ҳақида”ги 103-сон, 2017 йил 28 декабрдаги “Педагог ходимларни қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 1026-сон қарорларида белгиланган устувор вазифалар мазмунидан келиб чиққан ҳолда тузилган бўлиб, у замонавий талаблар асосида қайта тайёрлаш ва малака ошириш жараёнларининг мазмунини такомиллаштириш ҳамда олий таълим муассасалари педагог кадрларининг касбий компетентлигини мунтазам ошириб боришни мақсад қилади.

Дастур мазмуни олий таълимнинг илғор таълим технологиялари ва таълим жараёнларида ахборот-коммуникация технологияларини қўллаш, технологик таракқиёт ва ўқув жараёнини ташкил этишнинг замонавий услублари бўйича сўнгги ютуқлар, педагогнинг касбий компетентлиги, глобал Интернет тармоғи, мультимедиа тизимлари ва масофадан ўқитиш усулларини ўзлаштириш бўйича янги билим, кўникма ва малакаларини шакллантиришни назарда тутди.

Ушбу дастурда меҳнат қонунчилиги соҳасидаги сиёсат ва унинг асосий йўналишлари, меҳнатга оид қонунчиликни ва ҳуқуқни қўллаш амалиётини такомиллаштириш масалалари баён этилган.

### **Модулнинг мақсади ва вазифалари**

Педагог кадрларни қайта тайёрлаш ва малака ошириш курси

тингловчиларини меҳнат ҳуқуқининг замонавий муаммолари ҳақидаги билимларини такомиллаштириш, ушбу ҳуқуқ соҳасининг муаммоларни аниқлаш, таҳлил этиш ва баҳолаш кўникма ва малакаларини таркиб топтириш. Шунингдек, меҳнат ҳуқуқининг асосий масалалари юзасидан чуқур билим олишни таъминлаш, меҳнат ҳуқуқи институтларини танқидий таҳлил этиш ва баҳолаш учун зарурий билимлар асосини таъминлаш, мантиқий ва танқидий фикрлаш кўникмаларини шакллантириш ҳамда меҳнат муносабатларига оид қонунларни амалда қўллай олиш кўникмасини шакллантириш.

### **Модул бўйича тингловчиларнинг билим, кўникма, малака ва компетенцияларига қўйиладиган талаблар**

“Меҳнат ҳуқуқи асослари” курсини ўзлаштириш жараёнида амалга ошириладиган масалалар доирасида:

#### **Тингловчи:**

- меҳнат қонунчилигига тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларга киритилган ўзгартириш ва қўшимчаларни;

- меҳнат қонунчилигига оид норматив-ҳуқуқий ва локал ҳужжатларни яратиш, уларни экспертиза қилиш, ҳуқуқий усул ва воситаларини;

- ўқув жараёнида назарий тайёргарликни ҳуқуқни қўллаш фаолияти билан узвий боғлашни **билиши** керак.

#### **Тингловчи:**

- меҳнат ҳуқуқининг сўнгги ютуқларини, илғор хорижий тажрибани ўрганиш ва таҳлил қилиш;

- меҳнат қонунчилиги истиқболи ҳақида тасаввурга эга бўлиш;

- меҳнат ҳуқуқига оид қонунчилик нормаларини, илмий ва амалий тадқиқотларни ўқув жараёнида қўллай олиш;

- меҳнат ҳуқуқи фанини ўқитишда замонавий инновацион педагогика, ахборот-коммуникация технологияларини ўқув жараёнига фаол тадбиқ этиш;

- ҳуқуқий ҳужжатлар (норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва локал ҳужжатлар лойиҳалари, юридик хулосалар) тайёрлай олиш;

- ҳуқуқий фанларни ўқитишда таълим беришнинг модулли тизимидан кенгроқ фойдаланиш;

- ҳуқуқий фанларга тааллуқли бўлган тадқиқотларни аниқлаш ва таҳлил қилиш;

- ҳуқуқий фанларни ўқитишда амалиёт материалларидан кенгрок фойдаланган ҳолда таҳлилий фикрлаш;

- республикамиздаги ва хорижий давлатлардаги ҳуқуқий фанларга тегишли илмий ютуқларни, махсус адабиётларни ва бошқа ахборотларни ўрганиш;

- ҳуқуқ соҳасининг муайян йўналиши бўйича ҳуқуқий ахборотларни йиғиш, қайта ишлаш, таҳлил қилиш ва тизимлаштириш ишларини амалга ошириш;

- ҳуқуқий соҳага оид масалаларни тизимли таҳлил қилиш;

- қабул қилинган қонунларни шарҳлаш ва таҳлилий маълумотнома ёзиш;

- маълумотлардан фойдаланиш, уларни жойлаштириш ва саралаш;

- ҳуқуқий фанлар доирасида тақдимотлар яратиш;

- мустақил ва масофавий таълимни ташкил этишда видео маърузаларни тайёрлаш ва улардан фойдаланиш **кўникмаларига** эга бўлиши лозим.

#### **Тингловчи:**

- меҳнат қонунчилигига оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни, ўқув адабиётларини таҳлил қила олиш;

- Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, қонунлари ва қонун ости ҳужжатлари мазмунини билиш ва уларни амалда қўллай олиш;

- меҳнат қонунчилигига тегишли норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни шарҳлаш ва такомиллаштириш бўйича таклифлар бериш;

- меҳнат қонунчилигига тегишли амалиёт материалларини ўрганиш, таҳлил қилиш ва олинган маълумотлар асосида тегишли хулоса ва тавсиялар ишлаб чиқиш;

- ҳуқуқ соҳасида олиб борилаётган ислоҳотлар, хусусан, 2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегияси мазмун-моҳиятини тўғри тушуниш, тадбиқ этиш;

- меҳнат қонунчилигига оид хорижий тажрибаларни ўрганиш ҳамда уларни миллий қонунчилик билан қиёсий таҳлил қила олиш **малакаларига** эга бўлиши зарур.

### **Тингловчи:**

- меҳнат ҳуқуқи, шунингдек юридик таълимнинг бошқа устувор соҳалари бўйича талабаларни фундаментал, шунингдек амалий касбий тайёргарлигини таъминлаш;

- ўқув жараёнини назарий тайёргарликнинг ҳуқуқни қўллаш фаолияти билан узвий боғлиқлигини, талабаларда таҳлилий фикрлашни шакллантиришни, янги билимларни мустақил эгаллаш ва қўллашни таъминлайдиган ўқитишнинг замонавий шакл ва методлари, педагогик, ахборот-коммуникация, инновацион технологиялар асосида ташкил этиш;

-суд-ҳуқуқ тизимини модернизация қилиш, ҳуқуқий асосларини ривожлантиришнинг долзарб ҳуқуқий муаммолари бўйича халқаро тажрибани ўрганиш;

- ҳуқуқни қўллаш амалиётига, ўқув жараёнига илмий ишланмалар натижаларини самарали жорий этиш;

- талабаларни маънавий-ахлоқий тарбиялаш, ҳуқуқий, сиёсий маданиятини ва ҳуқуқий онгини ошириш, уларда ватанпарварлик, юксак маънавий-ахлоқий фазилатларни шакллантириш ва ривожлантириш **компетенцияларини** эгаллаши лозим.

### **Модулни ташкил этиш ва ўтказиш бўйича тавсиялар**

“Меҳнат ҳуқуқи асослари” модули маъруза ва амалий машғулотлар шаклида олиб борилади.

Ўқитиш жараёнида таълимнинг замонавий методлари, педагогик технологиялар ва ахборот-коммуникация технологиялари қўлланилиши назарда тутилган:

-маъруза дарсларида замонавий компьютер технологиялари ёрдамида презентацион ва электрон-дидактик технологиялардан;

-ўтказиладиган амалий машғулотларда кўчма машғулотлар тест сўровлари, ақлий ҳужум, гуруҳли фикрлаш, кичик гуруҳлар билан ишлаш, коллоквиум ўтказиш, ва бошқа интерактив таълим усулларини қўллаш назарда тутилади.

## Модулнинг ўқув режадаги бошқа модуллар билан

### боғлиқлиги ва узвийлиги

“Фуқаролик-ҳуқуқий ва тадбиркорлик (бизнес) ҳуқуқий фанларни ўқитишда назария ва амалиёт”, “Жиноий-ҳуқуқий фанларни ўқитишда назария ва амалиёт”, “Юриспруденцияда ёзма нутқ кўникмалари”, “Юриспруденцияда тизимли таҳлил” каби бир қатор ҳуқуқий йўналишдаги фанлар билан ўзаро боғлиқ ҳамда услубий жиҳатдан узвий боғланган ҳолда педагогларнинг касбий педагогик тайёргарлик даражасини орттиришга хизмат қилади.

### Модулнинг олий таълимдаги ўрни

Модулни ўзлаштириш орқали тингловчилар таълим жараёнини ташкил этишда технологик ёндашув асосларини ва бу борадаги илғор тажрибани ўрганадилар, уларни таҳлил этиш, амалда қўллаш ва баҳолашга доир касбий компетентликка эга бўладилар.

### Модул бўйича соатлар тақсимооти

№	Модул мавзулари	Жами	Тингловчининг ўқув юкلامаси, соат		
			Аудитория ўқув юкلامаси		
			Назарий	Амалий	Кўчма машғулот
1.	Меҳнат ҳуқуқининг предмети, услублари, тизими ва асосий функциялари. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари ва манбалари. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар. Жамоа шартномалари ва жамоа келишувлари	2	2		
2.	Аҳолини иш билан таъминлаш	2			2



3.	Меҳнат шартномасининг тушунчаси. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш. Меҳнат шартномасини ўзгартириш	2		2	
4.	Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ва умумий асослари. Ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш	2		2	
5.	Тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш. Ишдан четлаштириш. Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш	2			2
6.	Иш вақти. Дам олиш вақти	2		2	
7.	Меҳнатга ҳақ тўлаш. Кафолатли ва компенсация тўловлари	2		2	
8.	Меҳнат интизоми. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги. Меҳнат муҳофазаси. Меҳнат низоларини судда кўришнинг ўзига хос хусусиятлари	2			2
	<b>Жами</b>	<b>16</b>	<b>2</b>	<b>8</b>	<b>6</b>

### **БАҲОЛАШ МЕЗОНИ**

Мазкур модул юзасидан тингловчиларнинг билим, кўникма ва малакалари назорати белгиланган тартибда амалга оширилади.

### **НАЗАРИЙ МАШҒУЛОТЛАР МАЗМУНИ**

**1-мавзу. Меҳнат ҳуқуқининг предмети, услублари, тизими ва асосий функциялари. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари ва манбалари. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар. Жамоа шартномалари ва жамоа келишувлари**

Меҳнат ва унинг жамиятдаги ўрни, меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишнинг зарурлиги.

Жамиятни демократлаштириш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ қилиш шароитида Ўзбекистон Республикаси ижтимоий ҳимоялаш сиёсатининг ўзига хос хусусиятлари. Меҳнат ҳуқуқининг тушунчаси ва ҳуқуқ тизимидаги ўрни. Бозор муносабатларига ўтиш шароитида меҳнат ҳуқуқининг вазифалари ва функциялари. Меҳнат ҳуқуқининг предмети. Меҳнат ҳуқуқининг услублари. Меҳнат ҳуқуқининг тизими. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари. Меҳнат ҳуқуқи манбалари тушунчаси ва уларнинг таснифи. Меҳнат ҳуқуқи манбаларининг умумий тавсифи. Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг юридик кучига кўра таснифи. Меҳнат қонунчилиги ва халқаро шартномаларнинг нисбати. Халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар меҳнат ҳуқуқи манбаи сифатида. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленуми қарорларининг меҳнат муносабатларини тартибга солишдаги ўрни. Меҳнат-ҳуқуқий нормаларининг вақт, ҳудуд ва шахслар ўртасида амал қилиш қоидалари.

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар тушунчаси. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг асосий белгилари. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг мазмуни, меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг объекти ва субъектлари. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар билан бевосита боғлиқ муносабатлар турлари ва таснифи.

Меҳнат муносабатларида ижтимоий шерикчилик ва уни жамоа шартномалари ва жамоа келишувлари орқали амалга оширилиши. Жамоа шартномаси тушунчаси ва унинг корхона ва ташкилотлардаги аҳамияти.

## **АМАЛИЙ МАШҒУЛОТЛАР МАЗМУНИ**

**3-мавзу. Меҳнат шартномасининг тушунчаси. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш. Меҳнат шартномасини ўзгартириш**

Меҳнат шартномаси тушунчаси ва уни фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини рўёбга чиқаришдаги аҳамияти. Меҳнат шартномасининг фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларидан фарқи. Меҳнат шартномасининг тарафлари. Меҳнат шартномасининг мазмуни ва муддатлари. Меҳнат шартномасини тузиш. Меҳнат шартномасини тузишда бериладиган кафолатлар ва ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этишга йўл қўйилмаслиги. Ишга қабул қилишнинг умумий қоидалари. Ишга қабул қилишда талаб қилинадиган ҳужжатлар. Меҳнат дафтарчаси. Ишга қабул қилишда дастлабки синов. Алоҳида тоифадаги ходимларни ишга қабул

қилишнинг ўзига хос хусусиятлари. Танловдан ўтиш, ўриндошлик асосида меҳнат шартномаларини тузиш. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш. Меҳнат шартномасини ўзгартириш тушунчаси ва аҳамияти. Меҳнат шартлари тушунчаси, уларни белгилаш ва ўзгартиришнинг умумий қоидалари. Иш берувчи ва ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи. Бошқа ишга ўтказиш тушунчаси ва таснифи. Меҳнат шартномасини ходим талаби билан ўзгартириш. Иш берувчининг ташаббуси билан бошқа ишга ўтказиш. Иш жойини ўзгартириш. Меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш.

#### **4-мавзу. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ва умумий асослари. Ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш**

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ва унинг асослари таснифи. Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий асослари. Ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш. Муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш хусусиятлари. Тарафларнинг келишувига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш. Меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш. Янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси кўра бекор қилиш асослари. Ходимларни меҳнат шартномасини бекор қилиниши ҳақида огоҳлантириш. Меҳнат шартномасини бекор қилишни ходимлар вакиллик органи билан келишиб олиш. Корхонанинг тугатилиши, ходимлар сони (штати)нинг қисқариши ва иш хусусиятининг ўзгариши меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси сифатида.

Ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши асосида меҳнат шартномасини бекор қилиш. Меҳнат вазифаларини мунтазам ва бир марта қўпол бузганлиги меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси сифатида. Ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш. Корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан тузилган меҳнат шартномасини мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилиниши. Ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда меҳнат шартномасини бекор қилиш.

## **6-мавзу. Иш вақти. Дам олиш вақти**

Иш вақти тушунчаси ва турлари. Иш вақти соҳасидаги халқаро стандартлар. Корхона ва ташкилотларда иш вақтини белгилашнинг ўзига хос хусусиятлари. Иш вақтини белгиланишида локал меъёрий ҳужжатларнинг ўрни. Иш вақти режими уни белгилаш тартиби. Иш вақтини ҳисобга олиб бориш. Иш вақтидан ташқари ишлар.

Дам олиш вақти тушунчаси ва турлари. Дам олиш вақти соҳасида ходимларга бериладиган кафолатлар. Дам олиш вақти соҳасидаги халқаро стандартлар. Байрам, дам олиш кунлари ва иш вақтидан ташқари ишларга ходимларни жалб қилиш асослари ва тартиби. Таътиллار тушунчаси ва турлари. Йиллик меҳнат таътиллари, уларнинг турлари ва давомийлиги. Йиллик таътиллارни бериш тартиби. Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллار. Ижтимоий таътиллار тушунчаси ва турлари.

## **7-мавзу. Меҳнатга ҳақ тўлаш. Кафолатли ва компенсация тўловлари**

Меҳнатга ҳақ тўлаш тушунчаси ва меҳнатга ҳақ тўлашнинг умумий тамойиллари. Жамиятни демократлаштириш, мамлакатни модернизация ва ислоҳ қилиш шароитида меҳнатга ҳақ тўлашга оид қонунчиликни такомиллаштиришнинг ўзига хос хусусиятлари. Тариф тизими, қўллаш соҳаси ва унинг элементлари. Ягона тариф сеткаси. Меҳнатга ҳақ тўлаш тизими. Нормал шароитдан четга чиқилганда меҳнатга ҳақ тўлаш. Иш ҳақини тўлаш муддатлари. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш.

Кафолатли тўловлар тушунчаси ва турлари. Давлат ёки жамият вазифаларини бажараётган вақтида бериладиган кафолатлар. Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда бериладиган кафолатлар. Ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш. Компенсация тўловлари тушунчаси ва турлари. Хизмат сафари ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда ҳаражатларни тўлаш. Ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун ҳаражатларни тўлаш. Кафолатли ва компенсация тўловлари тўлашда ходимлар ҳуқуқларини ҳимоялаш.

## **КЎЧМА МАШҒУЛОТ МАЗМУНИ**

Меҳнат интизоми. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги. Меҳнат муҳофазаси. Меҳнат низоларини судда кўришнинг ўзига хос хусусиятлари. Тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар

бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш. Ишдан четлаштириш. Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш. Ишга жойлаштиришнинг тушунчаси ва турлари. Аҳоли бандлигига кўмаклашиш марказлари ва уларнинг функциялари. Ишсизлик нафақаси, унинг миқдори ва тўлаш муддатлари. Ишга жойлаштириш соҳасида ҳамда меҳнат шартномасини бекор қилишда айрим тоифадаги фуқароларга бериладиган қўшимча кафолатлар масалалари кўчма машғулотнинг мазмунини ташкил этади.

## ЎҚИТИШ ШАКЛЛАРИ

Ўқитишда қуйидаги шакллардан фойдаланилади:

-дидактик ва ролли ўйинлар, давра суҳбатлари (таклиф қилинган шартларга асосан ҳаракат қилиш, биргаликда ишлаш, эшитиш ва мантиқий хулоса қилиш қобилиятини шакллантиради);

-кичик маърузалар ва суҳбатлар (диққатни жамлаш ва ахборотни қабул қилиш қобилиятини шакллантиради);

-баҳс-мунозара (аргумент ва далиллар келтириш қобилиятини шакллантиради);

-кластер, синквейн (ахборот ёки бирон-бир тушунчани қисқа баёнини тузиш кўникмани шакллантиради);

-кичик гуруҳларда ишлаш, бумеранг (материални мантиқан тизимли, муаммоли баён этишни ривожлантиради);

-блиц ўйин, қора қути (аниқ муаммоли вазиятни таҳлил қилиш, камчиликлар сабабини йўл-йўлакай аниқлашга йўналтирилади);

-резюме методи (тингловчиларни бирор мавзунинг ижобий ва салбий томонлари, афзаллик ва камчиликлари, фойда ва зарарларини белгилашни ўргатади).

## АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ

### Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 15-сон, 406-модда.

2. Ўзбекистон Республикасининг Қонуни “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида” // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 48-сон, 546-модда.

3. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни // Национальная база данных законодательства, 05.01.2018 г., № 03/18/456/0512)

4. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; 10.01.2018 й., 03/18/459/0536-сон, 19.04.2018 й., 03/18/476/1087-сон)

5. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси // Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 11-12-сон, 1-модда; 2017 й., 16-сон, 265-модда.

6. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; 10.01.2018 й., 03/18/459/0536-сон, 30.01.2018 й., 03/18/463/0634)

7. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни // Национальная база данных законодательства, 05.01.2018 г., № 03/18/456/0512)

6. Ўзбекистон Республикасининг «Судлар тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири). Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2007 й., 6-сон, 249-модда; 2012 й., 38-сон, 433-модда; 2014 й., 4-сон, 45-модда; 2017 й., 13-сон, 194-модда, 15-сон, 242-модда

7. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 23.01.2018 й., 02/18/ФПК/0612-сон.

### Махсус адабиётлар:

1. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: Издательство “Lesson Press”, 2016г, 320 с.

2. Гасанов М.Ю., Сарымсакова Г.К. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха: Учебное пособие. – Т.: ИПТД ООО “Фуқаролик

жамияти”, 2017, 256 с.

3. Турсунов Ю. Халқаро меҳнат ҳуқуқи ва Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш муаммолари. Монография, -Т.: “Фан ва технология”, 2009 й., 192 б.

4. Усманова М., Турсунов Ю. Меҳнат шартномаси. Ўқув қўлланма. -Т.: ТДЮИ, 2007. 187 б.

5. Иноятов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. Т., “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти, 2002.

### **Хорижий адабиётлар:**

1. Трудовое право Российской Федерации. И.П.Чикирева, Е.П.Хильчук. Учебное пособие 2-е издание. Издательство Тюменского государственного университета, 2006. 596с.

2. Трудовой договор: Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Л.В.Зайцева. Издательство Тюменского государственного университета, 2008.

3. Трудовое право России: учебник для вузов. А.В.Завгородний, В.В.Коробченко, А.В.Кузьменко и др. под.ред. Е.Б.Хохлова, В.А.Сафонова. – М.: ООО “Юрайт.изд”, 2008, 672

4. Трудовое право. Учебное пособие Оробец В.М. Яковлев Д.А. – Спб.: Питер 2009, -272с.

5. Hugh Collins, K.D.Edwing, Aileen Mc Colgan Labour law. Printed by Cambridge University Press Ltd., 2012.

6. Jeffrey M.Hirsch, Paul M.Secunda, Richard A.Baly Understanding Employment Law second edition. Lexis Nexis, 2013.

7. Simon Honeyball & John Bowers Textbook on Labour law Printed by Oxford University Press Ltd., 2004.

8. Robert Upex, Richard Benny, Stephen Hardy. Labour law Printed by Oxford University Press Ltd., 2004.

9. Hugh Collins, K.D.Edwing & Aileen Mc Colgan Labour law text and materials. Oxford – Portland Oregon, 2001.

### **Электрон таълим ресурслари:**

1 . <http://www.ilo.org>

2 . <http://www.prezident.uz>

3 . <http://www.gov.uz>

4 . <http://www.mehnat.uz>

5 . [http:// www.lex.uz](http://www.lex.uz)

6 . <https://www.norma.uz>

7 . [http:// www.ziyonet.uz](http://www.ziyonet.uz)



## II. МОДУЛНИ ЎҚИТИШДА ФОЙДАЛАНИЛАДИГАН ИНТРЕФАОЛ ТАЪЛИМ МЕТОДЛАРИ

### “Тушунчалар таҳлили” методи

**Методнинг мақсади:** мазкур метод тингловчилар ёки қатнашчиларни мавзу буйича таянч тушунчаларни ўзлаштириш даражасини аниқлаш, ўз билимларини мустақил равишда текшириш, баҳолаш, шунингдек, янги мавзу буйича дастлабки билимлар даражасини ташхис қилиш мақсадида қўлланилади.

Методни амалга ошириш тартиби:

- иштирокчилар машғулот қоидалари билан таништирилади;
- тингловчиларга мавзуга тегишли бўлган сўзлар, тушунчалар номи туширилган тарқатмалар берилади (индивидуал ёки гуруҳли тартибда);
- тингловчилар мазкур тушунчалар қандай маъно англатиши, қачон, қандай ҳолатларда қўлланилиши ҳақида ёзма маълумот берадилар;
- белгиланган вақт якунига етгач ўқитувчи берилган тушунчаларнинг тўғри ва тўлиқ изоҳини ўқиб эшиттиради ёки слайд орқали намойиш этади;
- ҳар бир иштирокчи берилган тўғри жавоблар билан ўзининг шахсий муносабатини таққослайди, фарқларини аниқлайди ва ўз билим даражасини текшириб, баҳолайди.

**Намуна:** “Модулдаги таянч тушунчалар таҳлили”

Тушунчалар	Сизнингча бу тушунча қандай маънони англатади?	Қўшимча маълумот
Жамоа шартномалари		
Жамоа келишувлари		
Трипартизм		

**Изоҳ:** Иккинчи устунчага қатнашчилар томонидан фикр билдирилади. Мазкур тушунчалар ҳақида қўшимча маълумот глоссарийда келтирилган.

### “SWOT-таҳлил” методи

**Методнинг мақсади:** мавжуд назарий билимлар ва амалий тажрибаларни таҳлил қилиш, таққослаш орқали муаммони ҳал этиш йўлларни топишга, билимларни мустаҳкамлаш, такрорлаш, баҳолашга, мустақил, танқидий фикрлашни, ностандарт тафаккурни шакллантиришга хизмат қилади.



**Намуна 1:** Мажбурий меҳнатга барҳам беришда парламент назоратини янада кучайтириш SWOT таҳлилини ушбу жадвалга туширинг.

<b>S</b>	Парламент назоратини жорий этишнинг кучли томонлари	Қонун чиқарувчи ҳокимиятнинг вакиллик функциясини самарали амалга ошириш ва фаол қонун ижодкорлиги ташаббусларини илгари суриш, мажбурий тусдаги қарорлар қабул қилиш
<b>W</b>	Парламент назоратини амалга оширишнинг кучсиз томонлари	Аниқланган муаммога тезкор таъсир этиш механизмининг мавжуд эмаслиги
<b>O</b>	Парламент назоратини жорий этишнинг имкониятлари (ички)	Шаклланган бой тажриба, расман белгиланган ваколатлар ва малакали мутахассислар
<b>T</b>	Тўсиқлар (ташқи)	Маълумотлар тўплашнинг билвосита тизими мавжуд эканлиги ва назорат қиланаётган субъектлар билан алоқанинг доимий таъминланмаганлиги...

### Кейс-стади” методи

«Кейс-стади» - инглизча сўз бўлиб, («case» – аниқ вазият, ҳодиса, «stadi» – ўрганмоқ, таҳлил қилмоқ) аниқ вазиятларни ўрганиш, таҳлил қилиш асосида ўқитишни амалга оширишга қаратилган метод ҳисобланади. Мазкур метод дастлаб 1921 йил Гарвард университетиде амалий вазиятлардан иқтисодий бошқарув фанларини ўрганишда фойдаланиш тартибида қўлланилган. Кейсда очик ахборотлардан ёки аниқ воқеа-ҳодисадан вазият сифатида таҳлил учун фойдаланиш мумкин. Кейс ҳаракатлари ўз ичига

қуйидагиларни қамраб олади: Ким (Who), Қачон (When), Қерда (Where), Нима учун (Why), Қандай/ Қанақа (How), Нима-натижа (What).

**“Кейс методи”ни амалга ошириш босқичлари**

<b>Иш босқичлари</b>	<b>Фаолият шакли ва мазмуни</b>
<b>1-босқич:</b> Кейс ва унинг ахборот таъминоти билан таништириш	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ якка тартибдаги аудио-визуал иш;</li> <li>✓ кейс билан танишиш (матнли, аудио ёки медиа шаклда);</li> <li>✓ ахборотни умумлаштириш;</li> <li>✓ ахборот таҳлили;</li> <li>✓ муаммоларни аниқлаш</li> </ul>
<b>2-босқич:</b> Кейсни аниқлаштириш ва ўқув топшириғни белгилаш	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ индивидуал ва гуруҳда ишлаш;</li> <li>✓ муаммоларни долзарблик иерархиясини аниқлаш;</li> <li>✓ асосий муаммоли вазиятни белгилаш</li> </ul>
<b>3-босқич:</b> Кейсдаги асосий муаммони таҳлил этиш орқали ўқув топшириғининг ечимини излаш, ҳал этиш йўллари ишлаб чиқиш	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ индивидуал ва гуруҳда ишлаш;</li> <li>✓ муқобил ечим йўллари ишлаб чиқиш;</li> <li>✓ ҳар бир ечимнинг имкониятлари ва тўсиқларни таҳлил қилиш;</li> <li>✓ муқобил ечимларни танлаш</li> </ul>
<b>4-босқич:</b> Кейс ечимини шакллантириш ва асослаш, тақдимот.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ якка ва гуруҳда ишлаш;</li> <li>✓ муқобил вариантларни амалда қўллаш имкониятларини асослаш;</li> <li>✓ ижодий-лойиҳа тақдимотини тайёрлаш;</li> <li>✓ якуний хулоса ва вазият ечимининг амалий аспектларини ёритиш</li> </ul>

**Кейс 1.** Фуқаро хомиладор, ёлғиз она Нодирхонова “Янги ҳаёт” қурилиш фирмасига бўш иш ўринларида кўрсатилаган эълон юзасидан ишга қабул қилишларини сўраб мурожаат қилди. Корхона кадрлар бўлимининг инспектори ундан паспорт, диплом, пенсия дафтарчаси, маҳалладан тавсифнома, кўшниларида кафолатнома, соғлиғи тўғрисида тиббий маълумотнома, доимий прописка, турган жойи бўйича ҳисобда турганлик тўғрисида маълумотнома, меҳнат дафтарчаси ва ҳарбий билет тақдим этишини сўраб, акс ҳолда ишга қабул қилишни рад этишини айтди. Нодирхонова бу ҳолатдан норози бўлиб, юрист кўшнисидан юридик маслаҳат беришни сўради.

**Вазиятни ҳуқуқий жиҳатдан таҳлил қилинг.**

<b>Кейсни бажариш босқичлари ва топшириқлари:</b>	
<b>1.</b>	Кейсдаги муаммони келтириб чиқарган асосий сабабларни белгиланг (индивидуал ва кичик гуруҳда).
<b>2.</b>	Парламент назоратини амалга оширишнинг кетма-кетлигини белгиланг.
<b>3.</b>	Парламент назоратини амалга ошириш натижасида эришиладиган натижани таҳлил қилинг.

<b>Иш босқичлари</b>	<b>Фаолият шакли ва мазмуни</b>
<b>1-босқич:</b> Кейс ва унинг ахборот таъминоти билан таништириш	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ кейс мавзуси доирасида халқаро шартномалар таҳлини тайёрлаш;</li> <li>✓ кейс мавзуси доирасида халқаро суд ва халқаро ташкилотлар амалиёти таҳлилини тайёрлаш;</li> <li>✓ кейс мавзуси доирасида тайёрланган библиография асосида илмий нашрлар таҳлилини тайёрлаш;</li> <li>✓ йиғилган таҳлилий ахборотларни умумлаштириш;</li> <li>✓ муаммоларни аниқлаш</li> </ul>
<b>2-босқич:</b> Кейсни аниқлаштириш ва ўқув топшириғини белгилаш	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ тўрт кишидан гуруҳда ишлаш;</li> <li>✓ муаммоларни долзарблик иерархиясини халқаро ва миллий қонунчилигидан келиб чиқиб ҳуқуқни қўллаш мезони асосида аниқлаш;</li> <li>✓ муаммолар таҳлилидан сўнг асосий муаммоли вазиятни белгилаш</li> </ul>
<b>3-босқич:</b> Кейсдаги асосий муаммони таҳлил этиш орқали ўқув топшириғининг ечимини излаш, ҳал этиш йўлларини ишлаб чиқиш	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ гуруҳ ҳар бир аъзосининг вазифасини белгилаб ишлаш;</li> <li>✓ муқобил ечим йўлларини бошқа ижобий амалиётга эга бўлган минтақавий механизмларни қиёслаган ҳолда ишлаб чиқиш;</li> <li>✓ ҳар бир ечимнинг имкониятлари ва тўсиқларни таҳлил қилиш;</li> <li>✓ муқобил ечимларни танлаш</li> </ul>
<b>4-босқич:</b> Кейс ечимини шакллантириш ва асослаш, тақдимот.	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ яқка ёки гуруҳда ишлаш;</li> <li>✓ муқобил вариантларни амалда</li> </ul>

	қўллаш имкониятларини асослаш; ✓ ижодий-лойиҳа тақдимотини тайёрлаш; ✓ якуний хулоса ва вазият ечимининг амалий аспектларини ёритиш
--	---

### «ФСМУ» методи

**Технологиянинг мақсади:** Мазкур технология иштирокчилардаги умумий фикрлардан хусусий хулосалар чиқариш, таққослаш, қиёслаш орқали ахборотни ўзлаштириш, хулосалаш, шунингдек, мустақил ижодий фикрлаш кўникмаларини шакллантиришга хизмат қилади. Мазкур технологиядан маъруза машғулотларида, мустақамлашда, ўтилган мавзуни сўрашда, уйга вазифа беришда ҳамда амалий машғулот натижаларини таҳлил этишда фойдаланиш тавсия этилади.

### Технологияни амалга ошириш тартиби:

- қатнашчиларга мавзуга оид бўлган якуний хулоса ёки ғоя тақлиф этилади;

- ҳар бир иштирокчига ФСМУ технологиясининг босқичлари ёзилган қоғозларни тарқатилади:



- иштирокчиларнинг муносабатлари индивидуал ёки гуруҳий тартибда тақдимот қилинади.

ФСМУ таҳлили қатнашчиларда касбий-назарий билимларни амалий машқлар ва мавжуд тажрибалар асосида тезроқ ва муваффақиятли ўзлаштирилишига асос бўлади.

## **Намуна**

**Норма:** 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.

**Топширик:** Мазкур нормага нисбатан муносабатингизни ФСМУ орқали таҳлил қилинг.

## **Хулосалаш» (Резюме, Веер) методи**

**Методнинг мақсади:** Бу метод мураккаб, кўптармоқли, мумкин қадар, муаммоли характеридаги мавзуларни ўрганишга қаратилган. Методнинг моҳияти шундан иборатки, бунда мавзунинг турли тармоқлари бўйича бир хил ахборот берилади ва айна пайтда, уларнинг ҳар бири алоҳида аспектларда муҳокама этилади. Масалан, муаммо ижобий ва салбий томонлари, афзаллик, фазилат ва камчиликлари, фойда ва зарарлари бўйича ўрганилади. Бу интерфаол метод танқидий, таҳлилий, аниқ мантиқий фикрлашни муваффақиятли ривожлантиришга ҳамда тингловчиларнинг мустақил ғоялари, фикрларини ёзма ва оғзаки шаклда тизимли баён этиш, ҳимоя қилишга имконият яратади. “Хулосалаш” методидан маъруза машғулотларида индивидуал ва жуфтликлардаги иш шаклида, амалий ва семинар машғулотларида кичик гуруҳлардаги иш шаклида мавзу юзасидан билимларни мустаҳкамлаш, таҳлили қилиш ва таққослаш мақсадида фойдаланиш мумкин.

## Методни амалга ошириш тартиби:



тренер-ўқитувчи иштирокчиларни 5-6 кишидан иборат кичик гуруҳларга ажратади;



тренинг мақсади, шартлари ва тартиби билан иштирокчиларни таништиргач, ҳар бир гуруҳга умумий муаммони таҳлил қилиниши зарур бўлган қисмлари туширилган тарқатма материалларни



ҳар бир гуруҳ ўзига берилган муаммони атрофлича таҳлил қилиб, ўз мулоҳазаларини тавсия этилаётган схема бўйича тарқатмага ёзма баён қилади;



навбатдаги босқичда барча гуруҳлар ўз тақдимотларини ўтказадилар. Шундан сўнг, тренер томонидан таҳлиллар умумлаштирилади, зарурий ахборотлар билан тўлдирилади ва мавзу

### Намуна:

Хусусий бандлик агентликлари	
афзаллиги	камчилиги
<b>Хулоса:</b>	

### “Инсерт” методи

**Методнинг мақсади:** Мазкур метод тингловчида янги ахборотлар тизимини қабул қилиш ва билимларни ўзлаштирилишини енгиллаштириш мақсадида қўлланилади, шунингдек, бу метод тингловчилар учун хотира машқи вазифасини ҳам ўтайди.

### Методни амалга ошириш тартиби:

- ўқитувчи машғулотга қадар мавзунинг асосий тушунчалари мазмуни ёритилган инпут-матнни тарқатма ёки тақдимот кўринишида тайёрлайди;
- янги мавзу моҳиятини ёритувчи матн таълим олувчиларга тарқатилади ёки тақдимот кўринишида намойиш этилади;
- таълим олувчилар индивидуал тарзда матн билан танишиб чиқиб, ўз шахсий қарашларини махсус белгилар орқали ифодалайдилар. Матн билан ишлашда тингловчилар ёки қатнашчиларга қуйидаги махсус белгилардан фойдаланиш тавсия этилади:

Белгилар	1-матн	2-матн	3-матн
“√” – таниш маълумот.			
“?” – мазкур маълумотни тушунмадим, изоҳ керак.			
“+” бу маълумот мен учун янгилик.			
“– ” бу фикр ёки мазкур маълумотга қаршиман?			

Белгиланган вақт якунлангач, таълим олувчилар учун нотаниш ва тушунарсиз бўлган маълумотлар ўқитувчи томонидан таҳлил қилиниб, изоҳланади, уларнинг моҳияти тўлиқ ёритилади. Саволларга жавоб берилади ва машғулот якунланади.



### III. НАЗАРИЙ МАТЕРИАЛЛАР

**1-мавзу: Меҳнат ҳуқуқининг предмети, услублари, тизими ва асосий функциялари. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари ва манбалари. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар. Жамоа шартномалари ва жамоа келишувлари**

**Режа:**

1. Меҳнат ҳуқуқининг предмети.
2. Меҳнат ҳуқуқининг услублари.
3. Меҳнат ҳуқуқининг тизими.
4. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари.
5. Меҳнат ҳуқуқининг манбалари.
6. Жамоа шартномаси тушунчаси ва унинг корхона ва ташкилотлардаги аҳамияти.

Ушбу мавзуда меҳнат ҳуқуқининг тушунчаси ва ҳуқуқ тизимида тутган ўрни, бозор муносабатларига ўтиш шароитида унинг вазифалари ва функциялари, меҳнат ҳуқуқининг предмети, услублари, тизими, тамойиллари, меҳнат ҳуқуқи манбалари тушунчаси ва уларнинг таснифи, меҳнат ҳуқуқи фанини унга турдош бўлган бошқа ҳуқуқ соҳалари билан алоқадорлиги масалалари ёритиб берилган.



**Калит сўзлар:** Меҳнат қилиш ҳуқуқи. Меҳнат қилиш ҳуқуқининг кафолатлари. Меҳнат ҳуқуқининг предмети. Меҳнат ҳуқуқининг услублари. Меҳнат ҳуқуқининг тизими. Меҳнат ҳуқуқининг вазифалари. Меҳнат ҳуқуқи ва турдош ҳуқуқлар. Меҳнат ҳуқуқи институтлари. Меҳнат ҳуқуқининг манбалари. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари. Жамоа шартномаси. Жамоа шартномаси тузиши. Жамоа келишувлари.

#### **1.1. Меҳнат ҳуқуқининг предмети**

Бозор муносабатлари шароитида инсон ҳуқуқларини таъминлаш, меҳнат қилиш ва ўз меҳнати билан муносиб турмуш кечиришни кафолатлаш, аҳолини ижтимоий жиҳатдан химоялаш Ўзбекистон Республикаси

қонунчилик фаолиятининг асосий жиҳатларидан саналади. Меҳнат ҳуқуқи фани ва меҳнат қонунчилигининг асосий хусусиятлари ҳам ушбу вазифаларни бажарилиши билан бевосита боғлиқдир.

Зеро Президентимиз Ш.Мирзиёев таъкидлаганидек, “Самарали меҳнат учун зарур шароитлар, муносиб иш ҳақи, замонавий уй-жойлар, сифатли таълим ва тиббий ёрдам, дам олиш ва ҳордиқ чиқариш учун кенг имкониятлар яратиш – буларнинг барчаси иқтисодий соҳадаги ислоҳотларимиз моҳияти ва мазмунини белгилаб берадиган муҳим омиллардир<sup>1</sup>.”

Меҳнатга оид ижтимоий муносабатлар ҳуқуқ нормалари тўғрисидаги ҳуқуқий муносабат тусини олади ва ишлаб чиқариш муносабатларининг ўзига хос турини вужудга келтиради.

Ижтимоий – меҳнат муносабатлари идоравий муносабатлар сифатида ҳуқуқий механизмлар ёрдамида тартибга солинади.

Меҳнат ҳуқуқининг предмети одамларнинг моддий-турмуш шароитлари, интилишлари, эҳтиёжлари билан бевосита боғлиқ бўлган ижтимоий муносабатлар тизими сифатида тасаввур қилиниши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида эълон қилинган “Ҳар бир шахснинг меҳнат қилиш, эркин касб танлаш ҳуқуқига эга” эканлиги тўғрисидаги норма фуқароларнинг турли шакллардаги меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқларини ўзида ифодалайди ва бу ҳуқуқ:

☀ а) Ишга ёлланиш ва меҳнат шартномаси тузиш;

☀ б) Давлат хизматига кириш (мудофаа ва ҳуқуқни муҳофаза қилиш органларига контракт асосида ҳарбий хизматчи мақомида);

☀ в) Тадбиркорлик билан шуғулланиш (юрidik шахс таъсис этган ҳолда ёки яққа тадбиркор);

☀ г) Эркин касб билан шуғулланиш (ижодий ишлар, нотижорат ташкилотлари фаолиятида беғараз меҳнат қилиш);

☀ е) Ўзини-ўзи иш билан таъминлаш (томорқасида деҳқон хўжалиги тузган ёки тузмаган ҳолда);

☀ ж) Қонун ҳужжатларига зид келмайдиган бошқа шаклларда амалга оширилиши мумкин.

---

<sup>1</sup> Мирзиёев Ш.М. “[Қонун устуворлиги ва инсон манфаатларини таъминлаш – юрт тараққиёти ва халқ фаровонлигининг гарови](#)”. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинганининг 24 йиллигига бағишланган тантанали маросимдаги маърузаси. © 2017. Халқ сўзи.

Меҳнат ҳуқуқи фани фақат иш берувчига меҳнат шартномаси тузиш орқали ишга ёлланадиган, “ходим” мақомига эга бўлган фуқароларнинг иш берувчилар билан бўладиган ўзаро муносабатларини тартибга солади.

Меҳнат қилиш ҳуқуқи бундан бошқа шаклларда амалга оширилгани тақдирда тегишли қонун ҳужжатлари билан (масалан, ҳарбий хизматчилар томонидан хизматни ўташ тартиби Ўзбекистон Республикасининг 2002 йил 12 декабрда қабул қилинган “Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”<sup>2</sup>ги Қонуни ва унинг асосидаги бошқа қонун ҳужжатлари (хизматни ўташ тартибини белгиловчи Низом ва уставлар, ҳарбий хизматга кириш чоғида тузилган контракт ва бошқа актлар билан тартибга солинади. Тадбиркорлик билан шугулланувчи шахслар ва эркин касб эгалари ўз меҳнатларини ўзлари мустақил тарзда ташкил қиладилар ва ҳоказо) ҳуқуқий тартибга солинади.

➤ Меҳнат ҳуқуқининг предмети бўлиб, фуқароларнинг иш берувчига ишга ёлланиши ва меҳнат шартномасига кўра меҳнат фаолиятини амалга оширилиши чоғида вужудга келадиган ижтимоий ҳуқуқий муносабатлар саналади.

Меҳнат ҳуқуқи предмети жумласига кирувчи муносабатлар бошқа турдаги шунга ўхшаш бўлган муносабатлардан меҳнат шартномаси тузган ходим иш берувчига нафақат ўз касбий ва меҳнат салоҳиятини, балки эркинлигининг муайян қисмини ҳам (корхонада ўрнатилган тартиб-қоидаларга амал қилиши, ишни ўзбошимчалик билан ташлаб кетиши мумкин эмаслиги, иш берувчининг қонуний талаб ва фармойишларини сўзсиз бажариши лозимлиги ва бошқалар) ўтказиши лозим бўлади.

Ҳарбий хизмат соҳасида ҳам шунга ўхшаш қоидалар ўрнатилган бўлса-да, аммо, ҳарбий хизматчи ўз бошлиқларига маъмурий бўйсунишда бўлади ва уларнинг ҳатто ноқонуний буйруқ ва фармойишларини ҳам бажариши керак бўлади (кейинчалик бу ҳақда юқори турувчи бошлиққа шикоят қилиш ҳуқуқи билан). Шу сабабли ҳарбий хизматчининг ҳарбий хизмати меҳнат муносабатлари бўлмасдан, хизматни ўташ чоғидаги маъмурий муносабатдан иборатдир.

Турли жамият ва ассоциацияларга бирлашиш (унга аъзо бўлиш) орқали амалга ошириладиган меҳнат ҳуқуқий муносабатлардан уюшма аъзолари хатти-ҳаракати кўпроқ қонунлар воситасида эмас, балки ушбу уюшма

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2002 й. 12-сон, 217-модда

томонидан қабул қилинган ички норма ва қоидалар билан тартибга солиниши билан фарқланади (*Масалан, сиёсий партия арбобининг сиёсий фаолият шаклидаги меҳнати партия устави билан тартибга солинади*).

## 1.2. Меҳнат ҳуқуқининг услублари

Меҳнат ҳуқуқи фанининг услублари ўзига хослиги билан ажралиб туради. Ҳуқуқий тартибга солиш услуби деганда ижтимоий муносабатларга таъсир ўтказиш, уларни мақсадга мувофиқ йўналишда ривожланишини таъминлашда қўлланиладиган ҳуқуқий усуллар ҳамда воситалар йиғиндиси тушунилади.

□ Меҳнат ҳуқуқининг услублари деганда меҳнат ҳуқуқий муносабатларни тартибга солиш шакллари ва воситалари йиғиндиси тушунилади.

Ҳозирги пайтда меҳнат муносабатларини тартибга солиш услуби куйидаги асосий жиҳатлари билан тавсифланиши мумкин:

а) Меҳнат ҳуқуқининг предмети саналувчи ижтимоий муносабатларни марказлашган ҳолда (давлат конун ҳужжатлари ёрдамида) ва локал йўл билан (корхона ва ташкилотларнинг ўзлари ишлаб чиққан нормалар орқали) тартибга солиниши;

б) Меҳнат муносабатларини шартномавийликка, тавсиявийликка ва императив тусга эга нормалар билан тартибга солиниши;

в) Меҳнат муносабатлари тартибга солинишида ходимлар ва уларнинг вакиллик органлари иштирок қилиши;

г) Меҳнат ҳуқуқлари бузилгани тақдирда ҳуқуқий ҳимояни ўзига хос усул ва воситалар билан амалга оширилиши.

Меҳнат ҳуқуқининг предмети саналувчи ижтимоий муносабатлар марказлашган ҳолда (давлат конун ҳужжатлари ёрдамида) ва локал йўл билан (корхона ва ташкилотларнинг ўзлари ишлаб чиққан нормалар орқали) тартибга солиш орқали давлат ижтимоий меҳнат муносабатларини бошқаради, умумий тамойил ва қоидаларни белгилаш билан бирга ҳар бир минтақа, тармоқ, корхонага хос бўлган хусусиятларни ҳисобга олади, умумий манфаат билан айрим корхона манфаатларини ўзаро уйғун бўлишига эришади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 4-моддасида қайд этилганидек:

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, шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин.

Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг шартлари, агар қонунда бошқа ҳолат кўрсатилмаган бўлса, бир тарафлама ўзгартирилиши мумкин эмас. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солилмаган масалалар меҳнат тўғрисидаги шартнома тарафларининг келишуви асосида, ўзаро келишилмаган тақдирда эса - меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал қилинади.

Меҳнат муносабатларини қонунлар ва қонун ҳужжатлари билан тартибга солинишида барча даражадаги давлат органлари (Олий Мажлис, марказий ижроия органлар, тармоқ вазирликлари ва идоралари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари) ўз ваколатлари ва вазифалари доирасида иштирок этадилар.

Қорхона ва ташкилотларнинг локал нормалари орқали у ердаги иш вақти ва дам олиш вақти режими, ходимларга бериладиган қўшимча кафолат ва енгилликлар белгилаб берилади.

Қорхоналарнинг локал нормалари кўпчилик ҳолларда шартномавий йўсинда бўлади, яъни ходим ва иш берувчи (ходимлар вакиллик органи ва иш берувчи) ўртасида меҳнатни ташкил қилиш, уни тартибга солиш, ҳуқуқ ва мажбуриятлар белгилаш масалалари юзасидан ўзаро келишув ва шу келишувга кўра ўрнатилган тартиб-қоидаларни ўзида ифодалайди. Шартномавий йўсиндаги келишувлар орқали ўрнатилган қоидалар бир томонлама бекор қилиниши мумкин эмас ва улар фақат томонлар келишувига кўра ёхуд суд тартибида ўзгартирилиши (бекор қилиниши) мумкин бўлади.

Тавсиявий нормалар орқали ижтимоий меҳнат муносабатларини тартибга солишда тарафлар учун мақсадга мувофиқ воситалар тавсия қилинади ва шу йўл билан жамият учун фойдали бўлган йўллар таклиф қилинади.

Меҳнат муносабатлари чоғида бузилган ҳуқуқларни ҳимоя қилишнинг ўзига хос хусусияти бу соҳада касаба уюшмаларига ҳуқуқ ва ваколатлар берилганлиги билан, меҳнат низолари юз берганида ходим ҳуқуқлари иш берувчининг ҳуқуқларига нисбатан устуворроқ деб қаралишида ва ходимга имтиёзлироқ шароит яратилганида кўзга ташланади.

Якка меҳнат низоларининг одатдагидан фарқли равишда корxonанинг бевосита ўзида ташкил этилган орган (Меҳнат низолари комиссияси) томонидан ҳам ҳимоя қилиниши мумкинлиги меҳнат ҳуқуқи услубини белгилаб берувчи жиҳатлардан саналади.

Меҳнат ҳуқуқининг вазифалари давлат, жамият шахс ўртасидаги муносабатларда улар манфаатларини ўзаро мувофиқлаштириш ҳамда уйғунлаштиришдан иборатдир.

Меҳнат ҳуқуқи фани назарияси меҳнат ҳуқуқи қонунчилик тармоғи вазифасини ва фаннинг вазифасини бир-биридан фарқлайди. Уларнинг ҳар иккиси ҳам жамиятдаги ишлаб чиқариш муносабатларини тартибга солиш, иқтисодий ривожланишни таъминлаш, кишилар моддий-турмуш шароитларини мунтазам яхшилаб боришдан иборат умумий вазифаларни бажаради. Шу билан бирга улар олдида ўзига хос вазифалар ҳам туради.

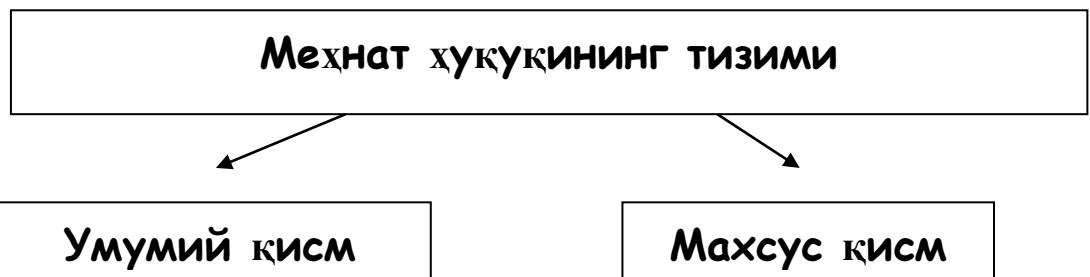
Меҳнат қонунчилигининг асосий вазифалари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 2-моддасида белгилаб қўйилган бўлиб, улар ходимлар, иш берувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда, меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифати яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашади.

### **1.3. Меҳнат ҳуқуқининг тизими**

Меҳнат ҳуқуқи фан соҳаси сифатида предметга хос умумий хусусиятларга эга бўлган, аммо нисбатан мустақил таркибий бирликлар (ҳуқуқ институтлари), нормалар йиғиндисидан иборат бўлиб, улар яхлит ҳолда меҳнат ҳуқуқи тизимини ташкил қилади.



Меҳнат ҳуқуқининг тизими-ягона ҳуқуқ соҳасини ташкил этувчи ва нисбий мустақил ташкилий тузилишга, ҳуқуқ институтларига эга бўлган ҳуқуқий меъёрлар йиғиндисидан иборат.



Батафсилроқ кўриб чиқамиз:

Меҳнат ҳуқуқи *умумий қисми* таркибига фаннинг предмети, услублари, тамойиллари, манбалари, ҳуқуқий муносабат ва унинг моҳияти, ижтимоий шерикчилик ва уни амалга оширилиш шакллари, меҳнат муносабат субъектлари ва уларнинг ҳуқуқий мақоми, жамоа шартнома ва келишувлари тузилиши, бажарилиши билан боғлиқ бўлган институтлар киритилган бўлиб, улар меҳнат ҳуқуқининг махсус қисмига оид муносабатларни тартибга солинишида муайян аҳамиятга эга бўлади. Умумий қисмга оид институтлар воситасида меҳнат муносабатларини меҳнат ҳуқуқий тартибга солишнинг махсус хусусиятлари намоён бўлади.

Меҳнат ҳуқуқининг *махсус қисми* меҳнат муносабатларининг предмети бўйича аниқ мақсадга йўналтирилган, конкрет турини ифодаловчи институтлар ҳамда умумлаштирувчи тушунчаларни ўз ичига қамраб олади.

Қуйидагилар меҳнат ҳуқуқининг махсус қисми институтларини ташкил этади :

1. Аҳолини ишга жойлаштириш ва бандликнинг ҳуқуқий масалалари.
2. Меҳнат шартномаси тузиш, ўзгартириш, уни бекор қилиш.
3. Иш вақти ва дам олиш вақти.
4. Меҳнатга ҳақ тўлаш.
5. Кафолатли ва компенсация тўловлари.

6. Меҳнат интизоми ва уни таъминлашнинг ҳуқуқий воситалари.
7. Меҳнат муҳофазаси ва адолатли меҳнат шароитларига бўлган ҳуқуқни таъминлаш.
8. Меҳнат шартномаси тарафларининг ўзаро моддий жавобгарликлари.
9. Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча меҳнат ҳуқуқий кафолатлар.
10. Меҳнат низолари ва уларни кўриб ҳал қилиш.

*Меҳнат ҳуқуқи фани ва қонунчилик тармоғи тизими асосан ўзаро мос келади.* Шу билан бирга давлат ижтимоий суғуртаси масалалари меҳнат қонунчилиги тармоғи тизимига киритилган бўлсада, бу институт мустақил ҳуқуқ соҳаси предмети эканлиги (ижтимоий таъминот ҳуқуқи) қайд этиб ўтилмоғи лозим. Меҳнат ҳуқуқи ижтимоий меҳнат муносабатларининг ўзаро алоқадорликда ва бири иккинчисини тақозо қилиши нуқтаи назаридан ўрганилади. Бунда муайян ўзаро яқин ва умумий хусусиятга эга муносабатларни гуруҳланиши уларни ўрганишни осонлаштиради, мазкур институтга тааллуқли ижтимоий муносабатлар моҳиятини тўлиқ англаб етиш ва самарали тартибга солишга ёрдам беради.

#### **1.4. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари**

Меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солинишида унинг тамойиллари муҳим ижтимоий-сиёсий аҳамиятга эга бўлади.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойилларида инсоннинг энг муҳим ҳуқуқлари ва унинг таъминланиши, инсон ҳуқуқларига оид халқаро стандартлар мазмуни, инсон энг олий мавжудот эканлиги ва унинг ҳаёти, саломатлиги, шахсий ҳуқуқ ҳамда эркинликлари, моддий манфаатлари дахлсиз эканлиги ва қонун билан ҳар томонлама муҳофаза этилиши, айти пайтда тадбиркорлик ва тадбиркор ҳуқуқлари ҳам қонун ҳимоясида эканлиги, ишлаб чиқариш жараёнида давлат-жамият-шахс учбурчагида ҳар бир тараф манфаатлари ҳисобга олинishi ва бу жамиятни уйғун ривожланишининг шарти эканлиги ўз аксини топади.





**Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари деганда, ушбу ҳуқуқ фани ва тармоғига оид ҳуқуқ нормалари ривожланишининг моҳиятини, асосий хусусиятларини ҳамда умумий тараққиёт йўналишини ўзида ифодалайдиган етакчи ғоялар, умумлашган тушунчалар назарда тутилади.**

Меҳнат ҳуқуқи фанида унинг тамойиллари “фақат етакчи ғоялар” ва уларнинг қайд этиб ўтилиши кифоями ёки улар ҳуқуқ нормаларида мустаҳкамланиши керакми, деган мавзуда мунозаралар давом этиб келмоқда.

Бизнинг назаримизда меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари инсон ҳуқуқларига оид етакчи ғоялар саналади. Зероки, Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси инсоннинг энг муҳим ҳуқуқлари сифатида меҳнат қилиш, иш жойи ва касб (машғулот) турини эркин танлаш, адолатли меҳнат шароитларида ишлаш, ишсизликдан муҳофазаланиш ҳуқуқларини бош ғоялар сифатида мустаҳкамлар экан, улар асосида тегишли қонунлар қабул қилиниши орқали бу ҳуқуқларни амалга оширилиши таъмин этилади, қабул қилинадиган қонун ҳужжатларининг ушбу конституциявий тамойилларга тўла мос бўлиши талаб қилинади.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари, энг аввало уларнинг амал қилиш доирасига кўра таснифланиши мумкин. Бунда айрим етакчи ғоялар миллий ҳуқуқ тизимимизнинг барча тармоқларига ёхуд бир неча турдош тармоқларга ёки бўлмаса фақат меҳнат ҳуқуқи соҳасининг ўзигагина тааллуқли эканлигига таяниб иш кўрилади. Шунга кўра улар:

- ✦ Умумҳуқуқий тамойиллар;
- ✦ Тармоқлараро тамойиллар;
- ✦ Меҳнат ҳуқуқининг тармоқ тамойилларига ажратилиши мумкин.

Конституцияда белгилаб қўйилган қонунларга амал қилишнинг умумий мажбурият эканлиги, фуқароларнинг (ходимларнинг ҳам) қонун олдида тенг эканликлари, эркак ва аёлларнинг тенг ҳуқуқлилиги каби тамойиллар умумҳуқуқий тамойиллар жумласига киради.

Меҳнат қилишнинг эркинлиги, мажбурий меҳнатни тақиқланганлиги, касб-кор ва машғулот турини эркин танлаш ҳуқуқи кафолатланиши, иш жойини эркин танлаш, меҳнат жараёнида инсон ҳаёти ва саломатлигини

муҳофаза этилиши кабилар тармоқлараро тамойиллардан бўлиб, меҳнат фаолияти амалга оширилиши мумкин бўлган барча соҳаларда (фуқаролик ҳуқуқи, маъмурий ҳуқуқ, қишлоқ хўжалик ҳуқуқи ва бошқалар) амал қилади.

Тармоқлараро тамойиллар сифатида қуйидагилар кўрсатилиши мумкин:

☀ а) Эркин меҳнат қилиш ва ўзининг меҳнат қилиш имкониятларидан мустақил равишда фойдалана олиши мумкинлиги;

☀ б) Соғлиқни сақлашга бўлган ҳуқуқни таъминланиши;

☀ в) Илм олиш, касб ўрганиш, малакасини оширишга бўлган ҳуқуқни кафолатланиши;

☀ г) Жамоат бирлашмаларига уюшиш, касаба уюшмалари фаолиятида қатнашиш ҳуқуқини амалга оширилиши;

☀ д) Меҳнат қилишга бўлган ҳуқуқларни қонунда назарда тутилган барча воситалардан фойдаланган ҳолда ҳимоя қилишни кафолатланиши.

Меҳнат ҳуқуқининг ўзигагина хос бўлган кўпгина тамойиллар ҳам мавжуд бўлиб, улар бошқа ҳуқуқ соҳаларида татбиқ қилинмайди. Бундай тамойиллар жумласига меҳнат функцияларининг аниқлиги, меҳнат муносабатлари чоғида ходим ҳаёти ва саломатлигини ишлаб чиқариш манфаатларидан устунлиги кабилар киритилиши мумкин.

Эркин меҳнат қилиш ва ўзининг меҳнат қилиш имкониятларидан мустақил равишда фойдалана олиш ҳуқуқи фуқарога меҳнатнинг ўзи истаган жабҳасини (ёлланиш асосида ёки эркин меҳнат фаолияти билан шуғулланиши, тадбиркорлик билан ёхуд бошқа ўзи учун фойдали бўлган фаолият тури билан машғул бўлиши мумкинлиги) ҳеч бир тўсқинликларсиз танлай олиш имкони мавжудлигини англатади. Аммо, бунда жамиятнинг эҳтиёжлари, муайян касбга талаб даражаси, шахснинг малака ва тажрибаси каби бир қатор омиллар эътиборга олинishi лозим.

Меҳнат шартномаси тузишнинг эркинлиги тамойили юқоридаги тамойилнинг кўринишларидан бўлиб, меҳнатқилишнинг ихтиёрийлиги ва мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги билан боғлиқдир.

Соғлиқни сақлашга бўлган ҳуқуқни таъминланиши тамойили ишлаб чиқариш жараёнида санитария ва гигиена талабларига риоя қилинишини, меҳнат ҳавфсизлигини таъминлай оладиган техник, иқтисодий-ташкилий шарт-шароитлар яратилган бўлишини талаб қилади. Ишлаб чиқариш жараёнида ходимлар соғлиғини сақлаш энг аввало ишлаб чиқаришда жароҳат етиши, шикастланиш, бахтсиз ҳодисаларни олдини олиш, касб касалликлари юз беришига йўл қўймасликка қаратиладиган барча чора-тадбирлар кўрилиши лозимлигини англатади. Бунда энг аввало, ишлаб чиқаришда ходимлар

соғлиғини таъминлашга хизмат қиладиган ҳуқуқий-норматив база яратилиши, мунтазам такомиллашиб боришига эришмоқ керак.

Илм олиш, касб ўрганиш, ўз малакасини оширишга бўлган ҳуқуқ ходимларга ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда махсус маълумот олиш, ишлаб чиқариш жараёнида ўз малакасини ошириши учун зарур шароит яратилишини, шогирдлик асосида касб-ҳунарни эгаллашга бўлган ҳуқуқларининг амалда таъмин этилишини билдиради. Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнатга оид қонун ҳужжатлари махсус ва касбий билим олишни кафолатлайди ва уни рўёбга чиқарилиши учун зарур ҳуқуқий кафолатларни назарда тутди.

Меҳнат кодексининг 7-моддасига кўра: мажбурий меҳнат, яъни бирор-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.

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

**🕯 Меҳнат ҳуқуқининг тамойилларидан бири–камситишга йўл қўйилмаслигидан иборат.** Меҳнат кодексининг 6-моддасига кўра, барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва бу ҳуқуқлардан 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 унинг 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 муурожаат қилиши мумкин.

Бозор муносабатлари тобора ривожланиб бораётган, мулкчиликнинг турли шакллари таянувчи хўжалик субъектлари, айниқса хусусий бизнес корхоналари кенг тарқалган шароитда меҳнат муносабатларида камситишга йўл қўйилмаслиги таъминлиги амал қилиниши инсон ҳуқуқларини таъминлашида катта аҳамиятга эгадир.

Меҳнат соҳасида ходимларнинг тенг эканлари ва камситишга йўл қўйилмаслиги масаласида Халқаро Меҳнат Ташкилотининг меҳнат соҳасида тенг ҳуқуқлиликни таъминлашга қаратилган стандартлари энг муҳим ва биринчи даражали саналади. Камситиш, яъни миллий, ирқий, жинсий ёки бошқа социал фарқлар эътиборга олиниб ҳуқуқларни чеклаш ёки афзалликлар бериш меҳнат соҳасидаги тенг ҳуқуқликни бўзишнинг энг кўпол кўринишларидандир.

ХМТнинг кўплаб ҳужжатларида камситишнинг энг хавфли социал ҳодиса сифатида баҳоланганлиги тасодифий эмас. ХМТнинг "Меҳнат ва бандлик соҳасидаги камситиш тўғрисида"ги 111-сонли, "Ижтимоий сиёсатнинг асосий прицип ва нормалари тўғрисида"ги 117-сонли Конвенциялари аъзо давлатларга меҳнат соҳасидаги тенг ҳуқуқликни рағбатлантириш, камситишларга барҳам бериш мажбуриятини юклайди.

БМТнинг 1979 йил 18 декабрдаги "Аёлларга нисбатан ҳар қандай камситишларга барҳам бериш тўғрисида"ги Конвенциясига<sup>3</sup> кўра унга қўшилган давлатлар бандлик соҳасида аёлларни ҳар қандай камситишга барҳам бериш, уларга эркаклар билан тенг ҳуқуқларга эга бўлиш мажбуриятини ўз зиммаларига оладилар.

БМТнинг 1966 йил 7 мартдаги "Ирқий камситишнинг ҳар қандай шакллари тугатиш тўғрисида"ги Конвенция<sup>4</sup> эса аъзо давлатлар зиммасига барча кўринишдаги ирқий камситишларга барҳам бериш, инсоннинг ирқи, миллати, терисининг ранги, этник келиб чиқиши ва бошқа белгиларидан қатъий назар қонун олдида тенглигини таъминлаш, шу жумладан меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш чоғида ирқий ёки бошқа биологик белгиларига кўра камситишга йўл қўймаслик мажбуриятини юклайди.

*☀ Меҳнатнинг миқдори ва сифатига кўра ҳеч бир чекловлар ва камситишларсиз иш ҳақи тўлаш* ҳам меҳнат ҳуқуқи таъминлари орасида

<sup>3</sup> Қаранг: "Международные Конвенции по защите прав человека и борьба с преступностью". Сб. международных документов. Т., ИПК "Шарк", 1995, с-104

<sup>4</sup> Қаранг юкоридаги манба. 69-бет.

етақчи ўрин тутати. Зероки, меҳнат муносабатларига киришилар экан, ундан ходим учун кўзланган бош масад – ўз меҳнат салоҳиятини ишга солиш орқали ўзи ва яқинлари учун муносиб моддий турмуш шароити яратишдан, меҳнатига яраша иш ҳақи олинишидан иборат.

Иш ҳақининг энг кўп миқдори ҳеч бир кўрсаткич билан чекланмагани ҳолда унинг энг кам миқдори бегилаб қўйилади ва тўлиқ иш куни давомида ишланганида унинг миқдори давлат қонун ҳужжатларида расман белгиланган минимал миқдордан кам бўлиши мумкин эмас. ХМТ нинг Тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш тўғрисидаги 1951 йилги 100-конвенцияси 2-моддасига кўра, ташкилотнинг ҳар бир аъзоси, ҳақ тўлаш миқдорини белгилашнинг амалдаги усулларига мос келадиган воситалар орқали, барча меҳнаткашларга нисбатан тенг аҳамиятли меҳнат учун эркак ва аёл меҳнаткашларга тенг ҳақ тўлаш принципининг қўлланилишини қўллаб-қувватлайди ва шу усулларга мос даражада таъминлайди.

☀ *Меҳнат муносабатларининг барқарорлиги тамойили* корхоналарнинг барқарор ишлашига ва унда меҳнат қилувчи ходимлар ҳуқуқларини изчил таъминланишига қаратилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қатъи белгиланган тартиби ўрнатилгани, ижтимоий шерикчиликни амалга оширилиши, ишдан бўшаб кетиш ходим учун фойда келтирмаслиги, қўшимча имтиёз ва кафолатлар берилиши ва уларни корхона жамоа шартномаси ва бошқа локал меъёрий ҳужжатлар билан белгилаб қўйилганлиги каби чоралар орқали меҳнат муносабатларининг барқарорлиги таъмин этилади.

☀ *Меҳнат муносабатларининг аниқлиги тамойили* ҳар бир ходимдан у билан меҳнат шартномаси тузиш чоғида келишиб олинган ва меҳнат шартномасида назарда тутилган касб, вазифа ёхуд лавозимга оид меҳнат функцияларини бажаришгина талаб қилиниши лозимлигини, ходим ўз хизмат вазифасига тааллуқли бўлмаган вазифаларни бажаришдан бош тортишга ҳақли эканини аниқлатади.

Иш берувчи ходимнинг малакаси ва касбига оид ишни бажаришликни талаб қилишга ҳақли бўлади. Малакали ходимлар меҳнатидан малакасиз ишларда фойдаланиш умумий қоидага кўра тақиқланади ва бу ижтимоий меҳнатни оқилона ташкил этилиши талабларига зид келади, ходимлар малакасининг пасайиб кетишига олиб келади.

Иш берувчи ходим меҳнатидан унга юклатилган касб, вазифа, лавозимга мувофиқ равишда фойдаланишдан ташқари, уни меҳнат шартномасида

белгилаб қўйилган жойда (*иш жойининг аниқлиги*) фойдаланиши керак. Белгиланганидан бошқа жойда ишлатишга қоида бўйича йўл қўйилмайди ва ушбу қоида ходим меҳнат ҳуқуқларининг ҳамда меҳнат муносабатлари барқарорлиги таъминланишида катта аҳамият касб этади.

*Меҳнат ҳуқуқи назариясида меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари таснифланганда уларни қуйидагича гуруҳлаш ҳам назарда тутилган:*

а) Меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишдаги социал сиёсат ва самарали бандликни таъминлашга қаратилган тамойиллар;

б) Меҳнат шарт-шароитларини белгилашга хизмат қилувчи тамойиллар;

в) Ходимлар меҳнатини қўллашга оид тамойиллар;

г) Ишлаб чиқариш жараёнида ходимлар ҳаёти ва саломатлигини сақлаш, адолатли меҳнат шароитлари яратишга қаратилган тамойиллар.

Меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиниши ва меҳнат жараёнларида унинг тамойилларига оғишмасдан амал қилиниши ходимлар ҳақ-ҳуқуқлари таъминланишига ва кафолатланишига, иш берувчи манфаатлари ҳамда қилинишига, барқарор ишлаб чиқариш муносабатлари қарор топтирилиши орқали давлат ва жамиятнинг барқарор иқтисодий ривожланишига хизмат қилади.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари меҳнатга оид ижтимоий муносабатларни тартибга солувчи қонун ижодкорлиги жараёнида ҳамда қонунларни амалда қўллашда муҳим аҳамиятга эга бўлиб, бу соҳада умуминсоний демократик қадриятларга таянилгани ҳолда иш кўришга ёрдам беради.

### **Меҳнат ҳуқуқи фанини унга турдош бўлган бошқа ҳуқуқ соҳаларидан ажратиш**

Меҳнат ҳуқуқи предмети меҳнат бўлган турдош ҳуқуқ соҳалари билан кўпгина ўхшаш томонларга эга. Бундай ўхшаш томонлар уларнинг ўзаро яқин қариндошлигини, бири иккинчисидан ажралиб чиққанини англатади. Бироқ ушбу ўхшаш жиҳатлар айрим ҳолларда муайян қийинчиликлар туғдиради, назарий хатоликларга сабаб бўлади, қонунларни қўллаш амалиётида эса муайян муаммоларга сабаб бўлади, вақт ва маблағларни ноўрин сарфланишига олиб келади.

Меҳнат ҳуқуқи ўз предмети ва тартибга солиш усулига кўра меҳнат билан боғлиқ муносабатларни тартибга соладиган ҳуқуқ соҳаларидан фуқаролик ҳуқуқи, қишлоқ хўжалик ҳуқуқи, маъмурий ҳуқуқ, ижтимоий таъминот ҳуқуқи, тадбиркорлик ҳуқуқи, корпоратив ҳуқуқ каби соҳалар билан ўхшаш жиҳатларга эга ва шу сабабли ушбу ҳуқуқ соҳаларини бири-

биридан фарқловчи белгиларни аниқ – равшан тасаввур қилиш келгусида юз бериши мумкин бўлган хатоликларнинг олдини олади, англашилмовчиликларни бартараф қилади.

### ***Меҳнат ҳуқуқи фанини унга турдош бўлган бошқа ҳуқуқ соҳалари билан алоқадорлиги***

*Меҳнат ҳуқуқи ва фуқаролик ҳуқуқи.* Ушбу икки ҳуқуқ соҳаси нисбатан ўзаро энг яқин ҳуқуқ соҳаларидан саналади ва бунга меҳнат ҳуқуқининг узок ўтмишда фуқаролик ҳуқуқи таркибидан ажралиб чиққанлигидан ташқари ҳар иккала ҳуқуқ соҳаси ҳам меҳнат билан боғлиқ муносабатларни тартибга солишида, ҳар иккаласида ҳам иш билан таъминловчи ва ишни бажарувчи томонлар мавжудлигида кўзга ташланади.

Юқоридаги ўхшашликлар масаланинг умумий жиҳатларигагина тааллуқли бўлиб, ушбу икки ҳуқуқ соҳаси ўзига хос жиҳатлари билан бири-биридан жиддий фарқ қилади. *Асосий фарқ* - меҳнат ҳуқуқида натижаларидан қатъи назар жонли меҳнат, меҳнат жараёнида вужудга келувчи муносабатлар тартибга солиш предмети саналади. Фуқаролик ҳуқуқида эса тартибга солиш предмети бўлиб жонли меҳнат эмас, балки унинг маҳсули, меҳнатнинг моддийлашган кўриниши саналади.

Меҳнат ҳуқуқида ходим муайян касб (вазифа, лавозимга оид ишни давомий равишда узок вақт давомида мунтазам бажариш мажбуриятини олади. Фуқаролик ҳуқуқида эса шахс (пудратчи, топширик, экспедиция ва бошқалар) аниқ индивидуал топширикни бажаради ва топширик бажариб бўлинганидан сўнг шартнома бекор бўлади.

Меҳнат ҳуқуқида ходим меҳнат жамоаси таркибига кўшилади, корxonанинг ходимига айланади, яъни у билан иш берувчи ва меҳнат жамоаси ўртасида барқарор ҳуқуқий ва ижтимоий алоқалар қарор топади. Фуқаролик ҳуқуқида пудратчи билан буюртмачи ўртасида бундай муносабатлар юзага келмайди. Юқоридагилардан ташқари меҳнат қонунчилиги ва корxonанинг локал меъёрий ҳужжатлари ходимга бир қатор моддий ва ижтимоий кафолатларни беради, унинг ҳуқуқларини махсус тарзда ҳимоя қилишни назарда тутаяди. Ваҳоланки, фуқаролик ҳуқуқий муносабатларда бундай кафолатлар бериш кўзда тутилмаган.

Меҳнат ҳуқуқи ва фуқаролик ҳуқуқида ходимнинг ҳамда пудратчининг моддий ва бошқа жавобгарликлари ўзига хос хусусиятларга эга бўлади.

*Меҳнат ҳуқуқи ва қишлоқ хўжалик ҳуқуқи.* Ушбу икки ҳуқуқ соҳаси ҳам меҳнатни ижтимоий ташкил қилишга, жамоа бўлиб меҳнат қилишга асосланади ва шу жиҳатига кўра, уларнинг тартибга солиш предмети жуда ҳам яқин кўринади. Бундай ўхшашлик билан бир қаторда уларнинг фарқ қилувчи жиҳатлари ҳам мавжуд бўлиб, бу фарқлар қишлоқ хўжалик корхонаси қишлоқ хўжалик кооперативи ёки бошқа жамоа мулкига асосланган ҳоллар учун тааллуқлидир. Бундай ҳолларда қишлоқ хўжалик корхонасидаги меҳнат жамоа (кооператив) устави ва унинг асосида қабул қилинган ички локал нормалар орқали тартибга солинади. Бундай ҳолларда муносабатларга меҳнат қонунчилиги нормалари эмас, балки қишлоқ хўжалик ҳуқуқига оид нормалар татбиқ қилинади.

Аммо, қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқариш соҳасида фермерлик шаклидаги тадбиркорликни кенг жорий қилинганлиги ва фермер хўжаликларидаги меҳнат фаолиятини меҳнат қонунчилиги нормалари билан тартибга солина бошланиши туфайли қишлоқ хўжалигидаги меҳнат муносабатларининг аксари қисми ҳам меҳнат ҳуқуқининг предмети жумласига киритилди<sup>5</sup>.

Деҳқон хўжаликларидаги меҳнат муносабатлари меҳнат ҳуқуқига нисбатан муайян ўзига хослигини сақлаб қолмоқда.

*Меҳнат ҳуқуқи ва маъмурий ҳуқуқ.* Ушбу ҳар иккала ҳуқуқ соҳаси ҳам ташкилий бошқарув муносабатларини тартибга солади. Бунда меҳнат ҳуқуқининг тартибга солиш миқёси бир корхона доирасидаги ана шундай муносабатлар билан чекланса, маъмурий ҳуқуқ муайян ҳудудий юрисдикция доирасида (туман, шаҳар, вилоят) ёки тармоқ доирасида ана шундай ташкилий-бошқарув муносабатларини тартибга солади.

Давлат хизмати ва давлат хизматчилари меҳнат фаолиятини тартибга солинишида мазкур ҳуқуқ соҳаларининг ўхшашлиги яққол кўзга ташланади, аммо давлат хизмати ва давлат хизматчиси ҳуқуқий мақомини белгилаб берувчи қонуннинг қабул қилинмаганлиги бу соҳада мураккабликлар ва мавҳумликларни туғдирмоқда.

*Меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот ҳуқуқи.* Бу икки ҳуқуқ тармоғи бир-бири билан жуда яқин бўлиб, ижтимоий таъминотни амалга оширилиш шартлари орасида шахснинг меҳнат фаолияти ва меҳнат стажи муҳим роль

---

<sup>5</sup> Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2003 йил 27 октябрдаги ПФ-3342-сонли Фармони билан тасдиқланган “2004-2006 йилларда Фермер хўжаликларини ривожлантириш КОНЦЕПЦИЯСИ”. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси 2003 й. 9-10-сон, 168-м, 2003 й., 9-10-сон, 168-модда; ЎР ҚХТ, 2003 й., 20-сон, 186-модда. Бугунги кунда қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришида фермер хўжаликлари устун мавқени эгаллаганлар ва 2008 йилда пахта етиштиришда уларнинг ҳиссаси 99,1 фоизни, галла тайёрлашда эса 79, 2 фоизни ташкил қилди.



ўйнайди. Давлат пенсия таъминоти, нафақаларнинг кўпчилик турлари билан таъминлаш аввалги меҳнат фаолиятига, унинг миқдори ва сифатига боғлиқ қилиб қўйилганлиги меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот ҳуқуқининг ўзаро чатишиб кетишига олиб келади. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи меҳнат ҳуқуқи таркибидан ажралиб чиққанлиги туфайли унинг предмети тааллуқли бўлган айрим ҳолларда муносабатлар ҳанузгача меҳнат ҳуқуқи нормалари билан тартибга солинади.

Шу билан бирга ижтимоий таъминот ҳуқуқи мустақил ҳуқуқ соҳаси сифатида меҳнат ҳуқуқидан ўз предмети ва тартибга солиш усулига кўра фарқ қилади.

Энг аввало, ижтимоий таъминот ҳуқуқи оммавий ҳуқуқ тизимида, меҳнат ҳуқуқи эса хусусий ҳуқуқий тизимга мансублиги қайд этилмоғи лозим. Яъни, ижтимоий таъминотга оид муносабатлар давлат томонидан белгиланган асосларга кўра юзага келади. Унда ҳар доим давлат органи ёки у ваколат берган орган иштирок қилади.

Ижтимоий таъминот муносабатларида давлат ва ижтимоий таъминот олишга ҳақли шахс иштирок этади, уларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари олдиндан қонун ҳужжатлари воситасида аниқ белгилаб қўйилган бўлиб, келишувга кўра ўзгартирилиши мумкин эмас.

Меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот ҳуқуқи соҳалари предмети доираси ва тартибга солиш усуллари хос фарқлар уларнинг ҳар иккаласини мустақил ҳуқуқ тармоғи эканлигини белгилаб беради.

### **1.5. Меҳнат ҳуқуқининг манбалари**

Ҳуқуқ манбаи ваколатли давлат органларининг қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари қабул қилиш фаолияти натижаси бўлиб ҳисобланади. Меҳнат муносабатлари турли-туман норматив ҳуқуқий ҳужжатлар воситасида тартибга солинади. Ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга қаратилган қонунлар ва қонун ҳужжатлари ҳамда бошқа меъёрлар меҳнат ҳуқуқининг манбаларидир.

Бошқа ҳуқуқ соҳаларидан фарқли равишда локал меъёрий ҳужжатлар – иш берувчилар ва ходимлар вакиллик органлари томонидан ишлаб чиқилган ва бевосита корхона, муассаса, ташкилотларда жорий қилинган турли норматив ҳужжатлар (жамоа шартнома ва келишувлари, Ички меҳнат тартиби қоидалари, турли-туман низом ҳамда уставлар ва бошқалар) ҳам меҳнат ҳуқуқининг манбалари қаторига киради.

Меҳнат ҳуқуқи манба саналувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ўзининг иерархияси бўйича турли юридик кучга эга бўлган ва ҳар ҳил кўринишдаги нормалар тизимини ташкил қилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 1-моддасида қайд этилишича: 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 Меҳнат кодекси, 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.

Норматив ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларга қўйиладиган талаблар Ўзбекистон Республикасининг 2012 йил 24 декабрда янги таҳрирда қабул қилинган “Норматив ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида”ги қонунида белгиланган бўлиб<sup>6</sup>, меҳнат ҳуқуқи манбалари саналувчи норматив ҳуқуқий ҳужжатлар ҳам мазкур қонунга мос бўлиши лозим.

Меҳнат ҳуқуқининг манбалари саналувчи норматив ҳуқуқий ҳужжатлар юридик кучи, амал қилиш доираси, юридик жиҳатдан муҳимлигига кўра таснифланиши мумкин. Меҳнат ҳуқуқи фанига оид манбаларни қуйидагича таснифлаш мумкин:

1. Қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари;
2. Локал меъёрий ҳужжатлар;
3. Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари.

Меҳнат муносабатларини тартибга солинишида касб-корга оид, маҳаллий шароитлардан келиб чиқувчи урф-одатлар, тамойиллар ва касбий қоидалар ҳам муайян аҳамият касб этсада, улар ахлоқ нормалари бўлганлари туфайли ҳуқуқ манбаи тизимида киритилмаган. Шунингдек, суд қарорлари

---

<sup>6</sup>Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2012 йил, 52-сон, 583-модда.

(жумладан, Олий суд қарорлари) ҳам ҳуқуқ манбаи саналмайди, чунки бизнинг мамлакатимизда қонунчилик ҳокимияти ва суд ҳокимияти бири-биридан ажратилган ва шу сабабли англо-саксон ҳуқуқ тизимидагидан фарқ қилиб суд прецеденти қўлланилмайди.

<b>Меҳнат ҳуқуқининг манбаларини юридик кучига кўра қуйидагича таснифлаш мумкин:</b>
1) Ўзбекистон Республикаси Конституцияси;
2) Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва қонун ҳужжатлари
3) Ўзбекистон Республикаси Президенти фармони ва қарорлари;
4) Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати (Вазирлар Маҳкамаси) қарор ва фармойишлари;
5) Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари;
6) Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари норматив ҳужжатлари;
7) Локал тусдаги меъёрий ҳужжатлар.

🏠 Батафсилроқ кўриб чиқамиз.

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси меҳнат ҳуқуқи манбаи сифатида алоҳида ўрин тутди.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасига кўра: *“Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир.*

*Суд ҳукми билан тайинланган жазони ўташ тартибидан ёки қонунда кўрсатилган бошқа ҳоллардан ташқари мажбурий меҳнат тақиқланади”.*

Конституциямизнинг 38-моддасида *“Ёлланиб ишлаётган барча фуқаролар дам олиш ҳуқуқига эгадирлар. Иш вақти ва ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг муддати қонун билан белгиланади”* деб қўйилган. Бу норма ёлланиб ишловчи ходимларга берилган конституциявий кафолатни ўзида акс эттиради. Меҳнат ҳуқуқининг бошқа кўплаб институтлари мазмунида ҳам конституция қоидалари ўз аксини топгандир.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси мамлакатимизда юзага келувчи ёлланишга (меҳнат шартномаси тузишга) асосланадиган меҳнат муносабатларини тартибга соладиган энг муҳим қонунлар мажмуи бўлиб,

унда мулкчилик шакли, хўжалик юритиш усулидан қатъи назар барча корхона, муассаса, ташкилотларда, хусусий иш берувчиларда юзага келувчи меҳнат муносабатларига оид нормалар мужассамлашгандир.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси меҳнатни ҳуқуқий тартибга солиш соҳасидаги энг муҳим манбаи сифатида Ўзбекистон Республикасининг барча ҳудудида, иқтисодиётнинг барча тармоқларида вужудга келувчи меҳнат муносабатларини тартибга солишга хизмат қилади.

Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган ва 1996 йил 1 апрелдан бошлаб амалга киритилган (ўтган давр давомида унга қўшимча ва ўзгартишлар киритилган). Мазкур кодекс умумий ва махсус қисмлар, 16-боб ва 294-моддани ўзида бирлаштиради.

Меҳнат кодекси меҳнат муносабатларини тартибга солинишида етакчи мавқега эга бўлиб, меҳнат соҳасидаги барча қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари меҳнат кодексига зид бўлиши мумкин эмас.

Корхона ва ташкилотлар томонидан ишлаб чиқиладиган ва қабул қилинадиган шартномавий йўсиндаги меъёрий ҳужжатлар (локал меъёрий ҳужжатлар ҳам) меҳнат кодексига зид келиши, ходимлар аҳволини кодексда назарда тутилганидан ёмонлаштириши, кафолатлар даражасини пасайтириши мумкин эмас.

Меҳнат кодексининг 5-моддасига кўра: Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.

Меҳнат қонунчилиги меҳнат кодекси асосида ривожлантирилади ва такомиллаштириб борилади.

Меҳнат муносабатларига оид қонунлар ҳам меҳнат ҳуқуқининг махсус манбаларидан бўлиб, Меҳнат кодекси нормаларида назарда тутилган муносабатларни батафсил тартибга солишга хизмат қилади.

Ана шундай қонунлар жумласига 1992 йил 2 июлдаги “Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”<sup>7</sup>, 1993 йил 6 майда қабул қилинган “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”<sup>8</sup>, 1998 йил 1 майда янги таҳрирда қабул қилинган “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”<sup>9</sup>, “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва

<sup>7</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаши Ахборотномаси 1992 й. 9-сон, 344-модда, 2002 й., 1-сон, 20-модда

<sup>8</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаши Ахборотномаси 1993 й. 5-сон, 225-модда, 2002 й., 1-сон, 20-модда, 2016 йил, №ЎРҚ-410

<sup>9</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Ахборотномаси 1998 й. 5-6-сон, 97-модда, 2014 й., 4-сон, 45-модда

касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий суғуртаси тўғрисида”ги<sup>10</sup>, “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги<sup>11</sup> қонунлар ва бошқа қонунларни киритиш мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 94-моддасига кўра: Ўзбекистон Республикасининг Президенти Конституцияга ва қонунларга асосланиб ҳамда уларни ижро этиш юзасидан Республиканинг бутун ҳудудида мажбурий кучга эга бўлган фармонлар, қарорлар ва фармойишлар чиқаради.

Меҳнат ҳуқуқи манбалари орасида Президент фармонлари ва қарорлари муҳим ўрин тутди.

Ўзбекистон Республикаси Президенти фармон ва қарорлари меҳнат ҳуқуқининг муҳим манбаи сифатида меҳнат муносабатларини тартибга солинишига оид янги қоидаларни жорий этади, бу соҳадаги давлат сиёсатини ўзида акс эттиради. Шу билан бирга Республика Президентининг фақат норматив тусдаги актлари меҳнат ҳуқуқи манбаи бўла олиши кўрсатиб ўтилмоғи лозим<sup>12</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати (Вазирлар Маҳкамаси) қарор ва фармойишлари ҳам меҳнат ҳуқуқи манбалари орасида етакчи ўрин тутди. Вазирлар Маҳкамаси юқори ижроия орган сифатида қонунлар ва Президент фармон ҳамда қарорлари ижросини таъминлашга қаратилган ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ўзи қабул қилган қарорларнинг бажарилиши устидан бевосита ёки вазирликлар, давлат кўмиталари, идоралар ҳамда давлат ва хўжалик бошқарувининг бошқа органлари орқали назоратни амалга оширади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг меҳнат ҳуқуқи манбалари жумласига кирувчи энг муҳим қарорлари сифатида 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли “Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарори; Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар

---

<sup>10</sup>Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2008 й. 9-сон, 480-модда, 2010 й., 35-36-сон, 300-модда

<sup>11</sup>Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2009 й. 4-сон, 137-модда, 2013 й., 18-сон, 233-модда.

<sup>12</sup> Масалан, “Йирик саноат корхоналари билан касаначиликни ривожлантириш асосидаги ишлаб чиқариш ва хизматлар ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида” 2006 йил 5 январда қабул қилинган Фармони ( Олий Мажлис Палаталари Ахборотномаси. 2006 й., 1-сон, 1-модда; 2009 й., 25-сон, 282-модда; 2010 й., 52-сон, 511-модда; 2013 й., 52-сон, 689-модда) ; “Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомил-лаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги 2007 йил 6 апрелда қабул қилинган 616-сонли Қарори ва бошқалар.

ўртасида кооперацияни кенгайтиришни рағбатлантириш чора-тадбирлари тўғрисида” 2006 йил 5 январдаги ПФ-3706-сон Фармони аналга ошириш ҳақида”ги Қарори ва бошқалар қайд этилиши мумкин.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари. Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари ўз ваколатлари доирасида буйруқлар ва қарорлар шаклида норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар, шунингдек, Низомлар, қоидалар ва йўриқномалар тарзида норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилади. Низомлар, қоидалар ва йўриқномалар тарзида қабул қилинадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар буйруқ ҳамда қарорлар билан тасдиқланади.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг, Ўзбекистон Республикасининг Президенти ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари асосида ҳамда уларни ижро этиш учун қабул қилинади.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари бир неча вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари билан биргаликда ёки уларнинг биттаси томонидан бошқалари билан келишилган ҳолда қабул қилиниши мумкин.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қабул қилинган кундан эътиборан ўн кун ичида уларни давлат рўйхатидан ўтказиш учун Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигига тақдим этади

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари, агар ҳужжатнинг ўзида кечроқ муддат кўрсатилган бўлмаса, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида давлат рўйхатидан ўтказилганидан сўнг ўн кундан кейин кучга киради.

Меҳнат муносабатларини тартибга солиш, бу соҳадаги қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари ижро этилишини таъминлашга қаратилган идоравий-меъёрий ҳужжатлар қабул қилиш соҳасида Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат вазирлиги махсус ваколатга эга бўлган давлат бошқаруви органи саналади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 20 апрелдаги 117-сонли “Меҳнат органлари фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори билан “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тўғрисида”ги Низом тасдиқланган бўлиб,

унга кўра: “Вазирлик ўз ваколатлари доирасида давлат бошқаруви органлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари, ташкилотлар, 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”.

Меҳнат вазирлиги функционал давлат бошқаруви органи бўлгани туфайли унинг томонидан қабул қилинадиган норматив-ҳуқуқий идоравий ҳужжатлар тармоқлараро хусусиятга эга ва иқтисодиётнинг барча соҳаларида қўлланилади.

Меҳнат вазирлигининг меҳнат ҳуқуқи манбаи саналувчи муҳим актлари қаторига 1998 йил 29 январда 402–сон билан рўхатга олинган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тўғрисидаги йўриқнома”, 2009 йил 12 майдаги “Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини белгилаш тўғрисидаги Низом”ни тасдиқлаш ҳақидаги қарори ва бошқалар кўрсатилиши мумкин.

Меҳнат ҳуқуқи манбаи саналувчи идоравий норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар бошқа вазирлик ва идоралар томонидан ҳам чиқарилиши мумкин (Молия вазирлиги, Марказий банк, Давлат солиқ қўмитаси, Соғлиқни сақлаш вазирлиги ва бошқалар).

Маҳаллий давлат ҳокимияти органлари норматив ҳужжатлари ҳам меҳнат муносабатларини минтақаларда тартибга солинишида аҳамиятга эга. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 104-моддасига кўра ҳоким ўзига берилган ваколатлар доирасида тегишли ҳудуддаги барча корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, бирлашмалар, шунингдек мансабдор шахслар ва фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган қарорлар қабул қилади.

Локал тусдаги меъёрий ҳужжатлар. Меҳнат ҳуқуқининг ушбу манбалари корхона ва ташкилотларда иш берувчи ва ходимлар вакиллик органлари ўртасидаги ижтимоий шерикчилик муносабатлари натижасида юзага келади.

Бозор муносабатларининг чуқур илдиз ота бориши билан локал меъёрларнинг аҳамияти ҳамда улар билан тартибга солинадиган меҳнат муносабатлари миқёси узлуксиз кенгайиб бормоқда.

Ижтимоий шерикчиликни амалга оширилиши жараёнида қабул қилинадиган ва корхона ҳудуди доирасида амал қилишга мўлжалланган меъёрий ҳужжатлар локал меъёрлар деб аталади. Улар давлат актлари саналмайди ва давлат мажбурлов кучи билан таъминланмаган бўлсада,

меҳнат ҳуқуқи фани манбалари жумласига киритилади. Чунки, улар воситасида корхона ва ташкилотларда вужудга келувчи ижтимоий меҳнат муносабатлари шартномавий асосда тартибга солинади. Тармоқ ва ҳудуд доирасида (бир неча юзлаб корхоналардаги меҳнат муносабатларини тартибга солишга мўлжалланган) амал қиладиган ҳамда иш берувчилар ва ходимлар вакиллик органлари бирлашмаси томонидан қабул қилинадиган ижтимоий шерикчилик актлари ҳам локал меъёрий ҳужжатлар деб аталади ва бунда улар давлат органларининг махсус ваколат асосидаги ҳуқуқий актлари эмаслиги назарда тутилади.

Локал меъёрий ҳужжатлар универсал тусда (корхона жамоа шартномаси, тармоқ жамоа келишуви, корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари) ёки тор мақсадга қаратилган бўлиши (Масалан, мукофотлаш ҳақидаги низом, мансаб (хизмат) йўриқномалари ва бошқалар) мумкин.

Локал меъёрий ҳужжатлар иш берувчи, ходимларнинг вакиллик органи ёки ходимлар вакиллик органи ва иш берувчи томонидан биргаликда қабул қилинган бўлиши мумкин.

Локал меъёрий ҳужжатлар норматив ҳужжатларга қўйиладиган умумий талабларга жавоб бериши керак.

Корхоналар, муассасалар, ташкилотлар ва жамоат бирлашмалари, шунингдек мансабдор шахслар ва ходимларнинг мажбуриятларини белгиловчи норматив ҳужжатда ушбу мажбуриятларни бузганлик учун жавобгарлик чоралари назарда тутилади.

Норматив ҳужжатга уни қабул қилиш сабаблари ва мақсадларини тушунтиришдан иборат бўлган муқаддима киритилиши мумкин.

Локал меъёрий ҳужжатлар ходимлар аҳволини қонунда назарда тутилганидан ёмонлаштирувчи нормалар, шунингдек, инсон қадр-қимматини ерга урувчи, камситишга йўл қўйувчи қоидалардан ҳоли бўлмоғи лозим.

Локал меъёрий ҳужжатларнинг вақт давомида амал қилиши масаласи уни қабул қилган органнинг қарорига кўра (жамоа шартномаси ёки келишуви томонлари келишуви билан) белгиланади. Бунда жамоа шартномаларнинг кучга кириши, амал қилиши юзасидан муддатлар ушбу ҳужжатларнинг ўзида белгиланади. Жамоа келишуви уч йилдан кўп муддат давомида амал қилиши мумкин эмас.

Корхоналарнинг локал меъёрий ҳужжатлари ушбу корхона ходимларига нисбатан қўлланилади ва бу ҳужжатларнинг ҳудуд бўйича амал қилиш доираси ҳам ушбу корхона ёки ташкилот ҳудуди билан чекланади.



Корхонанинг локал меъерий ҳужжатлари қонун талабларига зид келади, деб ҳисобловчи ҳар бир ходим уларнинг қонунийлигини текшириб кўрилишини сўраб судга мурожаат қилиши мумкин.

*Меҳнат муносабатларини қонун ва ҳуқуқ аналогияси бўйича тартибга солиниши.* Меҳнат муносабатлари қонун ҳужжатлари, локал меъёрлар ёки тарафларнинг келишуви билан тўғридан-тўғри тартибга солилмаган ҳолларда қонун ҳужжатларининг ўхшаш муносабатларини тартибга солувчи нормаси қўлланилади (қонун ўхшашлиги, қонун аналогияси).

Кўрсатиб ўтилган ҳолларда қонун ўхшашлигидан фойдаланиш мумкин бўлмаса, тарафларнинг ҳуқуқ ва бурчлари фуқаролик қонун ҳужжатларининг умумий негизлари ва мазмуни (ҳуқуқ ўхшашлиги (аналогияси)га ҳамда ҳалоллик, оқиллик ва адолат талабларига амал қилган ҳолда белгиланади.

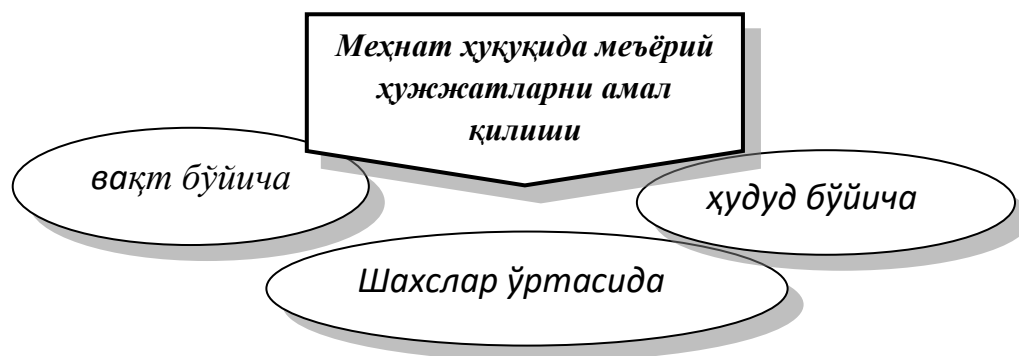
Меҳнат ҳуқуқларини чеклайдиган ва жавобгарлик белгилайдиган нормаларни ўхшашлик бўйича қўлланишга йўл қуйилмайди.

Меҳнат фаолиятининг бирон-бир соҳасида вужудга келган ва кенг қўлланиладиган, қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган хулқ-атвор қонидаси, бирон-бир ҳужжатда ёзилганлиги ёки ёзилмаганлигидан қатъи назар, иш муомаласи одати деб ҳисобланади.

Меҳнат қонун ҳужжатларида тегишли нормалар бўлмаган тақдирда, бу муносабатларни тартибга солишда маҳаллий одат ва анъаналар қўлланилади.

Тегишли муносабат иштирокчилари учун мажбурий бўлган қонун ҳужжатлари нормаларига ёки меҳнат шартномасига зид бўлган иш муомаласи одатлари, маҳаллий одат ва анъаналар қўлланилмайди.

### **Меҳнат ҳуқуқи манбаи бўлган меъерий ҳужжатларни вақт, ҳудуд ва шахслар ўртасида амал қилиш қоидалари**



Меҳнат ҳуқуқининг манбаи саналувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг амал қилиш доирасини тўғри ва тўлиқ тушуниб етиш амалий

аҳамиятга эга бўлиб, бу соҳадаги қоидаларни билмаслик ёки нотўғри тушуниш амалда хатоликларга олиб келади ва бунинг натижасида қонунийлик тамойилига путур етади.

Меҳнат кодекси ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатлари одатда Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида, юридик кучга киритилган пайтидан то бекор қилинунига қадар барча юридик ва жисмоний шахсларга нисбатан амал қилади .

Айни пайтда уларни амал қилишига оид махсус қоидалар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин. Ўзбекистон Республикасининг “Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида”ги Қонунида уларнинг вақт, ҳудуд ва шахслар ўртасида амал қилишига доир тартиблар кўзда тутилган.

Қонун ҳужжатлари муайян вақт оралиғида - юридик кучга кирган пайтидан то бекор қилинунига қадарлик вақтда амал қилади.

Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари мазкур органларнинг расмий нашрларида эълон қилинади.

Ўзбекистон Республикасининг қонунлари ва Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг қарорлари, шунингдек маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари, агар ҳужжатларнинг ўзида бошқа муддат кўрсатилган бўлмаса, расман эълон қилинганидан сўнг ўн кундан кейин кучга киради.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари тегишинча Ўзбекистон Республикаси Президенти ёки Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгиланган тартибда кучга киради ва улар эълон қилиниши шарт.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг ҳуқуқий ҳужжатлари, агар ҳужжатнинг ўзида кечроқ муддат кўрсатилган бўлмаса, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида давлат рўйхатидан ўтказилганидан сўнг ўн кундан кейин кучга киради.

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари давлат рўйхатидан ўтказилган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида барча манфаатдор шахслар эътиборига етказилиши лозим. Норматив-ҳуқуқий ҳужжатни манфаатдор шахслар эътиборига етказиш норматив-ҳуқуқий ҳужжат матни билан монеликсиз (эркин) танишиш ҳуқуқини таъминловчи ҳар қандай шаклда амалга оширилиши мумкин.

Ҳуқуқий ҳужжатлар орқага қайтиш кучига эга эмас ва улар амалга киритилганидан кейин юзага келган муносабатларга нисбатан татбиқ этилади.

Қонун, у амалга киритилишига қадар юзага келган муносабатларга нисбатан, агар бу ҳоллар қонунда бевосита назарда тутилган бўлса, татбиқ этилиши мумкин. Агар қонун хатти-ҳаракатлар содир этилган пайтда жавобгарликка сабаб бўлмаган ёки енгилроқ жавобгарликка сабаб бўлган хатти-ҳаракатлар учун юридик ва жисмоний шахсларнинг жавобгарлигини белгилаш ёки кучайтиришни назарда тутса ёхуд юридик ва жисмоний шахсларга моддий зарар келтирса, қонунга орқага қайтиш кучини бериш мумкин эмас.

Ҳуқуқий ҳужжат, агар унинг матнида бошқа изоҳ берилмаган бўлса, муддатсиз амал қилади.

Ҳуқуқий ҳужжатларнинг шахсар ўртасида амал қилиши деганда ҳуқуқ субъекти саналувчи жисмоний ва юридик шахсларга нисбатан татбиқ қилиниши тушунилади. Меҳнат қонун ҳужжатлари Ўзбекистон Республикасининг фуқаролари ва юридик шахсларига, агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида бошқача қоида белгиланмаган бўлса, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги чет эллик юридик шахсларга, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларга татбиқ этилади.

“Ўзбекистон Республикасининг меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида”ги 1995 йил 21 декабрдаги қонунда<sup>13</sup> кўрсатилишича, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 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.

Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади.

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.

---

<sup>13</sup>Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1996 й. 1-сон, Илова.

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

Агар меҳнат шартномаси тузилганидан кейин тарафлар учун мажбурий бўлган, шартнома тузилаётган пайтдагидан бошқача қоидаларни белгилайдиган қонун қабул қилинган бўлса, тузилган шартноманинг шартлари ўз кучини сақлаб қолади, қонуннинг аввал тузилган шартномалардан келиб чиққан муносабатларга татбиқ этилиши меҳнат ҳуқуқи манбаи саналувчи қонун ҳужжатининг ўзида бевосита назарда тутилган ҳолларда ёки қонун ҳужжати мазмунидан шу нарса аниқланган ҳолларда унинг шахслар ўртасида амал қилишининг бошқача қоидалари ҳам белгиланиши мумкин. Масалан, аёлларга тааллуқли нормалар ёки вояга етмаган ходимларга мўлжалланган нормалар ва бошқалар. Қонун ҳужжати юридик шахсга (иш берувчига) ёки жисмоний шахсга (ходимга тааллуқли бўлиши мумкин. Чет эл фуқаролари ёки фуқаролиги йўқ шахсларга нибатан татбиқ қилинадиган норма ва қоидалар белгилаб қўйилиши мумкин ва ҳоказо.

Норматив ҳуқуқий ҳужжатлар, шу жумладан меҳнат қонун ҳужжатлари одатда Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади. Бироқ, меҳнат ҳуқуқий меъёрий ҳужжатда унинг ҳудуд бўйлаб амал қилиш доираси чекланган бўлиши мумкин. Масалан, айрим иқтисодиёт тармоқларига оид нормалар (аграр соҳага, кон саноатига ёхуд бошқалар), мамлакатимизнинг айрим минтақаларига доир нормалар (масалан сувсиз ва чўл зоналар учун, қишлоқда ташкил этилган корхоналар учун ва ҳоказо) мавжуд бўлиши мумкин.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни шарҳлаш. Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни шарҳлаш норматив-ҳуқуқий ҳужжатда ноаниқликлар топилган, у амалиётда нотўғри ёки мантиққа зид тарзда қўлланилган ҳолларда амалга оширилади. Расмий (ваколатли давлат органи томонидан) ва илмий (аутентик) шарҳлаш мавжуд.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни расмий шарҳлаш норматив-ҳуқуқий ҳужжатда ноаниқликлар топилган, у амалиётда нотўғри ёки зиддиятли тарзда қўлланилган тақдирда амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонунлари нормаларига расмий шарҳни Ўзбекистон Республикаси Конституциявий суди беради.

Қонун ости ҳужжатлари нормаларига расмий шарҳни уларни қабул қилган органлар беради.

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни расмий шарҳлаш жараёнида уларга нормаларни аниқлаштиришга қаратилган тузатишлар, ўзгартиришлар, қўшимчалар киритилишига йўл қўйилмайди.

Меҳнат ҳуқуқи манбаи саналувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар олимлар ва мутахассислар томонидан доктринал (илмий) шарҳланиши мумкин. Бундай шарҳ расмий кучга эга бўлмасда, аммо қонун ҳужжати мазмун-моҳиятини тўғри тушунишга хизмат қилади.

Меҳнат қонун ҳужжатлари суд органлари томонидан уларни қўллаш жараёнида шарҳланиши мумкин (суд шарҳи).

1995 йил 30 августдаги “Ўзбекистон Республикасининг Конституциявий суди тўғрисида”ги Қонуни 1-моддасига кўра: “Ўзбекистон Республикасининг Конституциявий суди қонун чиқарувчи ва ижро этувчи ҳокимиятларнинг ҳужжатлари Конституцияга қанчалик мослигига доир ишларни кўрадиган суд ҳокимияти органи ҳисобланади.

Конституциявий суд: Ўзбекистон Республикаси қонунларининг ва Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталари қарорларининг, Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонларининг, ҳукумат ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари қарорларининг, Ўзбекистон Республикаси давлатлараро шартномавий ва бошқа мажбуриятларининг Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига мослигини аниқлайди;

Қорақалпоғистон Республикасининг Конституцияси Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига, Қорақалпоғистон Республикасининг қонунлари Ўзбекистон Республикасининг қонунларига мувофиқлиги тўғрисида хулоса беради;

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва қонунларининг нормаларига шарҳ беради.

Умумий юрисдикция судлари ва хўжалик судлари томонидан ҳам қонун мазмуни юзасидан тушунтиришлар берилиши мумкинлиги белгиланган.

Суд қарорларининг меҳнатга оид қонун ҳужжатларини тўғри англаб етиш ҳамда тўғри қўллашдаги юксак аҳамияти қайд этилгани ҳолда улар ҳуқуқ манбаи бўла олмасликлари кўрсатиб ўтилиши лозим. Чунки, Ўзбекистон Республикаси суд прецедентини тан олмайдиган континентел ҳуқуқ тизимига мансуб бўлиб, қонунчилик ҳокимияти суд ҳокимиятидан аниқ-равшан ажратилган ва суд органларига қонун ижодкорлиги ваколати берилмаган.

Олий суд қарорлари қўйи судлар учун бажарилиши мажбурий бўлган кўрсатмалар саналгани ҳолда улар норматив-ҳуқуқий кучга эга эмас.

Айни пайтда меҳнат муносабатларининг муайян тури ва тизимига оид масалаларда қабул қилинган Олий суд пленуми қарорлари нафақат суд органлари учун, балки ҳуқуқни қўлловчи бошқа органлар, мансабдор шахслар учун ҳам фойдали бўлиб, уларда ишларни кўриш чоғида қонунларни қўллаш амалиёти умумлаштирилган ҳолда, йўл қўйилаётган камчилик ва нуқсонлар кўрсатилиб, уларни бартараф этилиши юзасидан йўл-йўриқлар кўрсатилади, қонун нормасига шарҳ берилади.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларни қўлланилиши ҳақида”ги қарори<sup>14</sup> меҳнат қонунларини тўғри қўллаш юзасидан қимматли кўрсатмаларни назарда тутди.

Ўзбекистон Республикасининг (Ўзбекистон Республикаси қўшилган) халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар ҳам меҳнат ҳуқуқи манбалари жумласига киритилади. Улар миллий меҳнат қонунчилигимиз тизимига имплементация қилиниши орқали ёки бўлмаса бевосита татбиқ этилиши мумкин.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларни тартибга солинишида миллий ҳуқуқий воситалар билан бирга, халқаро ҳуқуқий актлар ҳам муҳим ўрин тутди. Бунда халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар билан универсал стандартлар ва талаблар белгиланса, миллий ҳуқуқий нормаларда ушбу стандартлар миллий ва бошқа ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олиниб, аниқлаштирилади ва муайян мамлакат учун жорий этилади.

Меҳнат ҳуқуқи манбалари орасида Бирлашган Миллатлар Ташкилотининг универсал ҳужжатлари, энг аввало 1948 йил 10 декабрдаги “Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларацияси”, 1966 йил 19 декабрдаги “Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги Халқаро Пакт”, “Сиёсий ва фуқаролик ҳуқуқлари тўғрисидаги халқаро Пакт” ва унинг факультатив протоколлари, аёллар, болалар, ногиронлар ҳуқуқларига доир Конвенциялари муҳим аҳамиятга эга.

Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларациясининг 23-моддасида меҳнат қилиш ҳуқуқи ушбу ҳуқуқдан келиб чиқувчи бошқа ҳуқуқлар билан биргаликда умумий тарзда баён этилса, Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар ҳақидаги халқаро Пактда бу ҳуқуқ ҳар бир шахсининг меҳнат орқали

---

<sup>14</sup>Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 1998., № 2.

Ўзи ва оиласи учун етарли маблағ ишлаб топиш, фаровон турмуш кечирни таъминлаш нуқтаи назаридан таърифланади.

Халқаро Пакт давлат зиммасига ўз фуқароларининг меҳнат қилиш ва у билан боғлиқ бошқа ҳуқуқларга эга бўлишга ҳақли эканликларинигина эмас, балки бу ҳуқуқлар тўла рўёбга чиқарилиши учун зарур шароитлар яратиш, уларни самарали муҳофаза қилиш мажбуриятни ҳам юклайди. Давлат зиммасига юкланаётган мажбурият унинг томонидан аниқ йўналтирилган иқтисодий-ижтимоий сиёсат юритиш, бу сиёсат таркибий қисми сифатида касбий тайёргарлик, касбга йўналтириш, самарали равишда иш билан бандликни таъминлаш каби элементларни ўзида мужассамлантиришини тақазо қилади.


Халқаро меҳнат ҳуқуқи манбалари орасида регионал халқаро ташкилотлар: Европа иттифоқи, Европа иқтисодий ҳамжамияти, МДХ кабиларнинг халқаро ҳуқуқий ҳужжатлари ҳам муҳим ўрин тутди. Булар орасида Мустақил давлатлар ҳамдўстлиги томонидан қабул қилинган ҳужжатлар алоҳида аҳамиятга эгадир.

### **1.6. Жамоа шартномаси тушунчаси ва унинг корхона ва ташкилотлардаги аҳамияти**

Жамоа шартномаси ходимлар ҳамда иш берувчиларнинг ижтимоий шерикчилиги йўли билан корхоналардаги меҳнат муносабатларини тартибга солиш воситаси сифатида бир томондан, корхонани идора қилишдаги иш берувчи автономлигини, иккинчидан эса, ходимлар жамоасининг ҳам корхонани бошқаришда иштирок эта олиш ҳуқуқлари рўёбга чиқарилишини англатади.

Ҳозирги кунда жамоа шартномаси локал-ҳуқуқий акт, корхона даражасида меҳнага оид муносабатларни тартибга солувчи “ўзига ҳос кодекс” тусини олиб бормоқда.


Жамоа шартномаси ҳуқуқ ижодкорлиги кўринишларидан бири сифатида локал-норматив йўл билан меҳнат шароитларини ўрнатиш вазифасини бажаради.

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

Жамоа шартномаси ўзининг мазмуни ва функцияларига кўра оддий фуқаролик ҳуқуқий битимлардан фарқ қилади, чунки ундан кўзланган мақсад - икки тарафда ҳуқуқ ва мажбуриятлар туғдиришгагина қаратилган эмас, жамоа шартномаси корхонада юз берувчи кўпчилик ўртасидаги ўзаро муносабатларни давлат ҳуқуқий тизимидан ташқарида тургани ҳолда тартибга солишга, ходимлар ва иш берувчи учун мажбурий бўлган “ўйин қоидалари”ни жорий қилишга, бу қоидаларга риоя этилишини кузатиб боришга, бажарилишини таъминлашга қаратилган битимдир. Жамоа шартномасининг қоидалари нафақат унинг тарафлари саналувчи шахсларга, балки унга алоқаси бўлмаганларга ҳам татбиқ қилинади. (Масалан, шартнома қабул қилиб бўлинганидан сўнг ишга кирган янги ходимларга, корхонада меҳнат битимига асосан меҳнат қилувчиларга, вафот этган ходимнинг оила аъзоларига, корхонада ишлаб пенсияга чиққан фахрийларга ва ҳоказо).

Айни пайтда, жамоа шартномаси оммавий ҳуқуқий (публично-правовой) кучга эга бўлган норматив ҳужжат ҳам эмас, чунки, унинг тарафлари бўлган иш берувчи ҳам, ходимлар вакиллик органи ҳам оммавий ҳокимиятга эга эмас ва жамоа шартномаси шартлари тарафларнинг ўзаро келишуви билан қабул қилингандир. Жамоа шартномаси ижтимоий шерикчиликка оид муносабатларни корхона доирасида тартибга солувчи локал норматив ҳужжат сифатида икки социал гуруҳ: иш берувчи (корхона мулкдори, тадбиркор) ҳамда ёлланма ходимлар манфаатини ўзида ифодалайди ва шу сабабли бипартизм номини олди.

Жамоа битимларининг юқори даражада ва кенг миқёсда амалга ошириладиган шакли бўлиб жамоа келишувлари ҳисобланади. Улар тармоқ, ҳудуд ёки иқтисодиётнинг барча тармоқлари даражасидаги локал меъёрий ҳужжат саналади.

 **Жамоа келишуви - муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжат саналади.**



Жамоа келишуви жамоа шартномасидан фарқли равишда бир корхона миқёсида эмас, балки каттароқ миқёсда (ҳудуд, тармоқ) амал қилади ва ўз аҳамияти жиҳатдан муҳим бўлган ижтимоий шерикчилик муносабатларини катта ҳудудда (бир неча юзлаб, ҳатто минглаб корхона доирасида тартибга солади.

Жамоа шартномавий тартибга солиш воситаси сифатида жамоа шартномаси ва келишувлари меҳнат ҳуқуқининг умумий қисмига тааллуқли саналади, чуни улар воситасида меҳнат ҳуқуқининг барча институтларига оид қоидалар ва нормалар комплекс ҳолда жорий қилинади. Жамоа шартномаларида корxonанинг идоравий бўйсунуши, мулкчилик шакли, иш юритиш усулидан қатъи назар меҳнат шарт-шароитлари белгиланади ва меҳнат шароитларини белгиловчи юридик ҳужжат бўлиб хизмат қилади.

<b><i>Жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш қўйидаги тамойилларга таянади:</i></b>
<i>-қонун ҳужжатлари нормаларига амал қилиш;</i>
<i>-тарофлар вакилларининг ваколатлилиги;</i>
<i>-тарофларнинг тенг ҳуқуқлилиги;</i>
<i>-жамоа шартномалари, келишувлари мазмунини ташиқил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама эркинлиги;</i>
<i>-мажбуриятлар олишининг ихтиёрийлиги;</i>
<i>-олинаётган мажбуриятларнинг ҳақиқатда бажарилишини таъминлаш;</i>
<i>-текшириб боришининг мунтазамлиги;</i>
<i>-жавобгарликнинг муқаррарлиги.</i>

Жамоа шартномаси ўз мазмунига кўра қонун талабларига мос бўлиши лозим ва унда ходимлар аҳволини меҳнат қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан ёмонлаштирувчи нормалар белгиланиши мумкин эмас, чунки Меҳнат кодексининг 5-моддасига кўра меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.

## **Мавзу доирасида мустақил тайёрланиш учун масалалар:**

1. «Алпомиш» номли стадион маъмурияти билан К.Алимов унинг бригадаси томонидан футбол майдонини тартибга солиш мажбуриятини олиб шартнома туздилар. Майдондаги иш 14 кун давом этди. Иш тугагач, ҳисоб-китоб вақтида Алимов унинг ишчиларига иш вақтидан ташқари ишларни бажарганликлари учун қўшимча ҳақ тўлашни талаб қилди. Стадион маъмурияти шартнома Алимов билан тузилганлиги, шартномада унинг бригадаси ҳақида ҳеч қандай келишув бўлмаганлигини важ қилиб, рад жавобини берди.

*-Меҳнат ҳуқуқининг предметиға кирувчи меҳнатг аоид ҳуқуқий муносабатларга хос белгиларни айтиб беринг. Уларни таснифлаб беринг.*

*-Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар субъектларини аниқланг.*

*-Алимов билан стадион маъмурияти ўртасидаги низо қандай ҳал қилинади.*

*-Юзага келган муносабатларни таърифлаб беринг.*

2.Газетада чоп этилган эълонга кўра, “Алия” фирмасига иш сўраб мурожаат қилган фуқаро Алиевага рад жавоби берилди. Унга берилган ёзма жавобда фақат рус тилида сўзлашувчи шахслар ишга қабул қилиниши кўрсатилади. Алиева ушбу жавобдан қаноат ҳосил қилмай, судга мурожаат қилди.

*- Алиевага қандай жавоб берилиши лозим?*

*- Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари бузилганми?*

*- Суд қандай қарор қабул қилиши лозим?*

3. Фуқаро Ҳошимов судга мурожаат қилиб, “Умид” хусусий фирмасида дурадгор бўлиб ишлаши, иш ҳақи тўлаишда бир хил малакали ва бир ишни бажарганлиги учун фирма соҳибининг укаси Муслимовга ўзига нисбатан уч баравар кўп иш ҳақи тўлаганлигини баён этиб, ижтимоий адолат тикланишини сўраган.

*Фирма вакили суддаги ўз изоҳида хусусий фирма иш ҳақи тўлаишликни мустақил ҳал этиши боис талаб асоссиз эканлигини кўрсатган.*

*1. Ушбу вазиятда меҳнат ҳуқуқининг тамойили бузилганми, бузилган бўлса қайси тамойил бузилган?*

*2. Фирма вакилининг изоҳи ўринлими?*

## **Назорат саволлари:**

1. Меҳнат бозорини шакллантиришда меҳнат ҳуқуқининг ўрни деганда нимани тушунасиз ?
2. Меҳнат ҳуқуқининг услублари ва уларнинг асосий белгилари деганда нималар назарда тутилади?
3. Меҳнат ҳуқуқининг предмети нима?
4. Ижтимоий муносабатлари хусусиятига кўра меҳнат ҳуқуқининг асосий ва махсус қисмларга бўлиб тушунтиринг?
5. Меҳнат ҳуқуқи тамойилларини санаб ўтинг?
6. Меҳнат ҳуқуқи манбаларининг моҳиятини очиб беринг?
7. Жамоа шартномаси тушунчасини айтинг.

## **2-мавзу: Аҳолини иш билан таъминлаш**

### **Режа:**

1. Фуқароларнинг иш билан таъминланиш ҳуқуқи ва уни давлат томонидан кафолатланиши.
2. Фуқароларни иш ахтарувчи ва ишсиз шахслар сифатида ҳисобга олиш. Ишсизлик нафақаси тайинлаш ва тўлаш.
3. Аҳолининг айрим тоифаларини ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар.
4. Бир марталик вақтинчалик иш билан таъминлаш – бандлик шакли сифатида.
5. Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириб бориш ва уларни бузганлик учун жавобгарлик.

### **1. Фуқароларнинг иш билан таъминланиш ҳуқуқи ва уни давлат томонидан кафолатланиши**

Бугунги кунда мамлакатимизда аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида амалга ошириб келинаётган ижтимоий сиёсат, аҳолини ишга жойлаштириш ва бандликни таъминлаш энг аввало, фуқароларимизнинг меҳнат қилиш ва шу орқали муносиб кун кечиришга бўлган конституциявий, умуминсоний ҳуқуқларини тўлароқ рўёбга чиқариш мақсадини кўзлайди. Ушбу бобда меҳнат бозорининг ўзига хос жиҳатларидан келиб чиқиб, аҳоли бандлиги масалалари атрофлича ёритиб берилган.

**Калим сўзлар:** Аҳолини иш билан таъминлаш. Иш билан таъминлашдаги давлат кафолатлари. Иш билан таъминлаш сиёсатининг тамойиллари. Банд аҳоли. Мақбул келадиган иш. Ишсиз шахс ва унинг мақоми. Ишсизлик нафақаси тўлаш муддатлари ва миқдори. Ижтимоий ҳимояга муҳтож ва иш топшида қийналадиган фуқаролар. Иш жойларини квоталаш. Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари. Ишсиз деб эътироф қилинган шахсларга кафолатлар.

Ҳар қандай давлат ва жамият тараққиётини белгиланишида, унинг жаҳон мамлакатлари ҳамжамиятида муносиб ўрин эгаллашида табиий-иқтисодий салоҳият билан бир қаторда инсон омили муҳим ўрин тутди. Меҳнатсевар ва интизомли, юқори малакали ҳамда юксак ишлаб чиқариш маданиятига эга халқи бўлган мамлакатлар тараққиётда ҳар доим олдинда бўлгани, фуқаролари турмуш фаровонлиги юксак даражада эканлиги билан ажралиб тургани тарихдан маълум.

Ўзбекистон - ушбу маънода тамомила ўзига хос имкониятлар мамлакатидир. Ўзбекистонликларнинг моҳир усталар ва интизомли, қонунга итоаткор, меҳнаткаш инсонлар эканлиги жаҳоннинг кўпгина мамлакатларида эътироф қилингандир.

**Ўзбекистон – демографик нуқтаи назардан ҳам ўзига хос бўлиб, бундай ўзига хослик бир неча жиҳатлари билан диққатни тортади ва улар жумласига:**

а) аҳолининг ўсиш-кўпайиш динамикаси юксак эканлиги;

б) аҳоли таркибида 15 ёшгача бўлган болалар, қариялар, ногиронлар ва бошқа меҳнатга яроқсиз шахслар кўпчиликини ташкил этиши;

в) умумий аҳолининг, шу жумладан, иқтисодий жиҳатдан фаол бўлган аҳолининг кўпчилик қисми қишлоқ жойларда эканлиги;

г) иш кучларининг мамлакат регионлари бўйлаб нотекис тақсимланганлиги;

д) ҳозирча иш кучи таклифи унга бўлган талабдан сезиларли даражада юқори бўлиб турганлиги;

е) аҳоли таркибида ёшларнинг нисбатан кўплиги ҳисобига ҳар йили катта миқдордаги янги иш кучларининг меҳнат бозорига келиб қўшилаётганлиги кабилар киритилиши мумкин.

Бундай демографик ўзига хослик аҳолини самарали тарзда иш билан таъминлаш, ишсизлик билан боғлиқ ижтимоий, сиёсий ва иқтисодий оқибатларни юмшатиш, фуқаролар моддий-турмуш шароитини талаблар

даражасида ушлаб туриш мақсадини кўзловчи ижтимоий сиёсат амалга оширилишини тақазо қилади. Мамлакатимиз раҳбарияти томонидан бугунги кунда юритиб келинаётган ижтимоий сиёсат юзага келган демографик вазиятни, ундаги ўзига хосликларни, ўзбек халқи миллий ва этник менталитетини ҳисобга олади ҳамда ўтиш даври иқтисодий имкониятлари доирасида мавжуд муаммоларни ҳал этишга қаратилади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ-616-сон қарорига мувофиқ тасдиқланган “Аҳолининг иш билан бандлигини кенгайтириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари ДАСТУРИ”<sup>15</sup> билан аҳоли бандлиги даражасини юксалтириш, иш билан таъминлашни кучайтиришнинг аниқ чора-тадбирлари белгиланган бўлиб, улар муваффақиятли амалга ошириб келинмоқда. Мазкур Дастурга биноан:

хар 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;

Меҳнат органлари иш билан банд бўлмаган фуқароларга кўрсатадиган хизмат, шу жумладан, уларни қайта тайёрлаш ва ишга жойлаштириш бўйича кўрсатиладиган хизматлар тури ва сифатини кенгайтириш;

Халқаро стандартлар ва меҳнат бозорининг ўзига хос жиҳатларидан келиб чиқиб, аҳоли бандлигини ҳисобга олиш ҳамда баҳолаш механизмлари ва усулларини такомиллаштириш Меҳнат органлари бошқарувининг ташкилий тузилмасини мақбуллаштириш, улар фаолияти самарадорлигини ошириш аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш ва меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида қонунчилик базасини ривожлантириш, шу соҳада давлат назорати механизмларини кучайтириш каби вазифалар назарда тутилган.

Аҳолининг иш билан бандлиги соҳасида амалга ошириб келинаётган ижтимоий сиёсат, энг аввало, фуқароларимизнинг меҳнат қилиш ва шу орқали муносиб кун кечиришга бўлган конституциявий, умуминсоний ҳуқуқларини тўлароқ рўёбга чиқариш мақсадини кўзлайди. Бунда иш, касб,

---

<sup>15</sup> "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2007 йил, 15-сон, 156-модда.

фаолият турини, жойини танлашда ҳар бир фуқаронинг эркин эканлиги, ҳеч бир камситишларсиз меҳнат қилишга ҳақли эканлиги, мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги, меҳнатга муносиб ва турмуш кечириш учун етарли ҳақ тўланиши каби тамойилларга асосланади.

*Ўзбекистон Республикаси давлати ижтимоий сиёсатининг муҳим таркибий қисми ва асосий йўналишларидан саналувчи аҳолини иш билан самарали тарзда таъминлаш борасида амалга оширилаётган ишлар қўйидаги жиҳатларга эга:*

☀ Кичик ва хусусий тадбиркорликни авж олдириш, унинг фаолияти учун қулай иқтисодий, ташкилий, ҳуқуқий муҳит яратиб бериш орқали аҳолининг ўзини ўзи иш билан таъминлашга бўлган интилиш ҳамда ташаббусини рағбатлантириш;

☀ Ишлаб чиқаришни ривожлантириш йўли билан, биринчи навбатда кишлоқ жойларига саноатни олиб кириш орқали, пуллик хизматлар кўрсатиш тармоғини кенгайтириш ҳисобига қўшимча иш жойлари яратилиши, иш жойлари кенгайтирилишига эришиш;

☀ Мамлакатимизга хорижий инвестициялар кириб келишини қўллаб-қувватлаш, унинг ҳисобига ишлаб чиқаришни кенгайтириш, қўшимча иш жойлари барпо қилинишини таъминлаш;

☀ Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини руёбга чиқарилиши, уларни иш билан таъминланиши юридик кафолатларини мустаҳкамлаш ҳамда кенгайтиришга қаратилган таъсирчан қонунчилик тизимини шакллантириш ҳамда уни такомиллашувига эришиш;

☀ Иш билан таъминлаш ва аҳоли бандлиги билан самарали тарзда шуғулланувчи давлат органлари тизими ишини йўлга қўйиш;

☀ Илм олиш ҳуқуқини кафолатлаш, касбга ўргатиш ва йўналтириш ишларини кенг йўлга қўйиш;

☀ Меҳнат ресурсларини илмий асосланган, маҳаллий шароитларни ҳисобга олган ҳолда бошқариш, уни мақсадга мувофиқ тарзда йўналтириш кабилар.

Меҳнат ресурслари ва меҳнат бозорини бошқариш ундан самарали фойдаланиш, фуқароларимиз ҳақ-ҳуқуқларини таъминлашга қаратилган давлат фаолияти сифатида иқтисодий ва ижтимоий тараққиётимизда муҳим ўрин тутди.

Ўзбекистон Республикаси давлат иш билан бандлик сиёсатининг моҳияти ва унинг асосий тамойиллари “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонунда белгилаб қўйилган бўлиб, қўйидагилардан иборат:

меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишда барча фуқароларга жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ аҳволи ва мансаб мавқеидан, динга муносабати, эътиқодидан, жамоат бирлашмаларига мансублигидан, шунингдек ходимларнинг ишчанлик жиҳатларига ҳамда улар меҳнатининг натижаларига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлардан қатъи назар тенг имкониятларни таъминлаш;

-кишиларнинг меҳнат ва тадбиркорлик ташаббусларини қўллаб-қувватлаш ва рағбатлантириш, уларда меҳнат қилиш ва ҳаёт кечиришда муносиб шароитларни таъминлайдиган унумли ва ижодий меҳнат қобилятини ривожлантиришга кўмаклашиш;

-меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги;

-иш билан таъминланиш соҳасида ижтимоий кафолатлар бериш ва аҳолини ишсизликдан ҳимоя қилишни таъминлаш;

-ижтимоий ҳимояга ўта муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқаролар учун мавжуд иш жойларини сақлаб қолаётган ва янги иш жойларини яратаётган иш берувчиларни рағбатлантириш;

-иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириш;

-аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш, амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда давлат органлари, касаба уюшмалари, ходимларнинг вакиллик органлари ва иш берувчиларнинг ўзаро ҳамкорлиги;

-аҳолини иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал қилишда давлатлараро ҳамкорлик.

Бандлик ва аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги юқорида қайд этилган ижтимоий сиёсатни амалга оширилиши учун ташкилий-иқтисодий чора-тадбирлар билан бир қаторда зарур ҳуқуқий база барпо этилишига, унинг қонунчилик базаси мунтазам ривожлантирилиши ва такомиллаштириб борилишига ҳам эътибор қаратиб келинмоқда. Бунда Республикамиз Президентининг бандлик, айниқса ёшларни иш билан таъминлаш масалаларига тааллуқли бўлган Фармон ва Қарорлари, Ҳукумат қарорлари муҳим аҳамиятга эга эканлиги қайд этиб ўтилмоғи лозим.

Аҳолининг ишга жойлашишига кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат 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<sup>16</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 20 апрелдаги 117-сонли “Меҳнат органлари фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори билан “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тўғрисидаги Низом” тасдиқланган бўлиб, ушбу Низомнинг 1-бандига кўра: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги бандлик ва меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги сиёсатни амалга оширувчи давлат бошқаруви органи ҳисобланади ва ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасига ҳисобот беради, шунингдек,

- аҳоли бандлиги даражасини минтақалар бўйича ёш-жинс гуруҳлари бўйича тизимли асосда чуқур таҳлил қилиш, янги иш ўринлари ташкил этиш йиллик дастурлари ишлаб чиқилишини мувофиқлаштириш, аҳоли бандлигини ва меҳнат ресурсларидан оқилона фойдаланишни таъминлаш, улар бажарилиши доимий мониторингини олиб бориш;

- банд бўлмаган аҳолини, биринчи навбатда ёшлар, аёллар ва ногиронларни касб-ҳунарга ўқитиш ва қайта тайёрлашни, касбга ўқитиш ва қайта тайёрлашнинг самарали тизимини ташкил қилиш, замонавий ахборот-коммуникацион технологиялардан кенг фойдаланган ҳолда уларни ишга жойлаштиришга кўмаклашиш;

- меҳнат ва бандлик соҳасида қонун ҳужжатлари талабларига риоя этилиши устидан назоратни таъминлаш, шунингдек меҳнат муносабатларини, меҳнатни моддий рағбатлантириш механизмларини янада такомиллаштириш бўйича аниқ чора-тадбирларни амалга ошириш кабилар вазирликнинг асосий вазифаларидан бўлиб саналади.

Ўзбекистон Республикасининг Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси ва унинг фаолиятини ташкил қилиш, Бандлик ва меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш, шунингдек туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказларининг самарали фаолият кўрсатиши тадбирларини молиялаштириш Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 20 апрелдаги 117-сон қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасининг Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларини

---

<sup>16</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 20 апрелдаги 117-сонли “Меҳнат органлари фаолиятини ташкил этишни такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида”ги қарори. ”Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 16-сон, 160-модда.



шакллантириш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисидаги НИЗОМ”<sup>17</sup>да белгиланган тартибда амалга оширилади.

Ушбу Низомга кўра, Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси аҳолини Бандлик ва меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги давлат сиёсатини амалга ошириш, шунингдек туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказларининг самарали фаолият кўрсатиши тадбирларини молиялаштириш учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги таркибида ташкил этилган.

Бандлик жамғармаси мақсадли давлат жамғармаси ҳисобланади, юридик шахс ташкил этмасдан республика ва маҳаллий даражаларда ташкил этилади. Бандлик жамғармасининг маблағлари унинг мустақил балансида акс эттирилади. Республика ва маҳаллий даражада ташкил этилган Бандлик жамғармаси маблағлари Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг Ғазначилиги, Ғазначиликнинг Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар бошқармалари томонидан очиладиган уларнинг шахсий ҳисоб рақамларида (кейинги ўринларда Бандлик жамғармасининг ғазначилик ҳисоб рақамлари деб аталади) жамланади.

Қуйидагилар Бандлик жамғармаси маблағларини шакллантириш манбалари ҳисобланади:

- қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга ошириладиган ягона ижтимоий тўлов ажратмалари;
- қонун ҳужжатларида назарда тутилган талаблар бузилганлиги учун давлат меҳнат ҳуқуқи инспекторлари ва давлат меҳнат муҳофазаси техник инспекторлари, шунингдек меҳнат шароитлари бўйича давлат экспертизасининг мансабдор шахслари томонидан белгиланган тартибда солинадиган маъмурий жазолар суммалари;
- Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тасарруфидаги давлат унитар корхоналарида Ўзбекистон Республикаси Давлат бюджетига ва давлат мақсадли жамғармаларига барча солиқлар ва бошқа мажбурий тўловлар тўлангандан сўнг қоладиган соф фойданинг муассис томонидан белгиланадиган миқдордаги қисми;
- қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда меҳнат дафтарчаларини сотишдан тушадиган даромадлар;
- Бандлик жамғармасининг бўш турган маблағларини тижорат банкларида ва бошқа молиявий ташкилотларда жойлаштиришдан олинадиган даромадлар;

---

<sup>17</sup> "Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати қарорлари тўплами", 2003 й., N 4, 28-модда.

- жисмоний ва юридик шахсларнинг ҳомийлик эҳсонлари;
- қонун ҳужжатларига мувофиқ бошқа тушумлар.

Иш билан таъминлаш жамғармаси маблағлари қуйидаги мақсадларда сарфланади:

туман (шаҳар) бандликка кўмаклашиш марказларида (кейинги ўринларда бандликка кўмаклашиш марказлари деб аталади) иш қидирувчи ва ишсиз мақомига эга сифатида рўйхатга олинган шахсларни касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ишларини маблағ билан таъминлаш;

ишсизлик бўйича нафақалар, бандликка кўмаклашиш марказларининг таклифига биноан ишлаш учун бошқа жойга ихтиёрий равишда кўчиб ўтиш муносабати билан компенсациялар тўлаш, ишсизларга моддий ёрдам бериш, шунингдек қонун ҳужжатларига мувофиқ касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малака ошириш даврида бандликка кўмаклашиш марказлари томонидан бериладиган стипендияларни тўлаш;

ишсизларга муддатидан олдин пенсия тайинланганлиги сабабли Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси ҳаражатларини қоплаш;

бандликка кўмаклашиш марказларининг айрим бўлинмалари, вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказлари, банд бўлмаган аҳолини касб-хунарга ўқитиш минтақавий марказлари, ишсизларни касб-хунарга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш ўқув марказларини қонунчиликка мувофиқ сақлаш ва моддий-техник таъминлаш, шунингдек меҳнат органларини жойлаштириш учун бинолар, хоналар қуриш ва уларни реконструкция қилиш, мукамал таъмирлаш ишларини маблағ билан таъминлаш;

ҳақ тўланадиган жамоат ишларини қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда маблағ билан таъминлаш;

ногиронлар ва фуқароларнинг ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган бошқа тоифалари меҳнатидан фойдаланиш учун ихтисослаштирилган иш ўринлари ташкил этиш тадбирларини маблағ билан қисман таъминлаш;

ахборот-маълумотномалар чиқариш ва реклама-ноширлик ишларини амалга ошириш;

иш билан таъминлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш, меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меҳнатни нормалаш ва унга ҳақ тўлаш масалалари бўйича норматив-услубий ва йўриқнома материаллар ишлаб чиқишни маблағ билан таъминлаш;

белгиланган тартибда республика даражасида ва ҳудудий даражада ижтимоий кузатувларни ташкил этиш ва ўтказиш, иш билан таъминлаш масалалари бўйича аҳолининг айрим гуруҳлари ўртасида анкета сўровлари ўтказиш;

иш билан банд бўлмаган аҳолига ёрдам кўрсатиш, шу жумладан маслаҳатлар бериш ва касбга йўналтиришни ташкиллаштириш билан боғлиқ харажатларни қоплаш;

аҳолини иш билан таъминлаш мақсадли ҳудудий дастурларини ишлаб чиқишни ҳамда меҳнат бозорида вазият мураккаб бўлган туман ва шаҳарларда иш ўринлари ташкил этишни, шу жумладан алоҳида ҳудудларни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш концепцияларини тайёрлашни, хизматлар кўрсатиш, саноат ва қишлоқ хўжалиги соҳаларида объектлар ташкил этиш учун муҳандислик-коммуникация тармоқларини лойиҳалаштиришни ва архитектура-режалаштириш топшириқларини ишлаб чиқишни маблағ билан таъминлаш;

бандлик ва меҳнат муҳофазасига тааллуқли масалалар бўйича жалб этиладиган юридик ва жисмоний шахслар, шу жумладан хорижий юридик ва жисмоний шахслар билан шартномаларни амалга оширишни молиялаштириш;

аҳоли бандлигини таъминлаш ва ишга жойлаштириш, бўш иш ўринлари ва банд бўлмаган аҳолининг ҳисобини юритиш соҳаларида ахборот-компьютер тизимлари ва технологияларини яратиш, ривожлантириш ва техник жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, шу жумладан уларга оид дастурий маҳсулотлар ишлаб чиқиш ва техника воситалари сотиб олиш;

меҳнат органларининг моддий-техника базасини ривожлантиришга йўналтирилган чора-тадбирларни молиялаштириш;

аҳоли бандлиги соҳасида халқаро ҳамкорликни молиялаштириш;

Ўзбекистон Республикасининг чет элларга ишга юборилган фуқароларини ишга жойлаштиришни ташкил этиш ва уларнинг ижтимоий ҳимоясини таъминлаш масалалари бўйича халқаро лойиҳа ва шартномаларни амалга ошириш билан боғлиқ харажатларни молиялаштириш;

Бандлик жамғармасининг ғазначиликдаги шахсий ҳисоб рақамига тушадиган маблағларнинг 5 фоизини йўналтириш орқали меҳнат органлари ходимларини моддий рағбатлантириш ва моддий-техник базани мустаҳкамлаш жамғармасини шакллантириш;

қонун ҳужжатларида тақиқланмаган бошқа чора-тадбирларни молиялаштириш.

## **2. Фуқароларни иш ахтарувчи ва ишсиз шахслар сифатида ҳисобга олиш. Ишсизлик нафақаси тайинлаш ва тўлаш**

Турли сабабларга кўра вақтинча ишсиз қолган ва меҳнат даромадидан маҳрум бўлган фуқароларни ҳисобга олиш ҳамда уларга иш топишда кўмаклашиш меҳнат қилиш ҳуқуқи кафолатларидан бўлиб саналади.

Бозор муносабатлари тамойиллари асосида ишлаб чиқаришни ташкил этилиши, иқтисодий ҳаётда нодавлат ишлаб чиқарувчиларнинг устун мавқеи ва мулкий мустақил эканликлари барча фуқароларни тўлиқ иш билан таъминлаш кафолатини беришга йўл қўймайди. Шу сабабли бундай жамиятда вақтинча ишсизлар қатламининг бўлиши объектив ҳол бўлиб, давлат бундай ҳолларда фуқароларга ишга жойлашишларида ёрдам кўрсатади, унинг иложи топилмай қолганда эса уларни моддий жиҳатдан таъминлаш мажбуриятини ўз зиммасига олади.

Молиявий-иқтисодий инқироз жаҳон миқёсида авж олган шароитда кўпгина мамлакатларда ишсизлик даражаси ортиб, меҳнаткашлар моддий-турмуш даражасининг пасаяётганлиги кузатилмоқда. Баъзи мамлакатларда ишсизлар меҳнатга яроқли аҳолининг 10-12 фоизини ташкил этмоқда. Бизнинг мамлакатимизда юритилаётган оқилона ижтимоий ва иқтисодий сиёсат, амалга оширилаётган тадбирлар туфайли ишсизлар сони барқарор равишда меҳнатга яроқли аҳолининг 2,5- 3,0 фоизидан кўп эмас.

Аҳоли бандлигига оид қонунчилик тизимимиз вақтинча ишидан ва меҳнат даромадидан маҳрум бўлиб қолган фуқароларни тезкорлик билан иш билан таъминлаш, унинг иложи топилмаганида эса қонунда назарда тутилган бошқа кафолатларни ўз вақтида таъминлаб беришга қаратилган.

Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуни<sup>18</sup> 2-моддасига кўра: “Иш билан таъминланиш - фуқароларнинг қонун ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолиятдир.

Унумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган ҳар қандай фаолият, шу жумладан, ҳақ тўланадиган ишни бажаришга алоқаси бўлмаган фаолият билан шуғулланиш мутлақ ҳуқуқи фуқароларга тегишлидир.

Мажбурий меҳнат, яъни бирор-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади, қонунда белгиланган ҳоллар

---

<sup>18</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 1998 й. 5-6-сон, 96-модда.

бундан мустасно. Кишиларнинг ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслиги уларни жавобгарликка тортиш учун асос бўла олмайди”.

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

Иш қидираётган ва меҳнат органларига мурожаат қилган фуқаролар таъмин этиладиган 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 эгадирлар.

Давлат вақтинча банд бўлмаган ва ишга яроқли, меҳнат қилиш истагида бўлган фуқароларга ишга жойлашишларида кўмак кўрсатади.

*“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонунга кўра қуйидагилар банд аҳоли саналадилар ва ушбу тоифадаги шахсларни иш билан таъминлаш талаб этилмайди:*

☀ ёлланиб ишлаётган, шу жумладан, ишни тўлиқсиз иш вақтида ҳақ эвазига бажараётган касаначилик билан шуғулланаётган, шунингдек ҳақ тўланадиган бошқа ишга, шу жумладан, вақтинчалик ишга эга бўлган фуқаролар;

☀ бетоблиги, меҳнат таътилида, касбга қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқаришнинг тўхтатиб қўйилганлиги муносабати билан, шунингдек, қонун ҳужжатларига мувофиқ вақтинча иш жойида бўлмаганда ходимнинг иш жойи сақланиб турадиган бошқа ҳолларда вақтинча иш жойида бўлмаган фуқаролар;

☀ ўзини иш билан мустақил таъминлаётган фуқаролар, шу жумладан, юридик шахс ташкил қилмаган ҳолда тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланаётган фуқаролар, кооперативларнинг аъзолари, фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришда қатнашаётган оила аъзолари;

☀ Қуролли Кучларда, Давлат хавфсизлик хизмати ва ички ишлар органлари ва қўшинларида хизматни ўтаётган, шунингдек муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар;

☀ таълим тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган фуқаролар;

☀ қонун ҳужжатларига мувофиқ фаолият олиб бораётган жамоат бирлашмалари ва диний муассасаларда ишлаётган фуқаролар.

➤ Ун олти ёшдан бошлаб, то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ишга ва иш ҳақиға (меҳнат даромадиға) эға бўлмаған, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатға олинған, меҳнат қилишға, касбға тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишға, малакасини оширишға тайёр меҳнатға қобилиятли шахслар ишсиз деб эътироф этилади.

Ишға жойлаштиришға кўмаклашувчи давлат органлари ишға жойлашишда кўмак сўраб мурожаат қилған фуқароларға мақбул келадиган иш таклиф қилишлари лозим.

Биринчи марта иш қидираётған, касби (мутахассислиги) бўлмаған шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаған тақдирда эса, уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобға олған ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан, вақтинчалик иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлған шахслар учун уларнинг касб тайёргарлиғига мос бўлған, ёшини, соғлиғи ҳолатини, меҳнат стажини ва аввалги мутахассислиги бўйича тажрибасини, янги иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатидан қулайлигини инобатға олувчи иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Қуйидаги ҳолларда иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас, агар:

-иш яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса;

-таклиф этилған иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатидан қулай бўлмаса. Иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатидан қулайлигини (йўл қўйилиши мумкин бўлған узоқликни) мазкур жойда жамоат транспорти тармоғининг ривожланғанлигини ҳисобға олған ҳолда маҳаллий давлат ҳокимияти органи аниқлайди;

-таклиф этилған ишда иш ҳақи шу мутахассислик ва малака учун белгиланған тартибда аниқланадиган энг кам миқдордан оз бўлса;

-ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланған бўлса.

Туманлардаги Бандликка кўмаклашиш ва аҳolini ижтимоий муҳофаза қилиш органларига иш топишда ёрдам сўраб мурожаат қилған фуқаролар Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 13 октябрда 831-тартиб рақами билан рўйхатға олинған "Фуқароларни меҳнат органларида рўйхатға олиш, уларни ишға жойлаштириш, ишсизлик нафақаси

тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низом” талабларига кўра ҳисобга олинадилар<sup>19</sup>.

Мазкур Низомга кўра Ишсиз (меҳнат даромадига эга бўлмаган) фуқаролар, шунингдек, иш билан банд шахслар ҳам (иш жойи, касбини ўзгартирмоқчи бўлган шахслар) ишга жойлашишда кўмакдан фойдаланиш, бепул ахборот ва маслаҳатлар олиш, қонунда назарда тутилган кафолатларга ҳақли бўладилар.

Бандликка кўмаклашиш Марказлари фуқароларга бепул ахборот-маслаҳат, ишга жойлаштириш, касбий тайёргарлик ва қайта тайёргарлик, малака ошириш ҳамда ижтимоий хизматларни кўрсатадилар.

Бундай хизматлардан фойдаланишнинг шарти бўлиб фуқаронинг белгиланган тартибда рўйхатдан ўтиш учун ўзлари доимий яшаб турган ҳудуддаги бандликка кўмаклашиш Марказига мурожаат қилиши ҳисобланади.

Фуқаролар ўзлари истаган Бандликка кўмаклашиш Марказига маслаҳат сўраб мурожаат қилишлари мумкин ва бунда ёш ёки бошқа чекловлар жорий қилинмайди.

Ишга жойлашишда кўмак сўраб 16 ёшдан бошлаб, то пенсияга чиқиш ҳуқуқни қўлга киритгунча бўлган ёшдаги шахслар ўзлари доимий яшаб турган ёки бириктирилган Бандликка кўмаклашиш марказига мурожаат қилишлари мумкин. Бундай фуқаролар тоифасига ишсиз (меҳнат даромадсиз) қолган фуқаролар, меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 98 ва 100 – моддаларида назарда тутилган асосларга кўра ёзма огоҳлантирилган шахслар, ТМЭК тавсиясига кўра меҳнат қилишлари мумкин бўлган ногирон фуқаролар, ёшидан қатъи назар пенсионерлар, иш жойи (касби)ни ўзгартириш истагида бўлган фуқаролар, бошқа тоифадаги фуқаролар киритиладилар.

*Ишга жойлашишда кўмак сўраб мурожаат қилган фуқаролар қуйидаги ҳужжатларни тақдим этадилар :*

- паспорт ёки унинг ўрнини босувчи ҳужжат;
- меҳнат стажини тасдиқловчи меҳнат дафтарчаси ёхуд бошқа ҳужжат;
- белгиланган тартибда гувоҳлантирилган маълумоти (касби) ҳақидаги ҳужжат нусхаси;
- иш ҳақи миқдори тўғрисидаги ҳужжат;

---

<sup>19</sup> Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив- ҳуқуқий ҳужжатлари тўғрисидаги Ахборотнома. 1999., № 19-сон.

- ногиронлар ишлашлари мумкин бўлган ишлар ҳақидаги ТМЭЖ тавсиясини;
- болалари ва қарамоғидаги шахслар ҳақидаги маълумотнома;
- жазони ўтаб чиққанлар учун тегишли ҳужжат;
- қонунҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳужжатлар .

Бандликка кўмаклашиш маркази иш ахтарувчи сифатида рўйхатга олинган фуқарога мақбул келадиган ишни 10 кундан кечикмасдан таклиф қилиши лозим ва иш сўраб келган фуқаро маъқул келадиган ишни иккинчи марта рад этишга ҳақли эмас ва акс ҳолда у иш ахтарувчилар рўйхатидан чиқарилади.

Мақбул келадиган иш таклиф қилинмаган фуқаро 11 кундан кечикмасдан Бандликка кўмаклашиш Маркази бошлиғи буйруғи билан ишсиз шахс деб эътироф қилиниши ва унга мурожаат қилган кундан бошлаб ишсизлик нафақаси тайинланиши лозим бўлади.

Ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади. Қарамоғида учтагача 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 шахсининг нафақа олиш ҳуқуқи у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб кечи билан ўн биринчи кундан эътиборан кучга киради.

Ишсизлик нафақаси кўпи билан:

ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган ёки узок (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 қуйидагича бўлади :

Иши (меҳнат даромади)дан маҳрум бўлганидан сўнг 12 ойдан кўп вақт ўтмасдан мурожаат қилган фуқаролар учун уларнинг ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизи миқдорида (белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан кам



бўлмаган ҳамда Республикада таркиб топган ўртача иш ҳақи миқдоридан кўп бўлмаган ҳолда) ;

Муддатли ҳарбий хизматдан бўшатирилганларга энг кам иш ҳақи миқдорида;

Контракт асосида хизматни ўтаганларга ўртача ойлик маошининг 50 фоизи миқдорида;

Аввал ишламаган ва биринчи марта иш сўраб мувожаат қилган фуқароларга - энг кам иш ҳақининг 75 фоизи миқдорида ишсизлик нафақаси тайинланади.

Қарамоғида 16 ёшга етмаган болалар ёки бошқа меҳнатга яроқсиз шахслар бўлган ишсизларга нафақа миқдори 10 фоизга оширилади.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш бекор қилинади:

ишсиз шахс ишга жойлашганда;

ишсиз шахс таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган тақдирда;

қарамоғида унга киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркак ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишни рад этган тақдирда;

ишсиз шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсия таъминоти ҳуқуқини олган тақдирда;

ишсиз шахс суднинг ҳукми билан қamoқ ёки озодликдан маҳрум этиш тариқасидаги жазога ҳукм қилинган бўлса;

ишсиз шахс ишсизлик нафақасини олиб турган даврда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилмай вақтинча ишга жойлашган бўлса;

ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олаётган бўлса

ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхтатиб турилади:

ишсиз шахс касбга ўрганиш, қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, - стипендия олиб касб ўрганиш, қайта тайёрлашдан ўтиш ёки малака ошириш даврида;

ишсиз шахс сурункали алкоғолизм ёки гиёҳвандликка чалинган тақдирда ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига мажбурий даволаш учун юборилган ва даволаш курсини ўтаётган бўлса - бундай муассасада бўлган даврда;

ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган бўлса - бундай ишларда иштирок этган даврда.

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.

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.

Ишсизлик нафақасини тўлашнинг белгиланган муддати ўтиши муносабати билан ишсизлик нафақасини олиш ҳуқуқидан маҳрум бўлган ишсиз фуқароларга Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармасидан ёки маҳаллий бюджетлардан ажратиладиган моддий ёрдам кўрсатилиши мумкин.

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси ёки маҳаллий бюджетлар маблағларидан ажратиладиган моддий ёрдам кўрсатиш тартиби, миқдори ва шартлари тегишинча Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан белгиланади<sup>20</sup>.

Ишсизлик нафақаси миқдори ҳақида сўз юритилганида Халқаро меҳнат ташкилотининг 1988 йилги “Иш билан бандликка кўмаклашиш ва ишсизликдан ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 168-сонли Конвенциясига кўра унинг миқдори ишсиз шахснинг охириги даврдаги иш ҳақи 50 фоизидан кам бўлмаслиги лозимлиги белгиланган ва Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунида назарда тутилган нафақа миқдори ушбу халқаро ҳужжат талабларига мос келиши қайд этилмоғи ўринли.

Ишсизлик нафақаси миқдорини белгилаш чоғида унинг миқдори катта бўлса, бу ҳол ишсиз шахсни иш топишга рағбатлантирмаслиги ва нафақани узокроқ муддат олишга ҳаракат қилиши, унинг миқдори ҳаддан ташқари кам бўлса, бу ҳолда ишсиз шахс бандликка кўмаклашиш органларига мурожаат қилмасдан, норасмий меҳнат муносабатларини давом эттиришлари, натижада яширин ишсизлик юзага келиши ва бу вақти келганда қўшимча муаммоларга сабаб бўлиши мумкин.

Ишсиз деб топилган фуқароларга бериладиган бошқа ижтимоий кафолатлар

---

<sup>20</sup> Қаранг : Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 28 ноябрда 548-сон билан рўйхатга олинган “Ишсиз фуқароларга бандликка кўмаклашиш Давлат жамғармаси ҳисобидан моддий ёрдам кўрсатиш, шартлари, моддий ёрдам миқдори ва ёрдам кўрсатиш тартиби тўғрисидаги Низом”. Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат кўмиталари ва идоралари норматив ҳуқуқий ҳужжатлари Ахборотномаси. 1998., № 22.

Белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф қилинган шахсларга иш топишда кўмаклашиш ва ишсизлик нафақаси тайинлашдан ташқари бошқа кўшимча кафолатлар ҳам берилиши мумкинлиги назарда тутилган бўлиб улар жумласига :

- ишсиз шахсларни янги касбга ўқитиш, малакасини ошириш;
- ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиш;
- тегишли ҳолларда уларга муддатидан аввал пенсия тайинлаш;
- бошқа ҳудуддаги ишга уларнинг розиликлари билан кўчириш;
- хусусий бизнесини ёки ўзини-ўзи иш билан таъминлашнинг бошқа шакллари ўзлаштириши учун кўмак бериш;
- тегишли ҳолларда белгиланган тартибда хорижда меҳнат фаолиятини амалга оширишига кўмаклашиш.

Ишсиз шахсни янги касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ёки малакасини ошириш чоғидаги кафолатлар. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 2 июлда 762-тартиб рақами билан рўйхатга олинган “Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини оширишни ташкил этиш тўғрисидаги НИЗОМ”<sup>21</sup> қайд этилишича: “Бозор муносабатлари шароитида ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш - тўла ва самарали иш билан таъминлашга кўмаклашувчи энг муҳим омиллардан бири бўлиб, унга аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш чораларининг бир тури сифатида қаралади.

Янги иқтисодий-ижтимоий шароитда кадрлардан юксак савия, ижодий ташаббус, замонавий иқтисодий фикрлаш, ишнинг янги услуб ва кўникмаларини эгаллаш талаб қилинади”.

Ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш тизимига:

ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, малакасини оширишнинг барча турлари ва шакллари бўйича касбий таълимни ташкил қиладиган ҳудудий меҳнат органларининг жойлардаги ўқув марказлари;

касб-ҳунар коллежлари;

корхона, муассаса, ташкилотларнинг ўқув бўлинмалари;

малака ошириш ва қайта тайёрлаш тизимининг олий ва ўрта махсус ўқув юртлари (академик лицейлар) қошидаги ўқув муассасалари;

таълимни ташкил этиш хусусида руҳсатномаси бўлган тижорат ва хўжалик ҳисобидаги ташкилотлар, уюшмалар;

---

<sup>21</sup> Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идоралари норматив ҳуқуқий ҳужжатлари Ахборотномаси. 1999., № 13.

шогирдларга касб ўргатиш имкониятларига эга бўлган "Хунарманд" уюшмасига аъзо бўлган тадбиркор халқ усталарининг мактаблари киради.

Ишсиз шахс зарур касб малакасига эга бўлмаганлиги туфайли унга мақбул келадиган иш танлаш мумкин бўлмаса;

ишсиз шахснинг касб кўникмаларига мос келадиган иш йўқлиги сабабли унинг касбини (мутахассислигини, машғулот турини) ўзгартириш зарур бўлса;

ишсиз шахс касбга боғлиқ бўлган касаллиги туфайли, узоқ танаффусдан кейин, ишлаб чиқаришда янги технологиялар жорий қилиниши муносабати билан аввалги касби бўйича иш бажариш қобилиятини йўқотган бўлса касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш амалга оширилади.

Корхоналарнинг тугатилиши, қайта ташкил этилиши, ходимлар сонининг қисқартирилиши туфайли бўшатилаётган ходимларнинг касбий таълими, уларнинг хоҳишига мувофиқ, тизимнинг исталган ўқув базасида ташкил қилиниши мумкин

Меҳнат органларида рўйхатга олинган ва ишсиз деб эътироф этилган, касбий тайёргарлик ва қайта тайёргарликдан ўтишга, малака оширишга муҳтож бўлган фуқароларга мазкур органларнинг мутахассислари томонидан касб танлаш ва касбий таълим олиш имкониятларига доир бепул маслаҳатлар берилади.

Меҳнат органларига мурожаат қилган шахсларга касбий маслаҳатлар, асосан, меҳнат бозорининг талабларини-ишчи ходимлардан юксак савия, ижодий ташаббус, замонавий иқтисодий фикрлаш, ишнинг янги услуб ва кўникмаларини эгаллаш талабларини қўйган ҳолда, яқка тартибда суҳбатлар ўтказиш, ижтимоий, психологик ва бошқа синаб кўриш (тест) усулларида фойдаланиб, тегишли касбга тайёрлашга доир ҳужжатларни, меҳнат дафтарчасидаги ёзувлар ва бошқаларни ўрганиш, ҳар бир шахснинг соғлигини, касбий қизиқишини, қобилиятини, шахсий хусусиятларини унга тавсия қилинган ёки ўзи танланган касбнинг хусусиятларига, таълим шакли ва ўрнига мувофиқлигини аниқлаш мақсадида берилади.

Касбий маслаҳат бериш орқали ёрдам кўрсатишда айрим аҳоли гуруҳларига - ногиронлар, болали аёлларга алоҳида эътибор қаратилмоғи лозим. Бу ҳолда, ушбу тоифадаги шахсларни уларнинг касбий таълимидан кейинги мақбул меҳнат фаолиятига йўллашда ҳудудий хусусиятларни ҳам ҳисобга олмоқ зарур. Касбий маслаҳат олиш юзасидан мурожаат қилган шахсларга мақбул келиши мумкин бўлган бир нечта касб, меҳнат фаолияти,

касбга ўқитиш тури, ўрни ва муддатлари бўйича вариантлар таклиф қилинади. Мазкур шахслар ана шулардан ўзлари учун энг мақбулини танлаш ҳуқуқига эгадирлар.

Ишсиз шахслар жумласидан фуқароларни касбга тайёрлаш муддати, одатда, 6 ойдан ошмаслиги шарт.

Меҳнат органлари томонидан касбга тайёрлаш учун юборилган ва ўқишни якунлаган фуқароларнинг меҳнат дафтарчаларига ёзувлар амалдаги қонунчилик томонидан белгиланган тартибда киритилади. Бу ҳолда, кўрсатилган таълим олиш даври меҳнат стажига кўшилади

Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси ҳисобидан ишсиз шахсларни касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлаш, уларнинг малакасини ошириш учун маблағ харажатлари сметаси жорий тартибда меҳнат органлари томонидан тасдиқланади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиш. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги 353-сонли қарори билан тасдиқланган “Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида НИЗОМ”<sup>22</sup> га кўра бундай ишлар ташкил қилинади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари деганда, ҳаммабоп, одатда, белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган фуқаролар учун уларнинг махсус дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган меҳнат фаолиятининг вақтинча турлари тушунилади.

Иш қидираётган шахс сифатида меҳнат органларида рўйхатга олинган фуқароларга уларнинг вақтинча иш ҳақи (меҳнат даромади) олиши ва иш қидираётган даврида уларни моддий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш, меҳнат органлари томонидан ишсиз деб эътироф этилган фуқароларни вақтинча иш билан таъминлаш учун шарт-шароитлар яратиш;

биринчи марта иш қидираётган ва касби (мутахассислиги) бўлмаган шахсларни меҳнат фаолиятига жалб қилиш;

турли сабабларга кўра касб фаолиятида анча узилишлар бўлган шахсларни (илгари болалар тарбияси, беморлар ва оиланинг кекса аъзоларига қараш билан машғул бўлган, жазони ўташ муассасаларидан озод қилинганлар ва бошқалар) меҳнатга қайта тиклаш;

иқтисодиёт ва ижтимоий соҳанинг ижтимоий аҳамиятга эга бўлган объектларини ишчи кучи билан таъминлаш мақсадларида ҳақ тўланадиган жамоат ишлари ташкил қилинади.

---

<sup>22</sup> Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари тўплами. 1999., 7-сон, 40-модда.

Жойлардаги давлат ҳокимияти органлари меҳнат органларининг таклифи бўйича ҳақ тўланадиган жамоат ишларини амалга ошириш учун иқтисодиёт тармоқларини ва аниқ корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларни белгилайдилар.

Ўзларига бўйсунувчи корхоналарда, муассасалар ҳамда ташкилотларда ва шартномалар бўйича - бошқа корхоналарда ҳақ тўланадиган жамоат ишлари амалга оширилишини ташкил этадилар.

Авариялар, табиий офатлар ва шунга ўхшаш бошқа ҳодисаларнинг оқибатларини тугатиш зарурияти билан боғлиқ бўлган фаолият турларини ҳақ тўланадиган жамоат ишларига киритишга йўл қўйилмайди.

Ишсиз деб эътироф этилган фуқаролар, шунингдек меҳнат органларида иш қидираётган шахслар сифатида рўйхатга олинган шахслар меҳнат органлари йўлланмаси бўйича ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашадилар.

Ишсиз хавфли, зарарли ва оғир иш шароитлари билан боғлиқ ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашишни рад этганда, унга бошқа ҳақ тўланадиган жамоат иши берилади.

Ишсиз ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашган даврда унга ишсизлик бўйича нафақа тўланмайди ва жамоат ишларида қатнашиш тугаган кундан бошлаб қайта тикланади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашадиган шахслар билан иш берувчи маълум муддатга, бироқ камида икки ҳафта муддатга унинг муддатини узайтириш ҳуқуқи билан меҳнат шартномаси тузади.

Иш берувчи шартнома муддатини узайтиришни рад этган ҳолларда, меҳнат органи ишсизга жамоат ишларида қатнашиш учун бошқа иш жойи беради.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини бажариш бўйича шартнома муносабатлари қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тузилган меҳнат шартномаси асосида амалга оширилади. Ихтиёрийлик асосида бригадаларга бирлашган фуқаролар томонидан ҳақ тўланадиган жамоат ишларининг комплексини ёки алоҳида турларини амалга оширишда шартномада томонларнинг мажбуриятлари, ишнинг ҳажми ва бажариш муддатлари, меҳнатни ташкил этиш ва унга ҳақ тўлаш шакллари назарда тутилади.

Ҳақ тўланадиган ишларни бажариш учун юборилган шахсларга корхоналарда амалда бўлган ставкалар ва лавозим маошлари (ишбай нархлар)дан келиб чиққан ҳолда, амалда бажарилган иш учун, аммо амалда ишланган вақт учун ишсизлик бўйича нафақа миқдори 15 фоизга

кўпайтирилгандан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади, агар қонун ҳужжатларида бошқача ҳол назарда тутилмаган бўлса.

Агар ишсизни бажарилаётган ҳақ тўланадиган жамоат иши қаноатлантирса, унда у иш берувчи билан келишган ҳолда бундай ишни доимий асосда бажаришга розилик бериши мумкин, меҳнат органи эса, унга бу доимий мос келадиган иш деб ҳисоблайди.

Бундай ҳолларда ушбу шахс билан илгари тузилган меҳнат шартномаси янги меҳнат шартномалари кўрсатилган ҳолда қайта тузилиши керак.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилишда меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя қилиниши, бундай ишларни бажариш учун меҳнат шартномаси тузган фуқаролар меҳнатидан самарали фойдаланилиши учун масъулият корхонага юкланади.

Хавфли, зарарли ва оғир меҳнат шартномалари билан боғлиқ бўлган ҳақ тўланадиган жамоат ишига юборилган шахслар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда тиббий текширувдан ўтишлари керак.

Фуқароларнинг ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашган даври тўғрисида иш берувчи томонидан уларнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзув ёзилади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашган давр меҳнат стажига кўшилади. Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашаётган фуқаролар пенсия таъминоти ва вақтинча ишга яроқсизлиги бўйича нафақа олиш ҳуқуқини сақлаб қоладилар.

Ишсизнинг жамоат ишларида қатнашган даври учун суғурта бадаллари иш берувчи томонидан амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ тўланади.

Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини маблағ билан таъминлаш иш берувчилар томонидан ўз маблағлари, шунингдек маҳаллий бюджет ва Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобига амалга оширилади.

Ўзгалар парваришига муҳтож ёлғиз кексалар, пенсионерлар ва ногиронларнинг уйига бориб ижтимоий хизмат кўрсатиш бўйича ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этилган, меҳнат бўлимларида рўйхатга олинган ишсиз фуқароларга иш ҳақи тўлаш ҳаражатлари тўлиқ Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга оширилади<sup>23</sup>.

---

<sup>23</sup> Ўзгалар парваришига муҳтож ёлғиз кексалар, пенсионерлар ва ногиронларнинг уйига бориб ижтимоий хизмат кўрсатиш бўйича ҳақ тўланадиган жамоат ишларига жалб этиб Бандликка кўмаклашиш Марказлари томонидан ишсиз деб эътироф қилинган фуқароларни жалб этиш Қоидалари. Ўзбекистон Республикаси

Ишсиз деб тан олинган фуқароларни муддатидан аввал ёшга доир пенсияга чиқариш. Муддатидан олдин ёшга доир пенсия технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги, ёхуд корxonанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ва туман (шаҳар) Бандликка кўмаклашувчи маркази (бундан кейинги ўринларда Бандликка кўмаклашувчи марказ деб юритилади) томонидан белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган, пенсия таъминоти тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсияга чиқиш учун талаб этиладиган умумий меҳнат стажига эга бўлган шахсларга муддатидан олдин (қонун ҳужжатларида белгиланган умумий асосларга кўра пенсия тайинлаш муддатидан икки йил олдин) пенсия тайинланади. (эркакаларга-камида 25 йиллик меҳнат стажи билан 58 ёшдан бошлаб, аёлларга-камида 20 йиллик меҳнат стажи билан 53 ёшдан бошлаб).

Муддатидан олдин ёшга доир пенсия тайинлаш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан рўйхатга олинган 1999 йил 7 январда 588-сон билан рўйхатга олинган “Алоҳида асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатишган ходимларга муддатидан олдин пенсия тайинлаш тартиби тўғрисидаги ЙЎРИҚНОМА”<sup>24</sup> билан белгилаб қўйилган.

Ишсиз деб эътироф этилиб, муддатидан олдин пенсия тайинлаш учун тақдим этилган фуқароларга ишсизлик нафақаси тайинланмайди. Агар фуқаронинг муддатидан олдин пенсия олиш ҳуқуқи ишсизлик нафақасини олиб турган вақтда вужудга келса, ишсизлик нафақаси тўлови тўхтатилади.

Ишдан озод этилган шахслар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан сўнг ўн кун ичида ўзларининг яшаш жойидаги Бандликка кўмаклашиш марказига иш қидирувчи шахс сифатида мурожаат қилсалар, Бандликка кўмаклашиш маркази ходимлари бундай шахсларга уч ой муддат ичида, агарда улар ўн календарь кундан кейин мурожаат қилсалар, ўн кун муддат ичида мақбул келадиган ишни топишда ёрдам беришлари керак.

Агар иш қидирувчи шахсларга Бандликка кўмаклашиш маркази томонидан кўрсатиб ўтилган муддатлар ичида икки марта мақбул келадиган иш таклиф қилинмаса, бундай ҳолда улар Бандликка кўмаклашиш марказида

---

Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 26 августда 1166-сон билан рўйхатга олинган. Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат кўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси. 2002., № 15-16.

<sup>24</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирликлари, давлат кўмиталари ва идораларининг меъёрий ҳужжатлари Ахборотномаси. 1999., № 1, 2010 й., 33-сон, 287-модда



иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олинган кундан бошлаб ишсиз деб эътироф этиладилар.

Бандликка кўмаклашиш маркази ишсиз деб эътироф этилган ва муддатидан олдин ёшга доир пенсияга чиқиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга тақдимнома тайёрлайди ва 5 кун муддат ичида тегишли туман (шаҳар) бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси бўлимига топширади.

Бандликка кўмаклашиш маркази томонидан берилган тақдимнома бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси бўлими томонидан муддатидан олдин ёшга доир пенсия тайинлашга асос бўлиб ҳисобланади.

Муддатидан олдин пенсия миқдори "Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида"ги Қонунда белгиланган тартиб асосида ҳисоблаб чиқарилади.

Муддатидан олдин тайинланган пенсияларни тўлаш бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига ажратиладиган Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

Муддатидан олдин тайинланган пенсиялар ишламайдиган фуқароларга тўланади. Бундай пенсияни олаётган фуқаролар умумий асосларда пенсия олиш ёшига (эркаклар 60 ёшга, аёллар 55 ёшга) етгунга қадар ишга кирган ҳолларда муддатидан олдин пенсия тўлаш тўхтатилади.

Муддатидан олдин пенсия олаётган фуқаро умумий асосларда пенсия олиш ёшига етганда, пенсия тўлови умумий асосларда бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобига амалга оширилади.

### **3. Аҳолининг айрим тоифаларини ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар**

Меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган, ижтимоий ҳимояга мухтож ва иш топишда қийналадиган фуқароларни иш билан таъминлаш соҳасида давлат қўшимча кафолатлар ҳамда чора-тадбирларни белгилаб қўяди. Ана шундай шахслар тоифасига қуйидагилар киради:

☀️ ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналар;

☀️ таълим муассасаларини тамомлаган ёшлар;

☀️ Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилганлар;

☀️ ногиронлар ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахслар;

☀ жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарори билан тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахслар кирадилар.

Қўшимча кафолатлар қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан, ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, иш ўргатишнинг махсус дастурларини ташкил этиш, корхона, муассаса ва ташкилотларга мазкур тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чоралар билан таъминланади.

Қуролли Кучлардан, Ички ишлар вазирлиги ва Давлат хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилган шахсларни ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар. Ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) ходим резервга бўшатирилганидан ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги ва Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатирилган кундан 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 резервга бўшатирилган ёки истеъфога чиққан ходим, агар унинг ҳарбий хизматга чақирилган (кирган) кундан 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.

Ходимларга кўрсатилган кафолатларни бериш мумкин бўлмаган ҳолларда, маҳаллий меҳнат органи ишга жойлаштиришни, зарур ҳолларда эса, касби бўйича бепул ўқитишни таъминлайди.

Ушбу кафолатлар муқобил хизматга чақирилган ходимларга ҳам татбиқ этилади.

*Сайлаб қўйиладиган лавозимлардаги ходимларни ўз лавозимига қайта сайланмаганлиги туфайли ишдан бўшатирилганлари ҳолларда ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар.* Давлат органларидаги ёки ходимларнинг вакиллик 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 бошқа иш (лавозим) берилади.

Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда, ходимларга моддий мадад бериш учун белгиланган кўшимча кафолатлар:

- Меҳнат шартномаси ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (Меҳнат кодексининг 89-моддаси, 4-қисми);

- технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги сабабли (Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисми, 1-банди);

- ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолайиклиги сабабли (Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисми, 2-банди);

- шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли 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 кўшиб ҳисобга олинади.

Ушбу кафолатлар мулкдор ўзгарганлиги сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам татбиқ этилади.

Агар юқорида 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. Улар уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз деб эътироф этилади.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра (МКнинг 89-моддаси, 4-қисми, 100-моддаси, 2-қисми, 1, 2, 6 – бандлари, 106 – моддаси 2-банди билан) бекор қилингандан кейин ўн кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга назарда тутилган тартибда ва миқдорларда стипендия тўланади.

Агар иш берувчи ночор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнатга оид муносабатларда 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 кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади

Корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар тугатилиши, ходимлар сони (штати) қисқартирилиши муносабати билан ишдан озод этилган, меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўн кун ичида меҳнат органларида рўйхатга олинган ҳамда касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга меҳнатга оид муносабатлар тўхтатилган кундан бошлаб дастлабки уч ой давомида олдинги ишидаги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда стипендия тўланади.

Меҳнат органи корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг бошқа корхоналар, муассасалар ва ташкилотлардан ишдан бўшатилаётган шахсларни ишга қабул қилишда уларнинг ўқишини ташкил этиш харажатларини тўла ёки қисман қоплаши мумкин.

Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса туфайли ёки ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра касб касаллигига йўлиқиш натижасида ишдан маҳрум бўлган ҳамда ишга жойлашишга ва касбга тайёрлашга ва қайта тайёрлашга, малакани оширишга муҳтож шахслар ишдан озод этилган ходимларга тенглаштирилади.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ва ишсиз деб эътироф этилган, пенсия таъминоти тўғрисидаги қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсияга чиқиш учун талаб этиладиган умумий меҳнат стажига эга бўлган шахсларга муддатидан олдин (қонун ҳужжатларида белгиланган умумий асосларга кўра пенсия тайинлаш муддатидан икки йил олдин) пенсияга чиқиш ҳуқуқи берилади.

Қорақалпоғистон Республикаси давлат ҳокимияти органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари, жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида иш билан таъминлаш соҳасида кўшимча имтиёзлар назарда тутилиши мумкин.

*Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топшида қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш. Иш*

ўринларини банд қилиб қўйиш, ушбу бўш иш ўринларига ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган шахсларни ишга қабул қилиш тартиби ва шартлари "Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида"ги (янги таҳрири) Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 25-моддасига, Ўзбекистон Республикаси Президентининг "Аҳоли бандлигини ошириш ҳамда меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш органлари фаолиятини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида" 2007 йил 6 апрелдаги ПҚ-616-сон қарорига мувофиқ Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сон қарори билан тасдиқланган *"Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш тартиби тўғрисида НИЗОМ"*<sup>25</sup>га кўра белгиланган.

Иш ўринларини банд қилиб қўйиш деганда ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун ўз маблағлари ҳисобига ташкил этилган иш ўринларини ташкилот (иш берувчи) томонидан ажратиш тушунилади.

Банд қилиб қўйилган иш ўринлари деганда ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун ташкилот ходимларининг рўйхат бўйича ўртача сонига нисбатан фоизлар ҳисобидаги иш ўринларининг энг кам сони назарда тутилади.

Меҳнат бозорида вужудга келган вазиятни ҳисобга олган ҳолда маҳаллий давлат ҳокимияти органи томонидан Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) маркази тавсиясига кўра иш ўринлари ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган фуқароларнинг бошқа тоифалари учун ҳам, шу жумладан, сафарбарлик чақируви захирасига киритилган шахслар, кичик ёшли болалари бўлган ишламаётган аёллар, атрофдагилар учун хавfli бўлмаган ижтимоий аҳамиятли касалликлар билан оғриётган шахслар учун ҳам банд қилиб қўйилиши мумкин.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларини банд қилиб қўйиш ходимларининг рўйхат бўйича ўртача сони йигирма нафардан кўпни ташкил этадиган ташкилотлар учун белгиланади.

Бунда ногиронларни ишга жойлаштириш учун ходимлар сонининг камида 3 фоизи миқдорида иш ўринларининг энг кам сони белгиланади ва банд қилиб қўйилади.

---

<sup>25</sup> "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2008 йил, 34-сон, 333-модда, 2010 й., 13-сон, 92-модда

Банд қилиб қўйилаётган иш ўринларининг жами миқдори маҳаллий давлат ҳокимияти органи қарорига мувофиқ ташкилот ходимлари рўйхат бўйича ўртача сонининг 7 фоизидан ортиқ миқдорда белгиланиши мумкин эмас.

Аниқ ташкилот учун иш ўринларини банд қилиш бўйича таклифлар киритишда бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказлари томонидан ташкилотдаги ишларнинг касб бўйича таркиби ва ташкилот фаолиятининг ўзига хос хусусиятлари мажбурий тартибда ҳисобга олиниши керак.

Календарь йили бошлангунгача уч ойдан кечикмай ташкилотларга етказиладиган маҳаллий давлат ҳокимияти органи қарорида ишга жойлаштириш учун уларнинг имкониятларини ҳисобга олган ҳолда, ушбу ҳудудда жойлашган ташкилотлар бўйича алоҳида банд қилиб қўйиладиган иш ўринлари сони, банд қилиб қўйиладиган иш ўринларига талаблар, тақдирлаш чора-тадбирлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органининг иш ўринларини банд қилиб қўйиш тўғрисидаги қарорлари бажарилмаган тақдирда ташкилотнинг мансабдор шахсларга нисбатан қўлланиладиган санкциялар кўрсатилади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш топишда қийналаётган шахслар учун банд қилиб қўйилган иш ўринларига ишга жойлаштириш ташкилот томонидан Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) маркази йўлланмаси бўйича ёки мустақил равишда амалга оширилади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахслар учун банд қилиб қўйилган иш ўрни илгари ушбу иш ўрнини эгаллаб келган шахс билан тузилган меҳнат шартномасининг тўхтатилиши муносабати билан бўшаб қолган тақдирда ташкилот ўн кун муддатда Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказини янгидан очилган бўш иш ўрни тўғрисида маълум қилиши шарт.

Ташкилот йил бошлангунгача 10 кундан кечикмай ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахсларни ишга жойлаштириш учун ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахслар учун банд қилиб қўйилган иш ўринлари умумий сонининг камида 25 (йигирма беш) фоизи ҳажмида иш ўринлари банд қилиб қўйилишини ва тайёр бўлишини таъминлайди, бу тўғрида Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказига йил бошлангунгача ахборот берилади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахслар учун иш ўринларининг қолган қисмини банд қилиб қўйиш ташкилот (иш берувчи) томонидан календарь йилнинг биринчи чораги мобайнида

таъминланади, бу тўғрида Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) марказига биринчи чорак тугагандан кейин 10 кундан кечикмай ахборот берилади.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож ва иш қидиришда қийналаётган шахслар учун банд қилиб қўйиладиган иш ўринларини туман (шаҳар) ҳокими томонидан белгиланган миқдордан ортиқча ташкил этган ташкилотлар ушбу иш ўринларини ташкил этишга сарфланган маблағларнинг бир қисмини Бандликка кўмаклашиш туман (шаҳар) маркази билан тузилган шартнома асосида Бандликка кўмаклашиш жамғармаси маблағлари ҳисобидан қоплаш ҳуқуқига эгадир.

#### **4. Бир марталик вақтинчалик иш билан таъминлаш – бандлик шакли сифатида**

Меҳнат бозорини тартибга солиш чоғида иш кучи таклифи ва талаби юзага чиқадиган соҳалардан бири-стихияли тарзда вужудга келадиган ва иш кучига эҳтиёжманд фуқаролар томонидан одамларни ишга ёллаш амалга ошадиган меҳнат бозорларидир.

Бозор муносабатларини ривожланиб бориши, иш кучи таклифининг талабдан устунлиги туфайли халқ орасида “Мардикор бозори” номи билан маълум бўлган бозорларни шаклланишига, айрим жойларда кенгайиб боришига сабаб бўлди.

Ана шундай стихияли меҳнат бозорида иштироқ этаётган фуқаролар ҳуқуқ ва манфаатларини муҳофаза қилиш, иш бажариш жараёнида уларнинг мол-мулки, саломатлигига зиён етишининг олдини олиш, манфаатларини ишончли ҳимоялаш қонунчилигимиз олдидаги долзарб вазифалардан бўлиб ҳисобланади.

Ушбу феноменни илмий жиҳатдан етарли ўрганилмаганлиги, ушбу муносабатлар чоғида юзага келадиган муаммолар ва уларни бартараф қилиш масалалари илмий ҳамда амалий жиҳатдан етарли таҳлил этилмагани амлиётда кўпгина қийинчиликларга сабаб бўлмоқда.

Бугунги кунда мардикор бозорлари фаолиятини тартибга солиш, унинг иштирокчилари ҳуқуқ ва эркинликларини ҳимоя қилиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 18 майдаги 223-сонли “Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказларини ташкил этиш тўғрисида”ги қарори қабул қилинган<sup>26</sup>. Ушбу қарорда қайд этилишича, вақтинчалик бир марталик ишларни бажарувчи кўпчилик шахслар, энг аввало ёшлар, ишга жойлашишда қийинчиликларга дуч

---

<sup>26</sup> Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари тўплами. 2001 ., 5-сон, 28-модда.

келаётганлигини, зарур меҳнат кўникмалари, касблар ва малакага эга эмаслигини кўрсатди. Шу билан бирга, фуқароларнинг муайян қисми вақтинчалик бир марталик ишларни бажариш баҳонаси билан ўз оилавий мажбуриятларини бажаришдан, ўз оилаларини моддий таъминлашдан бош тортишининг кўплаб ҳоллари мавжуд, улар паспорт тизими қоидаларини бузмокдалар.

Жойлардаги ҳокимият ва бошқарув органлари томонидан кўрсатиб ўтилган ҳодисалар сабабларини ўрганиш бўйича ишлар жуда қониқарсиз олиб борилаётганлигини нормал ҳол деб ҳисоблаш мумкин эмас, кичик ва ўрта бизнесни, хизмат кўрсатиш соҳасини, касаначилик меҳнатини ҳамда аҳолини меҳнат фаолиятига жалб этишнинг бошқа шакллари кенг ривожлантириш учун зарур шарт-шароитлар таъминланмаяпти.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тузилмасида меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш шаҳар ва туман бўлимлари ҳузурида юридик шахс ҳуқуқига эга бўлган Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш марказлари ташкил этилди ва улар зиммасига вақтинчалик бир марталик ишларга ёлланишда фуқароларга кўмаклашиш;

вақтинчалик бир марталик ишларни бажарувчи фуқароларга янгидан ташкил этилган ва бўш иш жойларида ишга жойлашиш, касб-кор тайёргарлиги, ўз ишини ташкил этиш ва юритиш масалалари бўйича маслаҳат ва касбга йўллаш хизматлари кўрсатиш;

вақтинчалик бир марталик ишларни бажариш учун фуқароларни ёллашда иш берувчи хусусий шахсларга кўмаклашиш;

вақтинчалик бир марталик иш изловчи фуқароларни кенг хабардор қилиш учун хусусий иш берувчилар томонидан бериладиган иш турлари тўғрисидаги маълумотлар банкини шакллантириш;

вақтинчалик бир марталик ишга ёлланувчи фуқароларни вақтинчалик бир марталик ишларни бажаришда жамоат тартибига риоя қилиш, паспорт режими қоидалари, шунингдек меҳнат хавфсизлигининг асосий қоидалари тўғрисида хабардор қилиш;

манфаатдор иш берувчилар ва вақтинчалик бир марталик иш изловчи шахслар иштироқида бўш иш ўринлари ярмаркаларини мунтазам равишда ўтказиш;

вақтинчалик бир марталик иш изловчи фуқаролар учун зарур ижтимоий-маиший шарт-шароитлар яратиш, овқатланиш шохобчалари ташкил этиш;



жамоат тартибини сақлаш, вақтинчалик бир марталик ишларни бажарувчи фуқаролар томонидан қонун ҳужжатлари бузилишининг олдини олиш вазифалари юклатилди.

Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш маркази Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги тузилмасида шаҳар (туман) Бандликка кўмаклашиш марказида фуқароларнинг вақтинчалик бир марталик меҳнат фаолиятини тартибга солиш мақсадида ташкил этилади

Марказ юридик шахс ҳуқуқлари билан ташкил этилади ва ўз фаолиятини амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширади.

Марказларни жойлаштириш вақтинчалик бир марталик ишларга ёллашнинг шаклланган жойлари ҳисобга олинган ҳолда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши, вилоятлар ва Тошкент шаҳар ҳокимликлари билан биргаликда белгиланади.

Қуйидагилар Марказнинг асосий вазифалари ва фаолияти йўналишлари ҳисобланади:

вақтинчалик бир марталик ишга ёлланишда фуқароларга кўмаклашиш;

вақтинчалик бир марталик ишларни бажарувчи фуқароларга янгидан ташкил этилган ва бўш иш жойларида ишга жойлашиш, касб-кор тайёргарлиги, ўз ишини ташкил этиш ва юритиш масалалари бўйича маслаҳат ва касбга йўллаш хизматлари кўрсатиш;

вақтинчалик бир марталик ишларни бажариш учун фуқароларни ёллашда иш берувчи хусусий шахсларга кўмаклашиш;

вақтинчалик бир марталик иш изловчи фуқароларни кенг хабардор қилиш учун хусусий иш берувчилар томонидан бериладиган иш турлари тўғрисидаги маълумотлар банкини шакллантириш;

вақтинчалик бир марталик ишга ёлланувчи фуқароларни вақтинчалик бир марталик ишларни бажаришда жамоат тартибига риоя қилиш, паспорт режими қоидалари, шунингдек меҳнат хавфсизлигининг асосий қоидалари тўғрисида хабардор қилиш;

манфаатдор иш берувчилар ва вақтинчалик бир марталик иш изловчи шахслар иштирокида бўш иш ўринлари ярмаркаларини мунтазам равишда ўтказиш;

Марказда вақтинчалик бир марталик иш изловчи фуқаролар учун зарур ижтимоий-маиший шарт-шароитлар яратиш, овқатланиш шохобчалари ташкил этиш;

жамоат тартибини сақлаш, вақтинчалик бир марталик ишларни бажарувчи фуқаролар томонидан қонун ҳужжатлари бузилишининг олдини олиш.

Марказнинг иш вақти ва тартиби шаҳар (туман) ҳокимлиги томонидан мазкур жойда фуқаролар томонидан вақтинчалик бир марталик ишларнинг бажарилиши борасида юзага келган қусусиятларни эътиборга олган ҳолда белгиланади. Қоидага кўра, Марказнинг иш вақти соат 6.00 да бошланади, ишни тугатиш вақти соат 16.00. Марказ дам олиш кунларисиз ишлайди.

Заруратга қараб ҳокимлик Марказнинг бошқача иш тартиби ва вақтини белгилаши мумкин.

Ҳузурида Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш маркази ташкил этиладиган шаҳар (туман) Бандликка кўмаклашиш маркази директорининг ўринбосари Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш маркази директори ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида тақиқланган фаолият турларига киритилган вақтинчалик бир марталик ишларни бажариш учун фуқароларни ёллашга, шунингдек, 16 ёшга тўлмаган шахсларни вақтинчалик бир марталик ишларга мустақил равишда ёллашга йўл қўйилмайди.

Вақтинчалик бир марталик иш билан таъминлаш маркази кўргазмали ахборотлар ўрин олган стендлар билан жиқозланади, уларда:

вақтинчалик бир марталик ишларга оид таклифлар тўғрисидаги маълумотлар;

туман (шаҳар) корхоналаридаги мавжуд бўш иш ўринлари тўғрисидаги маълумотлар;

амалдаги меҳнат ва иш билан таъминлаш тўғрисидаги амалдаги қонун ҳужжатларидан кўчирмалар;

меҳнат хавфсизлиги қоидаларига доир йўриқномалар, бошқа зарур маълумотлар жойлаштирилади.

## **5. Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириб бориш ва уларни бузганлик учун жавобгарлик**

Аҳоли бандлиги соҳасидаги ҳуқуқбузарлик тушунчаси ва жавобгарлик юз беришининг асосий шартлари. Қонун устуворлиги – амалга оширилаётган ислохотларимизнинг бош тамойилларидан бири саналади. Келажаги буюк давлат барпо этиш мақсадини ўз олдимизга қўяр эканмиз, ушбу буюк

давлатни, инсоният ўз тараққиётида қўлга киритган демократик ва умуминсоний кадриятлар олий неъмат деб қараладиган фуқаролик жамияти сифатида кўз олдимизда тасаввур этамиз. Табиийки, бундай давлатда ва жамиятда фуқаролар ҳуқуқлари поймол этилиши, инсоний манфаатлар оёқ ости қилинишига асло йўл қўйилмайди.

Афсуски, бугунги кунда корхона ва ташкилотларда меҳнат қонунларини бузиш, ходимлар ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларига беписандлик билан қараш, аҳолини иш билан таъминлашга оид қонун талабларига амал қилмаслик ҳоллари тез-тез учраб турибди.

Корхоналарда Меҳнат кодексининг хотин-қизлар, вояга етмаганлар ва ногиронлар учун белгиланган имтиёзларга доир қисмини ижро этилиши аҳволи қониқарсиз эканлиги, имтиёз ва кафолатлар бу шахсларга тўла ҳажмда берилмаётганлиги, бошқа қонунбузарликларга йўл қўйилаётганлиги, айрим ҳолларда қонунийликни таъминлаш учун масъул шахсларнинг ўзлари томонидан меҳнат қонунлари, бошқа қонун ҳужжатлари қўпол бузилаётганини кузатишнинг ўзи ачинарли. Бундай салбий ҳолатлар қонунчиликни таъминлаш устидан кузатув ва назоратни кучайтириш долзарб вазифалардан бири эканлигини кўрсатади.

Меҳнат қонунлари бажарилиши устидан назорат деганда ваколатли давлат ва жамоат органлари томонидан ходимлар меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида амалга ошириладиган махсус фаолият тушунилади. Назорат фаолияти давомида ушбу ваколатли органлар иш берувчи ва у вакил қилган шахслар томонидан меҳнат қонунлари бузилишининг олдини оладилар, бузилган меҳнат ҳуқуқларини тиклайдилар, қонун бузилишида айбдор бўлган мансабдор шахсларни тегишли ҳуқуқий жавобгарликка тортадилар.

Меҳнат қонунларига риоя қилишни назорат қилиш ваколатли орган томонидан амалга ошириладиган текшириш ишларидан иборат ва бунда иш берувчи, унинг вакили қарорлари, фармойишларининг қонунийлиги текшириб чиқилади.

Меҳнат қонунларига риоя этиш масалаларига Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 24 декабрдаги «Хўжалик юритувчи субъектлар фаолиятини давлат томонидан назорат қилиш тўғрисида»ги Қонуни<sup>27</sup>, Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатлари бағишланган.

---

<sup>27</sup> Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1999 йил, 1-сон, 8-модда., 2014 й., 20-сон, 222-модда

Меҳнат муносабатларида қонунчиликни таъминлаш борасида назоратнинг қуйидаги турлари амалга оширилади:

- а) давлат назорати;
- б) идоравий назорат;
- в) суд назорати;
- г) прокурорлик назорати;
- д) жамоат назорати.

Меҳнат қонунчилигини бажаришда амалга ошириладиган назорат фаолиятлари меҳнат шартларини белгиланиши ва бу шартларни қўлланилиши устидан амалга оширилади.

Дастлабки назорат, кундалик назорат ва яқуний назорат ўзаро фарққилинмоғи лозим.

Меҳнат ссоҳасидаги давлат бошқаруви ва қонунлар бажарилиши устидан назорат ва текшириш олиб бориш ҳақида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 9-моддасида кўрсатилган бўлиб, бу вазифаларни бажариш:

- 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 оширади. Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг аниқ ва бир хилда бажарилиши устидан назорат олиб бориш Ўзбекистон Республикаси Бош прокурорига ва унга бўйсунувчи прокурорларга юклатилган<sup>28</sup>.

Меҳнат кодексининг 8-моддасида айтилишича: «Ҳар бир шахснинг меҳнат қилиш 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».

Махсус ваколат берилган давлат органлари ва инспекциялари иш берувчи ёки унинг юқори турувчи органлардан мустақил равишда турли шаклдаги мулкчиликка асосланувчи корхона, муассаса ташкилотларда меҳнат қонунчилигига амал қилиниши аҳволини назорат қилади. Бу органлар

---

<sup>28</sup>Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами, 2001 йил, №20, 139-модда.

турли давлат идоралари қарамоғида бўлиб, ваколатлари ва вазифаларихам турличадир.

Мазкур давлат органининг фаолияти ва ваколатлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва меҳнатни муҳофаза қилишга доир қонун ҳужжатларига риоя этилишини назорат қилиш фаолиятини такомиллаштириш юзасидан ташкилий чора-тадбирлар тўғрисида”ги Қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекцияси тўғрисидаги Низом”га кўра белгилаб берилган<sup>29</sup>.

Корхоналарда меҳнатнинг ташкил этилиши учун масъул бўлган мансабдор шахслар – ходимлар томонидан меҳнат қонунчилик талаблари бузилгани тақдирда улар ҳуқуқий жавобгарликка тортилишлари мумкин.

Корхона ва ташкилотларнинг ва уларнинг мансабдор шахсларининг ҳуқуқий жавобгарлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 20 августдаги 186-сон қарори билан тасдиқланган “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жарималар солиш тартиби тўғрисида НИЗОМ”га мувофиқ амалга оширилади<sup>30</sup>.

"Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонун талабларини бузганлик учун, идоравий бўйсунуши, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида катъи назар, барча иш берувчилар белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 5 январдаги 1-сон қарори билан “Аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотларга нисбатан молиявий санкциялар қўллаш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотлар фаолиятини тўхтатиб қўйиш тартиби тўғрисида Низом” тасдиқланган бўлиб<sup>31</sup>, мазкур ҳужжатга кўра Низом: “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”, "Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида", "Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси қонунларига мувофиқ аҳолини иш

---

<sup>29</sup> Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 29-сонли қарори. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2010., 8-сон, 61-модда.

<sup>30</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами. 2011 й., 1-2-сон, 4-модда

<sup>31</sup> "Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами", 2011 йил, 1-2-сон, 4-модда.

билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун корхоналарга, муассасаларга, бирлашмаларга ва ташкилотларга - юридик шахсларга нисбатан молиявий санкциялар қўллаш, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун ташкилотлар фаолиятини тўхтатиб қўйиш тартибини белгилайди.

Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилиниши устидан назорат ва уларнинг бажарилишини ҳуқуқий воситалар билан таъминлаш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги, Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат вазирлиги, вилоятлар ва Тошкент шаҳар меҳнат, аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш бош бошқармалари, Бандликка кўмаклашиш марказларининг давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторлари томонидан амалга оширилади.

Давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторлари ўз ваколатлари доирасида қуйидаги ҳуқуқларга эга:

- а) аҳолини иш билан таъминлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш, ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ташкилотлар томонидан риоя этилишини (кейинги ўринларда қонун ҳужжатларига риоя этиш деб аталади) белгиланган тартибда текшириш;
- б) текширилаётган ташкилотнинг мансабдор шахслари ва бошқа ходимларидан, шунингдек фуқаролардан қонун ҳужжатларига риоя этилиши юзасидан ўтказилаётган текширишлар билан бевосита боғлиқ бўлган зарур ҳужжатларни ва бошқа маълумотларни олиш;
- в) қонун ҳужжатларига риоя этилиши юзасидан текширишларнинг ҳар томонлама, тўлиқ ва ҳолисона ўтказилиши учун зарур бўлган чоратадбирларни кўриш;
- г) қонун ҳужжатларининг бузилишларини бартараф этиш тўғрисида бажарилиши мажбурий бўлган ёзма кўрсатмалар (кейинги ўринларда кўрсатма деб аталади) бериш;
- д) аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари бузилиши ҳолатлари аниқланган ташкилотларга ушбу Низомга ва бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ жарималар солиш;
- е) меҳнат хавфсизлиги талабларига жавоб бермайдиган ва ишловчиларнинг соғлиғи ёки ҳаётига хавф соладиган ташкилот (унинг алоҳида бўлинмалари) фаолиятини ёки ишлаб чиқариш воситаларидан

фойдаланишни ушбу Низомга ва бошқа қонун ҳужжатларига мувофиқ тўхтатиб қўйиш.

ж) Аҳолини иш билан таъминлаш ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг қуйидаги бузилишлари учун ташкилотга молиявий санкция (кейинги ўринларда жарима деб аталади) қўлланади:

а) ижтимоий муҳофазага муҳтож шахсларга энг кам миқдордаги иш жойларини яратиш юзасидан маҳаллий давлат ҳокимияти органлари чиқарган қарорларни бажармаганлик учун — ҳар бир яратилмаган иш жойи учун ушбу ташкилот ходимининг ўртача йиллик иш ҳақи миқдорида. Илгари талабнома берилган, ўрта махсус, касб-ҳунар ва олий маълумот 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;

б) ногиронларнинг ижтимоий инфратузилма объектларига (турар жойларга, жамоат ва ишлаб чиқариш биноларига, иморатлар ва иншоотларга, соғлиқни сақлаш ва спорт объектларига, маданий-томошагоҳ ҳамда ва бошқа муассасаларга) тўсқинликсиз кириши учун, шунингдек темир йўл, ҳаво, сув транспортдан, шаҳарлараро автомобиль транспортдан, шаҳар ва шаҳар атрофи йўловчилар транспортининг барча турларидан, транспорт коммуникацияларидан, умумий фойдаланишдаги алоқа воситалари ва ахборот воситаларидан тўсқинликсиз фойдаланилиши учун шароитлар яратиш бўйича қонунда назарда тутилган талабларни бажармаганлик учун — энг кам ойлик иш ҳақининг етмиш бараваридан юз бараваригача миқдорда жарима солинади.

"Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонуннинг 18-моддасига кўра:

а) 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.

б) Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг ижтимоий ҳимояга муҳтож шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини яратишга доир қарорларини бажармаганлик учун, шунингдек аввал талабнома берилган, ўрта махсус, касб-ҳунар таълими ва олий таълим олган ёки касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга ва малакасини оширишга

юборилган шахсларни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг мансабдор шахслари маъмурий жавобгарликка тортилади.

Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 50 ва 229-моддаларига мувофиқ иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган талабларни бузганлик учун мансабдор шахсларга қуйидаги миқдорларда жарималар солинади:

А) Бўш иш жойлари (бўш лавозимлар)ни яшириш, шунингдек ҳар бир ходим бўшатиб олиниши кутилаётганлиги тўғрисидаги маълумотларни ўз вақтида бермаслик. Иш билан таъминлашга қўмаклашиш давлат жамғармасига ажратмаларни тўлашдан бўйин товлаш — мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Б) Маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг давлат қўшимча кафолатларни таъминлайдиган шахсларни ишга жойлаштириш уч

иш жойларининг энг кам миқдорини яратишга доир қарорларини бажармаслик, худди шунингдек аввал талабномаберилган, ўрта махсус, касб-хунар таълими ва олий таълим олган, шунингдек касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга ва малакасини оширишга юборилган шахсларни ишга қабул қилишни рад этиш — мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Маҳаллий меҳнат органлари томонидан корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга ишга юборилган шахсларни ишга қабул қилишни бўш иш ўринлари (вакант лавозимлар) бўлгани ҳолда асосиз рад этиш — мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг беш бараваридан етти бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади

Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари талабларини бузганлик учун Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодекснинг 50, 51 ва 229-моддаларига мувофиқ мансабдор шахсларга қуйидаги миқдорларда жарималар солинади:

а) Бандликка қўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш маркази томонидан корхоналар, муассасалар ва ташкилотларга ишга юборилган фуқароларни у ерда бўш иш жойлари (бўш лавозимлар) бўлгани ҳолда ишга олишдан асосиз бош тортганлик учун — энг кам ойлик иш ҳақининг беш бараваридан етти бараваригача миқдорда;



б) 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;

б) 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;

в) бўш иш жойлари (бўш лавозимлар)ни яширганлик учун — энг кам ойлик иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда;

г) ҳар бир ходимнинг ўрни бўшаётганлиги тўғрисидаги (унинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда) ахборотларни ўз вақтида Бандликка кўмаклашиш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш марказига тақдим этмаганлик учун — энг кам ойлик иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда;

д) Ўзбекистон Республикасининг Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармасига ажратмаларни тўлашдан бўйин товлаганлик учун - энг кам ойлик иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда.

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, текшириш 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.

Қонун бузилганлиги ҳақида баённома ва жарима солиш тўғрисидаги қарор уч нусхада тузилади. Уларнинг биринчи нусхаси -жарима солинган шахсга, иккинчи нусхаси - иш берувчига, агар жарима иш берувчига солинаётган бўлса - у бўйсунадиган юқори ташкилотга берилади. Учинчи нусхаси давлат меҳнат ҳуқуқ инспекторида қолади.

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.

Ишсиз деб эътироф қилинган фуқаролар ҳам нотўғри ва қалбаки маълумотларни тақдим этиш орқали ноқонуний равишда ишсизлик нафақаси ёки моддий ёрдам олганлари тақдирда қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгарликка тортиладилар, улар томонидан етказилган зарар белгиланган тартибда ундириб олинади.

## **Мавзу доирасида мустақил тайёрланиш учун масалалар:**

### ***1-масала.***

“Турон”банкнинг Чилонзор филиалига бандликка кўмаклашувчи марказ томонидан 120 фуқарони, асосан коллеж битирувчиларни ишга жойлаштириш зарурлиги тўғрисида хат юборилган. Хатга жавобан банк филиалининг раҳбарияти томонидан бандликка кўмаклашувчи марказга филиал штат жадвалини кўрсатган ҳолда, бу миқдорда одам жойлаштириш имконияти йўқ эканлиги маълум қилади. Бандликка кўмаклашувчи марказ квота бўйича ишга жойлаштиришда рад жавобини бергани учун банк филиалига нисбатан молиявий санкциялар қўллашینی айтди.

*Вужудга келган вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.*

*Ушбу вазиятдан чиқиш йўлини кўрсатинг.*

*Жавоблар вариантлари бўлиши мумкин.*

### ***2 масала.***

Илгари статистика бошқармасида ишлаган ҳозирги кунда ишсиз А. қайта тайёрлаш рози бўлмасдан, ишсизлик нафақасини тайинлашینی сўради. Аммо унга белгиланган олдинги иш лавозимининг ўртача ойлик иш

ҳақининг 50% ни ташкил этган 200 минг сумни А. ололмади. Унинг ўрнига А.ни шаҳар ободонлаштириш бошқармасига чақиртириб, жамоат ишларида иштирок этиш муддатига минимал ойлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаш шарти билан вақтинчалик 2,5 ойга меҳнат шартномасини тузишди. Мазкур муддат тугагач, А.га иш топиб бермаганлиги сабабли, у билан яна 2 ойлик муддатга минимал ойлик иш ҳақини тўлаш шарти билан меҳнат шартномасини қайта тузишди.

*Ушбу вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.*

*Мазкур ҳолат аҳоли бандлиги тўғрисидаги қонунчиликни бузилиши хисобланадими? Ўз жавобингизни МКнинг 5 боби ва ЎзР “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги қонуннинг нормаларидан фойдаланган ҳолда аргументлаб беринг.*

### **Назорат саволлари:**

1. Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширилиши соҳасида давлат қандай кафолатларни беради?
2. Аҳолининг иш билан бандлиги соҳасидаги давлат ижтимоий сиёсати ва унинг ҳуқуқий асослари ҳақида нималарни биласиз?
3. Банд аҳоли ва банд бўлмаган аҳоли тушунчалари нималарни англатади?
4. Мақбул келадиган иш деганда нима назарда тутилади?
5. Иш ахтарувчи ва ишсиз шахс сифатида рўйхатга олиш тартиби қандай?
6. Ишсиз деб эътироф қилинган шахсларга қандай моддий ва ижтимоий кафолатлар берилади?
7. Ишсизлик нафақаси ва унинг миқдорлари ҳақида сўзлаб беринг.
8. Ишсиз шахсларга қонун қандай кафолатларни назарда тутди?
9. Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари деганда нима назарда тутилади?
10. Ишга жойлаштиришда аҳолининг қандай табақаларига кўшимча кафолатлар берилши назарда тутилган ва бу кафолатлар нималардан иборат?
11. Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда моддий мадад бериш учун қандай кафолатларни назарда тутди?
12. Банкрот деб эълон қилинган корхоналар ходимларининг ҳуқуқлари қандай ҳимояланган?

13. Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун талабларини бузган мансабдор шахслар ва корхоналарга қандай жазо чоралари қўлланилиши мумкин?

### **3-мавзу: Меҳнат шартномасининг тушунчаси. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш. Меҳнат шартномасини ўзгартириш**

#### **Режа:**

1. Меҳнат шартномасини ўзгартириш.
2. Меҳнат шартлари тушунчаси ва уни ўзгартиришнинг умумий қоидалари.
3. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш.

**Таянч иборалар:** Меҳнат шартномаси, шартномани ўзгартириш, меҳнат шартлари, ишга қабул қилиш, расмийлаштириш, бошқа ишга ўтказиш.

#### **1. Меҳнат шартномасини ўзгартириш**

Меҳнат шартномаси шартлари кенг маънода ходим ва иш берувчи муносабатларни белгилаб берадиган ҳар қандай ишлаб чиқариш шартларидан иборат. Бу шартларнинг кўпчилиги бевосита меҳнат шартномасида кўзда тутилмасда, улар қонун ҳужжатларида, корхонанинг локал миёёрларида белгилаб қўйилган норма ва қоидалар сифатида шартнома мазмунига таъсир этиб, ходимнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари доирасини кенгайтириши мумкин. Меҳнат шартномасининг шартлари деганда буларнинг барчаси назарда тутилади.

Тор маънода меҳнат шартномаси шартлари бўлиб шартноманинг бевосита ўзида кўрсатиб қўйилган ва ходим меҳнат функциялари, уларни бажарилиши, иш ҳақи масалаларига оид шартлар саналади ва бу шартларни ўзгартирилиши кўп ҳолларда ходимни бошқа ишга ўтказиш билан боғлиқ муносабатлар саналади.

Меҳнат шартномасининг кенг маънодаги шартлари корхонадаги ишлаб чиқариш режими, ходимнинг меҳнат шароитлари, ишни ташкил этилиши, аввал мавжуд бўлмаган янги қоидаларни қўллана бошланиши билан боғлиқ бўлади.

## **2. Меҳнат шартлари тушунчаси ва уни ўзгартиришнинг умумий қоидалари**

Меҳнат шартлари белгиланиш усулларига кўра қуйидаги турларга ажратилиши мумкин:

1) Меҳнат қонунлари ва бошқа қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган шартлар. Меҳнат шарт-шароитлари ва санитария-гигиена талаблари, ходим ҳаёти ва саломатлигини муҳофаза этишга оид минимал талаблар, иш вақти, дам олиш вақти, минимал иш ҳақи миқдори, кафолатли ва компенсация тўловлари тўлаш юзасидан Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларида императив тарзда белгиланган, иш берувчилар ва ходимлар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган талаблар. Бундай талаблар ва шартларни бекор қилиш, ўзгартириш ёки янгиларини жорий қилиш фақат давлат органлари ваколатига таллуқли бўлади.

2) Корхона ва ташкилотларнинг локал меъёрий ҳужжатлари (Жамоа шартномаси, Ички меҳнат тартиби қоидалари, мансаб йўриқномалари, турли низом ва йўриқномалар билан ўрнатилган меҳнат шартлари. Бу шартлар иш берувчи томонидан, тегишли ҳолларда ходимлар вакиллик органининг олдиндан розилиги олингани ёки у билан келишилгани ҳолда белгилаб қўйилган тартибда ўзгартирилиши мумкин.

3) Меҳнат шартномасида унинг тарафлари келишиб белгилаган шартлар. Бу шартлар фақат ходим ва иш берувчининг ўзаро келишуви билан, келишувга эришишнинг иложи бўлмаган ҳолларда эса- суд тартибида ёхуд қонунда назарда тутилган бошқа тартибда ўзгартирилиши мумкин.

Меҳнат шартларини ўзгартириш ташаббусини илгари суриш ҳуқуқига иш берувчи ҳам, ходим ҳам эгадирлар. Бунда қонунда назарда тутилган ҳолларда иш берувчи ходим хоҳишидан қатъи назар бир томонлама тарзда меҳнат шартларини ўзгартиришга ҳақли экани назарда тутилмоғи лозим.

Иш берувчига бундай ҳуқуқни берилиши унинг тадбиркор сифатидаги ҳуқуқларини кафолатланиши, ишлаб чиқаришни фан ва ишлаб чиқаришда юз бераётган янгиликларни эътиборга олгани ҳолда энг кўп фойда келтирадиган тарзда ташкил этилиши, ходимлар ҳаёти ва саломатлигини энг кўп муҳофаза эата оладиган ишлаб чиқариш усуллари жорий этилиши имкониятини берилиши билан боғлиқдир.

Иш берувчи ўз ташаббуси билан меҳнат шартларини бир томонлама ўзгартиришга ҳақли бўлса-да, аммо, шу билан бирга бу жараёнда ходимлар ҳуқуқлари кафолатланиши, уларни мажбурий меҳнатга жалб этишга йўл қўйилмаслиги, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқий статуси ёмонлашмаслиги

лозим. Бу талаблар иш берувчи томонидан меҳнат шартларини ўзгартириш юзасидан қатъий талаблар белгиланиши йўли билан таъминланади.

Аввало иш берувчининг меҳнат шартларини ўз ташаббуси билан бир томонлама ўзгартириши мумкин бўлган ҳоллар рўйхати олдиндан белгилаб қўйилган ва бу билан унинг бу соҳадаги ҳуқуқлари чекланган.

Меҳнат кодексининг 89-моддасида иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга қуйидаги ҳоллардагина ҳақли экани кўрсатилган:

-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 ҳолларда. Бундан ташқари, иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Бундай ходимлар тоифаларига ҳомиладор ва ёш болалик оналар, ногиронлар, вояга етмаган ходимлар, муайян касб ва вазифаларда ишловчи ходимлар киритилиши мумкин. Уларнинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларини махсус тарзда ҳимоя қилиш ва кафолатлаш мақсадида ана шундай қўшимча талаб белгилангани шубҳасиздир.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб, бу ҳақда ундан 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 (оммавий ишдан бўшатиш юз берганида), 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.

Меҳнат шартлари ходимнинг ташаббусига кўра ҳам ўзгартирилиши мумкин.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги 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.

Меҳнат шартлари меҳнат шартномасида иштирок этмайдиган учинчи шахслар талаби ва ташаббусига кўра ҳам ўзгартирилиши мумкин. Жумладан, Меҳнат кодексининг 226-моддасига кўра: тиббий хулосага мувофиқҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтирилади ёки улар аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда энгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилади.

Ҳомиладор аёлга энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунгақадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.

Ушбу кодекснинг 227-моддасига кўра эса икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилади.

Ўзбекистон Республикасининг “Умумий ҳарбий хизмат ва ҳарбий мажбурият тўғрисида”ги Қонуни 17-моддасига кўра Ўзбекистон Республикаси мудофаасига кўмаклашувчи "Ватанпарвар" ташкилотининг ўқув муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ҳарбий-техника мутахассисликлари бўйича тайёргарликдан ўтаётган чақирилувчиларнинг иш жойи ва эгаллаган лавозими, шунингдек ўртача иш ҳақи уларнинг бутун тайёргарлик даврида, шу жумладан ўқиш (йиғинлар) ўтказиладиган жойга бориш ва у ердан қайтиб келиш даврида сақланиб қолади. Чақирилувчиларга уларнинг таълим олиш (йиғинлар) даврида уй-жой ижарасига кетган харажатлари қопланиши, ўқиш ўтказиладиган жойга бориш ва у ердан қайтиб келиш (агар бу бошқа аҳоли пунктига бориш билан боғлиқ бўлса) йўл

кираси ҳамда ўртача иш ҳақи тўланиши уларнинг асосий иш жойида амалга оширилади. Ишламайдиган чақирилувчиларнинг ана шундай харажатлари, шунингдек қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридagi нафақа тегишли ҳокимликлар томонидан қопланади (тўланади)<sup>32</sup>.

Шунингдек, ишлаб чиқаришда жароҳат олганлиги туфайли меҳнат қобилияти вақтинча пасайган ходимлар ҳам тиббий ҳулоса асосида бошқа энгилроқ ишларга ўтказилишлари мумкин. Жумладан, Меҳнат кодексининг 218-моддасига мувофиқ соғлиғи ҳолатига кўра энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг розилиги билан, тиббий ҳулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт.

Соғлиғи ҳолатига кўра энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган камроқҳақ 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 камроқҳақ 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 ҳақиға 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 камроқҳақ 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 энгилроқ ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаб туришнинг бошқача ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.

Бошқа ишга ўтказиш

---

<sup>32</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2002 й. 12-сон, 217-модда



Меҳнат шартномаси шартларини ўзгартиришнинг кенг тарқалган шаклларида бири – бошқа ишга ўтказишдир.

*Бошқа ишга ўтказиш деганда, меҳнат шартномасида шартлашиб олинган меҳнат функцияларидан бошқача йўсиндаги меҳнат вазифаларини ходимга юклатилиши назарда тутилади.*

Бошқа ишга ўтказиш ходим ёки иш берувчи ташаббуси билан, юқорида қайд этилган ҳолларда эса бошқа ваколатли орган аралашуви туфайли юз бериши мумкин.

Муддатига кўра бошқа ишга ўтказиш доимийга ёки вақтинча бўлиши мумкин.

Ходимни доимий бошқа ишга ўтказиш уни касби, вазифаси ёки лавозими доимийга ўзгариши билан боғлиқ бўлиб, бунда меҳнат шартномасининг меҳнат функциясига доир қисми тубдан ўзгаради.

Доимий бошқа ишга ўтказиш ходим меҳнат қилиш ҳуқуқига жиддий таъсир қилиши ва мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги нуқтаи назаридан олингани ҳолда жиддий юридик акт сифатида баҳоланади ва амалга оширишнинг иш берувчи учун мажбурий бўлган қатъи тартиби белгилаб қўйилгандир.

Фақат ходимнинг розилиги билангина доимий бошқа ишга ўтказиш мумкин. Ҳатто ходимнинг лавозими кўтарилиши, унинг учун аввалгидан қулайроқ меҳнат кафолатлари юзага келиши билан боғлиқ бўлган ҳолларда ҳам унинг розилигисиз доимий бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилмайди.

Меҳнат кодексининг 92-моддасига кўра 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 меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш мумкин бўлмаса, иш берувчи ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган, 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.

Меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш мумкин бўлмаган ҳоллар жумласига Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисмига биноан технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати)

ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги, соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши ёки корxона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корxонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилиниши ҳоллари; 106-моддага кўра шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда меҳнат шартномасини бекор қилиниши ҳоллари киради.

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.

Меҳнат шартномасининг ходим касби, вазифаси ёки лавозимини назарда тутувчи банди унга юклатилаётган янги вазифага мувофиқ янги таҳрирда баён этилади ва киритилган ўзгартириш ходимнинг имзоси билан тасдиқланади. Унга корxона раҳбари имзо чекади ва унинг имзоси корxона муҳри билан тасдиқланади.

Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришларнинг мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Ходимни бошқа доимий ишга ўтказилишида унинг ёши, саломатлилиги аҳволи, оилавий вазифаларни бажариш хусусиятларир ва бошқа жиҳатлар назарда тутилиши лозим.

### **3. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш**

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув асосида вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бунда ходимнинг розилиги иш берувчи томонидан бу ҳақда чиқарилган буйруққа имзо чекиши орқали ифода этилади. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати ва ходим меҳнат ҳуқуқларининг таъминланиш даражаси тарафлар келишувига кўра белгиланади.

Бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга унинг аввалги ишини бериши шарт.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги ходимнинг 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.

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.

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 ҳулоса 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 ўзгартишлар асос бўлади.

Меҳнат шартномасида муайян иш жойи аниқ кўрсатиб қўйилган ҳолларда иш жойини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгартишлар асос бўлади.

Меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб қилинмайди.

Корхона мулкдори алмашганда, худди шунингдек корхона қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта тузилган, ажратилганда) меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этаверади.

Корхонанинг бир орган бўйсунувидан бошқа орган бўйсунувига ўтказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини тўхтатмайди.

## Казуслар

### № 1.

Фуқаро Салимов "Фазо" хусусий корхонасига автоулов чилангари вазифасига ишга қабул қилинадиган бўлди. Бироқ, Салимовнинг ёзма меҳнат шартномаси тузиш тариқасидаги талаби хусусий корхона раҳбари томонидан рад этилди ҳамда хусусий корхоналарда меҳнат шартномаси тузилмаслиги айtilди.

- Салимовнинг талаби асослими?
- Фирма раҳбарининг жавоби қонунийми?
- Меҳнат шартномасини таърифлаб беринг?

### № 2.

Фуқаро Аъзамов "Биомаш" акционерлик жамиятига конструктор вазифасига ишга қабул қилинадиган бўлди. Меҳнат шартномаси тузиш пайтида иш берувчи шартнома бир йил муддатга тузилишини, бундан ташқари, ходим меҳнат шартномасини узрли сабабсиз муддатидан аввал бекор қилгудек бўлса, иш берувчига энг кам ойлик иш ҳақининг ўн баробари миқдорида жарима тўлашлиги лозимлиги айtilди, Аъзамов бундай шартлар меҳнат шартномасига киритилишига эътироз билдирмади

- Иш берувчи томонидан қонун талаблари бузилганми?
- Меҳнат шартномасини қўшимча шартлари жумласига қандай шартлар киритилиши мумкин?
- Меҳнат шартномасида неустойка қўллашга оид шартни қўллаш мумкинми?

### № 3.

- "Олмос" ҳиссадорлик жамиятинииг бир гуруҳ ходимлари судга шикоят қилишиб, иш берувчи улардан розилик олмасдан навбатли (сменали) ишлаш жадвалини жорий этганлигини, улар бундай тартибда ишлашни хоҳламаётганлари учун иш берувчи уларни ишдан бўшатмоқчи эканлигини баён этилади.

- Суд мажлисида иш берувчи вакили корхонага берилаётган буюртмалар ҳажми кескин ортганлиги туфайли ана шундай қилинганлигини, бу ҳақда корхона касаба уюшмаси кўмитасига уч кун олдин хабар бериб кўйилганлигини айтиб, қонуний ҳаракат қилинганлигини айтди.

- Муҳокама қилинг!

#### **№ 4.**

Ишлаб чиқаришда жароҳат олган пайвандчи Олимов ўзига енгилроқ иш берилишини сўради. Аммо иш берувчи унинг илтимосини рад этди ҳамда унга мос иш йўқ эканлигини, хоҳламаса ишдан бўшаб кетиши мумкинлигини айтди.

- Олимов меҳнат низосини кўрувчи органга шикоят билан мурожаат қилди.

- Муҳокама қилинг!

**№ 5.** Корхона ҳисобчиси Салимова меҳнат таътилида бўлган вақтда бошқа ишга ўтказилгани туфайли таътидан кейин унга аввалги ишига тушишга руҳсат этилмади ва унга табелчилик вазифасида ишлаш таклиф этилди. Салимова бундан норози бўлиб меҳнат низолари комиссиясига шикоят қилди.

- Муҳокама қилинг!

### **Назорат саволлари:**

1. Меҳнат шартномаси шартлари нималардан иборат?
2. Меҳнат шартлари белгиланиш усулларига кўра қандай турларга ажратилади?
3. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун қандай ҳужжатлар асос бўлади?

**4-мавзу: Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ва умумий асослари. Ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш**

**Режа:**

**1. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси, асослари таснифи ва умумий қоидалари.**

**2. Меҳнат шартномасини ходим ёки иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиниши.**

**Таянч иборалар:** Меҳнат шартномаси бекор бўлиши асослари. Ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор бўлиши. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш.

### **1.1. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси, асослари таснифи ва умумий қоидалари**

Меҳнат шартномасининг бекор бўлиши кўп ҳолларда унинг тарафлари манфаатига таъсир қилади. Шу сабабли Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси, бошқа меҳнатга оид қонун ҳужжатлари уни бекор қилиш асослари ҳамда тартибларини белгилаб беради ва бу билан ходим ва иш берувчи ҳуқуқлари бузилмаслиги, манфаатларига путур етмаслиги чораларини назарда тутади.

Халқаро меҳнат ташкилотининг меҳнат шартномасини «Гадбиркор ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида»ги 1982 йил 22 июндаги Конвенцияда меҳнат шартномасини бекор қилинишига доир халқаро ҳуқуқий таомиллар белгилаб қўйилган<sup>33</sup>.

Меҳнат кодексининг 97-моддаси меҳнат шартномаси бекор бўлишининг қуйидаги умумий асосларини назарда тутади:

- 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.

---

<sup>33</sup> Қаранг: «Конвенции и рекомендации МОТ», том I и II, Международное Бюро Труда, Женева, 1991, стр. 1983.

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.

Меҳнат шартномасининг тарафлар келишувига кўра бекор бўлиши. Бунда меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномаси тарафлари ўзаро келишганлари тақдирда ҳарқандай (муддатли ёки муддатсиз меҳнат шартномалари) шартноманинг истаган пайтда бекор қилиниши мумкинлигини назарда тутати ва бунинг учун меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги тарафларнинг ўзаро келишиб олинган истагидан иборат юридик факт содир бўлишини етарли деб ҳисоблайди.

Бироқ, меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасини унинг тарафлари хоҳиши ва келишувига кўра бекор қилинишини чекловчи объектив ҳолатларни назарда тутати.

Бундай ҳолатлар жумласига қуйидагилар киради :

муқобил хизматга жалб этилган ҳарбий хизматчи билан тузилган меҳнат шартномаси;

суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига кўра ахлоқ тузатиш ишларига юборилган маҳкум билан тузилган меҳнат шартномаси;

олий ўқув юртини давлат гранти бўйича тамомлаган ва ваколатли органнинг кадрларни тақсимлаш ҳақидаги қарорига мувофиқ ишга юборилган ёш мутахассис билан тузилган меҳнат шартномаси.

Юқоридаги ҳолларда меҳнат шартномасининг бекор бўлишида унинг тарафлари хоҳиши ва улар ўртасидаги ўзаро келишув етарли юридик факт бўлиб саналмайди ва бунда тегишли ваколатли давлат органининг (Ҳарбий органлар, жазони ижро этиш инспекцияси, тегишли таълим вазирлиги ёки бошқа ваколатли идора) қарори (розилиги) талаб этилади.

Меҳнат кодекси ва меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасини бекор қилиниш асоси сифатида унинг тарафлари ўртасидаги келишув қандай кўринишда бўлиши лозимлигини белгиламайди ва бунинг натижасида амалиётда турли англашилмовчиликлар юзага келади. Одатда ходимнинг ишдан бўшашни сўраб ариза билан мурожаат қилиши иш берувчида эътироз туғдирмаса ва қонунда белгиланган муддат давомида ишлаб беришни талаб

қилмаса – шартнома тарафларнинг келишуви билан бекор қилинганлигини англатади. Бундай ҳолда меҳнат муносабатлари Меҳнат кодексининг 97-моддаси, 1-бандига кўра бекор қилинади. Корхона ва ташкилотларда меҳнат қонунларини қўллаш амалиётида меҳнат шартномасини ўзаро келишувга биноан бекор қилиш кўзда тутилгани ва бу ҳол тегишли ҳужжатда ифодалангани ҳолда ходим келишувдагидан икки кун ортиқча ишни давом эттиргани туфайли прокуратура органлари томонидан бу ҳаракат қонунбузарлик сифатида баҳолангани маълум.

Шу сабабли аниқлик киритиш мақсадида Меҳнат кодексига унинг тарафлари шартномани бекор қилишга келишувлари шакли норматив тарзда белгилаб қўйилса, мақсадга мувофиқ бўлар эди.

Тарафлардан бирининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор бўлиши ходим ёки иш берувчи ташаббуси ва талаби билан бир томонлама тарзда меҳнат муносабатларини барҳам топтиришни англатади.

Меҳнат шартномасини бундай асосга кўра бекор қилиниши чоғида ходимнинг ҳам, иш берувчининг ҳам қонуний ҳуқуқлари ва манфаатлари ҳимоя қилиниши чора-тадбирлари меҳнат қонунчилигида назарда тутилган ҳамда бу ҳақда тегишли мавзуда батафсил тўхталади.

Муддатнинг тугаши билан меҳнат шартномасини бекор бўлиши амалиётда кенг тарқалган асослардан саналади ва низоли вазиятларга сабаб бўлувчи ҳолатлар ҳам айнан ушбу асос билан меҳнат шартномаси бекор қилинган чоғда юзага келади.

Меҳнат кодексининг 105-моддасига кўра 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.

Муддатнинг тугаши меҳнат муносабатларини барҳам топтирувчи мустақил асосдир ва келишиб олинган муддатнинг ўтиши шартноманинг ҳар икки тарафига муддат тугагангини асос қилиб бир томонлама тарзда бекор қилиш ҳуқуқини беради.

Меҳнат қонунчилиги муайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини унинг тарафларидан бири хоҳишига кўра бир томонлама тарзда бекор



бўлишига тўсқинлик қилиш ва шу йўл билан унинг иккинчи тарафи ҳуқуқ ва манфаатлари бузилишининг олдини олиш мақсадида махсус ҳуқуқий механизмни назарда тутати. Бунга кўра ходим ва иш берувчи муддатли меҳнат шартномаси тузиш чоғида уни белгиланган муддатдан олдин бекор қилганлик учун айбдор томон иккинчи томонга неустойка тўлаши лозимлиги ҳақидаги шартни меҳнат шартномасига қўшимча шарт сифатида киритиб қўйишлари мумкин.

Меҳнат кодексининг 104-моддасига биноан 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 иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббуси билан, шунингдек ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этилади.

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 узрли сабаблар билан ходим ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у неустойка тўлашдан озод этилади.

Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

Ҳомиладорлик ва бола туғиш, болани уч ёшга тўлгунига қадар парваришlash таътилига кетган она (чақалоқни болаликка олган аёл) ўрнида вақтинча ишлаш учун муддатли меҳнат шартномаси тузилганида шартнома амал қилишининг аниқ муддати олдиндан белгиланмайди ва бу ҳолда бола парваришlash таътилидаги онанинг ўз ишига тушиши ҳақидаги аризаси айтилган пайтда унинг ўрнида ишлаш учун қабул қилинган шахс билан тузилга меҳнат шартномасининг бекор қилинишини англатади.

Тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра меҳнат шартномасининг бекор бўлишига ходим ва иш берувчига боғлиқ бўлмаган юридик фактлар содир бўлиши натижасида меҳнат муносабатларининг

барҳам топишига айтилади ва бундай асослар Меҳнат кодексининг 106-моддасида назарда тутилган ҳамда тегишли мавзу ёритилганида бу ҳақда батафсил тўхтаб ўтилади.

Меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра меҳнат муносабатларининг бекор бўлишига фақат қонунда бевосита назарда тутилган ҳолларда ва олдиндан белгилаб қўйилган доирага мансуб ходимларга нисбатангина йўл қўйилади.

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.

Янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор бўлишига танлов ёки сайлов натижаларига кўра лавозимига тайинланадиган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларига нисбатангина йўл қўйилади.

Бугунги кунда олий ўқув юртларининг профессор–ўқитувчилари билан танлов асосида муддатли меҳнат шартномаси тузиш кўзда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги 20-сон қарорига мувофиқ “Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисида НИЗОМ” тасдиқланган бўлиб,<sup>34</sup> мазкур Низомнинг 26-бандига кўра илгари эгаллаб келган лавозими учун танловдан ўтмаган, шунингдек танловда қатнашиш учун ариза бермаган шахслар билан меҳнат шартномаси янги муддатга танловдан ўтмаганлиги ёхуд танловда қатнашишни рад этганлиги сабабли ўқув йили тугагандан кейин меҳнат қонунчилигига мувофиқ тўхтатилади.

Танлов юқорида қайд этилган Низом талаблари бузилгани ҳолда ўтказилган ҳолларда унинг натижалари ҳақиқий эмас деб топилиши ва ходим ўз лавозимига қайта тикланиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги Қонуни 63-моддасига кўра<sup>35</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий суди ва Олий хўжалик суди судьялари Ўзбекистон Республикаси Президенти тақдимномасига

---

<sup>34</sup> "Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 25 августдаги 246-сонли қарори таҳририда — ЎР ҚХТ, 2015 й., 34-сон, 455-модда.

<sup>35</sup> Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлис Ахборотномаси 2001 й. 1-2-сон, 10-модда, 2014 й., 4-сон, 45-модда

биноан Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Сенати томонидан сайланади. Белгиланган ваколат муддати тамом бўлганидан сўнг янги муддатга сайланмаган судья билан меҳнат муносабатлари унинг янги муддатга сайланмаганлиги туфайли бекор қилинади. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси таркибидаги доимий ишлайдиган органларда фаолият юритадиган депутатлар билан ҳам улар янги муддатга депутат қилиб сайланмасалар, меҳнат муносабатлари янги муддатга сайланмаганликлари сабаблит бекор қилинади.

Меҳнат кодексининг 97-моддасида меҳнат шартномаси бекор қилинишинг умумий асослари санаб кўрсатилган бўлсада, бу рўйхат тугал бўлмасдан, меҳнат кодексининг бевосита ўзида ва бошқа меҳнат қонун ҳужжатларида бошқа асослар ҳам назада тутилган. Масалан, синовдан ўтмаганлиги сабабли (Меҳнат кодексининг 87-моддаси), ўзгарган меҳнат шартлари асосида меҳнат муносабатларини давом эттиришдан бош тортиш (Меҳнат кодекси 89-моддаси, 4-қисми) ва бошқа асослар кўзда тутилган.

### **3. Меҳнат шартномасини ходим ёки иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиниши**

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддаси фуқароларга меҳнат қилиш ҳуқуқини эркин равишда амалга оширишликни кафолатлайди ва уларга иқтисодий ва ижтимоий ҳаётнинг ўзлари истаган жабҳасида ижодий ва самарали меҳнат қилиш ҳуқуқини таъминлайди, мажбурий меҳнатга жалб этишликни қатъиян маън қилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш юзасидан ҳам ходимга амалда чекланмаган ҳуқуқлар берилган бўлиб, улар мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги тамойилининг амалдаги ёрқин ифодаси саналади.

Ходим ўз ихтиёрига кўра ишдан бўшаш учун иш берувчига унинг сабабларини изоҳлашга мажбур эмас ва бунда ҳеч қандай сабаб кўрсатилиши, ишдан бўшашликни асослаб берилиши талаб этилмайди.

Айни пайтда ходим томонидан ўз ихтиёрига кўра истаган пайтда меҳнат шартномасини бекор қилиниши иш берувчи (тадбиркор) ишлаб чиқариш жараёнига таъсир қилиши, иш ўрнининг вақтинча бўш қолиши оқибатида иш суръати пасайиши, бошқа салбий оқибатлар юзага келиши мумкин. Шу сабабли меҳнат қонунчилиги иш берувчи манфаатларини ҳимоя қилиш мақсадини кўзлагани ҳолда ходим ташаббуси билан меҳнат шартномиасини бекор қилишнинг муайян тартибини белгилаб қўйган. Унга кўра ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш учун иш берувчини икки ҳафта олдин

ёзма ариза тақдим этиш орқали хабардор қилиши, икки ҳафта ўтгач, ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса шу муддат ўтгач ходимни ишдан бўшатиш, у билан ҳисоб-китоб қилиши ва меҳнат дафтарчасини расмийлаштириб бериши шарт. Ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси унинг ҳақиқий эрки - хоҳишни ифода этмоғи зарур ва иш берувчининг қистовида берилган ариза кейинчалик суд йўли билан ҳақиқий эмас деб топилиши, меҳнат шартномасини шу асосга кўра бекор қилиниши эса ғайриқонунуний деб топилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12 сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарорининг<sup>36</sup> 15-бандида кўрсатилганидек: “Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугагунга қадар ҳам иш берувчи билан ходимнинг келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати ўтмасдан ходимнинг розилигисиз меҳнат муносабатларини бекор қилиш ушбу меҳнат шартномасини тугатишни ғайриқонунуний деб топишга ва ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиришга асос бўлади. Ходимни огоҳлантириш муддати ўтмасдан ўзбошимчалик билан иш ташлаш у томонидан меҳнат мажбуриятларини бузиш деб баҳоланади”.

Аризани бериш санаси уни иш берувчига (корхона бошлиғига, унинг муовинига, қабулхона котибига, кадрлар бўлимига, девонхонага ва б.) топширган кун ҳисобланади, огоҳлантириш муддати эса кейинги кундан бошланади. Огоҳлантириш муддатига календар бўйича барча кунлар киради. Огоҳлантириш муддатининг тугаши дам олиш куни ёки байрам (иш куни бўлмаган кунга) кунига тўғри келса, охириги иш куни ва шартноманинг бекор бўлиш куни бўлиб дам олишдан ёки байрамдан сўнгги биринчи кун ҳисобланади.

Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақидаги буйруқдан нусха бериб, у билан ҳисоб-китоб қилишга мажбур, иш берувчи томонидан кечиктиришга, шунингдек бошланган ишни тугатмагани, қарзи йўқлиги ҳақидаги варақани (обходной лист) имзоламагани, ходимни ўз

---

<sup>36</sup>Қонун номи билан. Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 1998., № 1-2, 18 б.

жавобгарлигидаги моддий қийматларни топширмагани муносабати билан ҳам кечиктиришга йўл қўйилмайди.

Қонунда белгиланган ёки ходим ва иш берувчи келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати давомида ходим меҳнат шартномаси тугатилганлиги ҳақида буйруқ чиқарилганига қадар аризасини қайтариб олишга ҳақли. Ходимнинг ўрнига бошқа таклиф этилганлиги унга аризасини қайтариб олишни рад қилишга асос бўлмайди, чунки иш берувчи фақат аввалги ходим ўртасидаги меҳнат шартномасини бекор қилгандан кейингина бу иш (лавозим)га бошқа ходимни таклиф қилишга ҳақли.

Огоҳлантириш муддати ўтган бўлсада, меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси ўз кучини йўқотади ва бу аризага кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди. Ходим томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида берилган ариза тегишли ҳолатлар мавжуд бўлган ҳолда иш берувчини огоҳлантириш муддати ўтмасдан белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда умумий асосларда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Агар ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризада у томонидан ишни давом эттиришнинг имконияти йўқлиги асосланганлиги (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйилган лавозимга сайланиши ва ҳ.к.) бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак. МК 90-моддасининг 5-қисмида ишни давом эттира олмаслик ҳолатларининг тахминий рўйхати кўрсатилганлиги муносабати билан, суд низони кўришда бошқа ҳолатлар (тиббий хулосага кўра соғлиғининг аҳволи муайян ишни бажаришга тўсқинлик қилиши, биринчи гуруҳ ногирони бўлган оила аъзосига қарашлилиги ва б.)ни эътиборга олиши мумкин<sup>37</sup>.

Ходим ишдан бўшаш тўғрисидаги ўз аризасини иш берувчидан у ишдан бўшатиш ҳақида буйруқ чиқаргунига қадар истаган пайтда қайтариб олишга ёки уни бекор қилувчи бошқа ариза беришга ҳақли. Бундай ҳолда ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Дастлабки синов шarti билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг хоҳиши билан синов муддати тамом бўлгунга қадар иш берувчи уч кун аввал ёзма равишда огоҳлантирилгани ҳолда бекор қилиниши мумкин. Меҳнат

---

<sup>37</sup> Қаранг: «Қонун номи билан». Ўзбекистон Республикаси Олий судининг Ахборотномаси. 1998., № 1-2.

шартномасини ходим ташаббусига кўра бекор қилишга оид юқорида баён этилган қоидалар сайлаб қўйиладиган лавозимларда ҳамда танлов асосида эгаллаб турилган лавозимларда ишлаётган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларига ҳам тўла ҳажмда татбиқ этилади.

Муддатли меҳнат шартномаси ҳам муддати тугамасдан аввал ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин, аммо, бунда башарти меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса ҳамда узрли сабабсиз ишдан бўшаш ҳақида ариза бераётган бўлса иш берувчига неустока тўлаши лозим бўлади.

Муқобил ҳарбий хизматни ҳарбий органлар йўлланмасига кўра корхона ва ташкилотларда ўтаётган шахслар, суднинг ҳукми билан тайинланган ахлоқ тузатиш жазосини ўтаётган ва корхоналарда меҳнат қилаётган маҳкумлар, олий ўқув юртини давлат грантлари асосида тамомлаганларидан сўнг ишлаб бериш учун корхона ва ташкилотларга ишга йўлланган шахслар белгиланган муддат тамом бўлгунига қадар ўз ихтиёрлари билан ишдан бўшашлари масаласи фақат ваколатли давлат органлари қарорига кўра ҳал этилиши мумкин бўлади.

### **Назорат саволлари:**

1. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчасини айтинг.
2. Меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий қоидалари қайсилар?

### **6-мавзу: Иш вақти. Дам олиш вақти**

#### **Режа:**

1. Иш вақтининг нормал муддати.
2. Иш вақтининг қисқартирилган муддати.
3. Тўлиқсиз иш вақти.
4. Иш вақти режими.
5. Иш вақтини ҳисобга олиб боришнинг тушунчаси ва турлари.
6. Тунги вақтдаги ва нормал иш шароитлардан четлашганда иш вақтини тартибга солиш.
7. Дам олиш вақти.

Ушбу мавзуда вақтини ҳуқуқий тартибга солиш билан боғлиқ масалаларга бағишланган бўлиб, унда иш вақти тушунчаси, иш вақтининг турлари: нормал, қисқартирилган ва тўлиқсиз иш вақти; иш вақти режими, иш вақтини ҳисобга олиб бориш, нормал иш шароитлардан четлашгандаги

иш вақтини тартибга солиш, тунгги вақтдаги иш, иш вақтидан ташқари ишлар каби мавзулар ёритилган.

**🎓 Калим сўзлар:** *Иш вақти. Иш вақтини тартибга солиш. Иш вақтига оид халқаро стандартлар. Иш вақтининг социал ва ҳуқуқий чегаралри. Иш вақтининг турлари. Қисқартирилган иш вақти. Тўлиқсиз иш вақти. Иш вақтини ҳисобга олиш. Корхоналарда ички меҳнат тартибим қоидалари. Иш вақтидан ташқари ишлар. Дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги иш вақти. Иш вақтига оид қонунчиликни бузганлик учун жавобгарлик.*

Иш вақти тушунчаси Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 114-моддасида белгилаб қўйилган бўлиб, иш вақти деб ходим иш тартиби ёки графигига (жадвалига) ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт ҳисобланади.

Иш вақтидан фойдаланишда ходим томонидан ҳақиқатда ишланган вақтни, шунингдек ходим учун белгиланган иш вақти муддати доирасидаги белгиланган ишни бажариш билан банд бўлмаган бўлса ҳам иш вақтига қўшиб ҳисобланадиган айрим даврлар (ходимнинг айбисиз бекор туриб қолинган даврлар, иш куни (смена) давридаги ҳақ тўланадиган танаффуслар, малака ошириш ва қайта тайёрлашга юборилиши, донорлик қилиш, ишдан бўшатирилган ва кейинчалик ишга тикланган ва ш.к.) иш вақтига тенглаштирилади ва ходимга ушбу вақт учун белгиланган тартибда ҳақ тўланади.

Ҳақиқатда ишланган вақт деганда, у ёки бу календарь даврда ходим томонидан ўзи учун белгиланган норма доирасида ёки белгилаб қўйилган тартибда бу нормадан ташқари ишланган вақт тушунилади.

Амалиётда ҳақиқатда ишланган вақт муддати ходим учун белгиланган иш вақти (смена) муддатига мос келиши ҳам, мос келмаслиги ҳам мумкин.

*Масалан, агар ходим иш вақтидан ташқари, дам олиш ёки байрам куни белгиланган тартибда ишлаган бўлса, унинг ҳақиқатда ишлаган вақти иш вақти учун белгиланган муддатидан ошиб кетади. Муайян даврда ҳақиқатда ишланган вақт ходим учун белгиланган иш вақтининг белгиланган нормасидан кам бўлиши ҳам мумкин. Ходим касаллиги туфайли ишга чиқмаганда, яъни меҳнат вазифасини маълум давр мобайнида бажармаган ҳолда шундай ҳолат юзага келиб чиқиши мумкин. Бундай ҳолларда ходим томонидан иш вақти муддатининг бажарилмаганлиги, яъни тўлиқ*

*ишланмаганлиги узрли сабаблар оқибатида келиб чиққан бўлиб, ходим тақдим этадиган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси нафақа тўлаш учун асос бўлади. Ходимнинг ўзига белгиланган иш вақти нормасини узрсиз сабаб билан ишлаб бермаганлиги меҳнат вазифасини ходим томонидан бузиш деб ҳисобланиб, уни интизомий жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.*

Иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш қуйидагиларни ўз ичига олади: иш вақти муддатини нормалаштириш; иш вақтидан фойдаланишни регламентлаш; иш вақтини ҳисобга олиб бориш тартибини белгилаш.

☀️ Иш вақтини нормалаштириш - бу турли тоифадаги ходимлар учун муайян календарь даврлардаги иш вақти муддатини белгилаб қўйишдир.

☀️ Иш вақтидан фойдаланишни регламентлаш - иш вақти режимини белгилашни, шунингдек нормал меҳнат шартлари доирасидан четга чиқилган тақдирда иш вақтидан фойдаланиш хусусиятларини белгилаб қўйишни тақозо этади.

☀️ Иш вақтини ҳисобга олиб бориш-иш вақтини қайд этишнинг муайян тизими ва тартибини ўрнатиш тушунилади.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексига асосан иш вақтининг қуйидаги турлари назарда тутилади: иш вақтининг нормал муддати, қисқартирилган муддати, тўлиқсиз иш вақти.

## **1. Иш вақтининг нормал муддати**

Меҳнат кодексининг 115-моддаси биринчи қисмига биноан олти кунлик иш ҳафтасида ҳам, беш кунлик иш ҳафтасида ҳам иш вақти ҳафтасига қирк соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Кундалик ишнинг нормал муддати турлари корхоналарда иш ҳафтаси турига боғлиқ бўлиб, Меҳнат кодексининг 115-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, корхонада олти кунлик иш ҳафтаси жорий этилган бўлса, ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

***Қонунчилик билан ўрнатилган иш вақтининг нормаларга риоя этиш тўғрисидаги талаблар мулк шаклидан қатъи назар, барча корхоналарга, шунингдек, ёлланма ходимлар меҳнатида фойдаланувчи жисмоний шахсларга ҳам тадбиқ этилади.***

Ҳар кунги иш муддати ва иш ҳафтаси муддати чегарасининг қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган нормаларини инобатга олган ҳолда



бошқа календарь даврларга (ўн кунлик, ойлик, йилнинг чораги учун, йиллик ва ҳоказо) ҳам иш вақти муддатининг чегараси нормалари аниқ белгилаб қўйилади.

*Масалан, икки кун дам олинadиган беш кунлик иш ҳафтаси асосида фаолият юритадиган корхоналарда амалда кўпинча шундай режим жорий этиладики, унга ходимлар ҳар кунги саккиз соат-лик ишга жалб этиладилар ( $5 \times 8 = 40$  соат). Фаолияти бир кун дам олинadиган олти кунлик иш ҳафтасига асосланган корхоналарда аксарият ҳолларда беш кун етти соатдан ва бир кун беш соатдан ишлаш белгиланган ( $5 \times 7 + 5 = 40$  соат).*

## **2. Иш вақтининг қисқартирилган муддати**

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиги ҳолати, меҳнат шароитлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Бундай ходимларнинг рўйхати Меҳнат кодексининг 116-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган бўлиб, унга кўра иш вақтининг қисқартирилган муддати ўн саккиз ёшга тўлмаган, I ва II гуруҳ ногирони бўлган, уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар, ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган, алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар учун белгиланади.

Бундан ташқари амалдаги қонун ҳужжатлари барча ходимлар, шу жумладан юқорида кўрсатилган ходимлар учун байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасидаги иш вақтини ҳамда тунги вақтдаги иш вақтини камида бир соатга қисқартиришни ҳам назарда тутиши лозим.

Жамоа келишувлари ва жамоа шартномасида, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларга қўшимча равишда корxonаниннг бошқа ходимларига ҳам иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 242-моддасига мувофиқ ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар учун қисқартирилган иш вақтининг муддати ҳамда Меҳнат кодексининг 220-моддаси учинчи қисмига биноан I ва II гуруҳ ногирони ҳисобланган ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш

вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

1999 йил 14 апрелда қабул қилинган, 1999 йил 1 июлдан эътиборан кучга киритилган "Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида"ги Қонун<sup>38</sup> билан Меҳнат кодексининг 116-моддасига қўшимча киритилди, Меҳнат кодекси 228'-модда билан тўлдирилди. Бунга кўра уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланган.

Меҳнат кодексининг 117-моддаси ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати ўрнатилишини назарда тутди. Ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида икки гуруҳга бўлинади. Биринчи гуруҳга ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитларида ишлаётганлар киритилса, меҳнат қилиш жараёнида соғлиғига ишлаб чиқаришнинг зарарли омиллари таъсир этадиган бошқа барча ходимлар иккинчи гуруҳга киради. Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларни бажариш билан машғул ходимлар учун иш куни муддати нормасининг чегараси Меҳнат кодексининг 117-моддасининг учинчи қисмига биноан Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади. Бундай ходимларнинг рўйхати ҳамда бундай ишларни бажаришда иш кунининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартда қабул қилинган 133-сон қарорининг 8-иловасига мувофиқ тасдиқланган бўлиб, бу тоифадаги ходимларнинг иш вақти муддати чегараси кунига тўрт ёки беш соатдан ошмаслиги белгилаб қўйилган.

Мазкур Рўйхатга киритилган ҳар бир ходим, агар у иловада кўрсатилган иш вақти муддатининг 80 фоизи мобайнида юкорида айтилган, ўта зарарли ва ўта оғир ишларни бажариш билан банд бўлса, ҳукумат томонидан белгилаб қўйилган қисқартирилган иш куни белгиланиши ҳуқуқига эга бўлади. Меҳнат кодексининг 117-моддаси биринчи қисмига биноан, меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимларга, улар ишлаётган короҳона қайси мулкчилик шаклида ва халқ ҳўжалигининг қайси тармоғига тааллуқли эканлигидан қатъи назар, иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгилаб қўйилган.

---

<sup>38</sup> Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг "Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида" Қонуни Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1999 й., 5-сон, 112-модда

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Соғлиқни сақлаш вазирликлари томонидан махсус меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари бўйича иш жойларини аттестациялаш Услугияти (кейинчалик Услугият) ишлаб чиқилган бўлиб, аттестация натижаларини асосида у ёки бу иш жойида аниқланган зарарлилик даражасига қараб мазкур иш жойида иш бажариш билан банд бўлган ходимларга иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар жумласига иши юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ ишларда ишлаётган ходимлар киради. Уларнинг рўйхати ҳамда иш вақти қисқартирилган мудатининг чегараси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартда қабул қилинган 133-сонли қарори<sup>39</sup> билан тасдиқланган бўлиб, тиббий ёки педагогик фаолият билан шуғулланишга рухсат этилган барча тиббиёт ходимлари, педагогларга иш вақтининг муддати ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қилиб жорий этилган бўлиши талаб этилади.

Меҳнат кодексининг 121-моддасига биноан байрам (ишланмайдиган) кунлар арафасида кундалик иш (смена) муддати барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади (МКнинг 131 -моддаси).

### 3. Тўлиқсиз иш вақти

Тўлиқсиз иш вақти тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини камраб олади. Ходимнинг меҳнат режими иш куни муддати ҳамда ҳафтадаги иш кунлари сони камайтирилишини назарда тутилган бўлсагина, тўлиқсиз иш вақти ҳисобланади. Тўлиқсиз вақти даврида иш вақти муддатининг нормаси камаяди, яъни ходим мазкур корхонадаги ички тартиб ёки иш жадвалида белгилаб қўйилган вақтидан камроқ вақт ишлайди.



*Масалан, иш вақтининг нормал муддати амал қилиб турган вақтда ходим саккиз соат ўрнига, айтайлик, фақат олти, беш, тўрт соат ва ундан ҳам камроқ вақт ёки ўсмирлар учун кундалик ишнинг қисқартирилган муддати олти соат деб белгиланган бўлсада, фақат беш, тўрт, уч соат ва ундан ҳам камроқ вақт ишлайдилар.*

---

<sup>39</sup>Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги Қарори 1997 йил 11 мартдаги 133-сон

Тўлиқсиз иш вақти меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида белгиланади. Иш вақти тўлиқсиз деб саналиши учун унинг муддати аниқ қанча соатга камайтирилиши қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилмаганлиги сабабли, иш вақтининг муддати тенг ярмига, уч, икки соатга ёки бундан ҳам камроқ муддатга, умуман қанчага камайётилишидан қатъи назар барча ҳолларда тўлиқсиз иш вақти деб ҳисобланади.

Тўлиқсиз иш ҳафтасида кундалик иш муддати сақланиб қолган ҳолда ҳафтадаги иш кунлари сони камайдди. *Масалан, олти кунлик иш ҳафтасида ходим фақат уч тўлиқ иш куни мобайнида меҳнат килади.*

Шундай қилиб, тўлиқсиз иш вақти – нормал ёки қисқартирилган иш вақтининг (иш куни, ҳафтасининг) бир қисми бўлиб, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади, ҳамда унга иш ҳақи ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда, ишбай ҳақ тўлашда эса – ҳақиқатда бажарилган ишга белгиланган баҳо бўйича тўланади.

Қонун ҳужжатларида тўғридан тўғри кўрсатиб ўтилган айрим ҳолларда ходимнинг илтимосига тўлиқсиз иш вақтини белгилаш иш берувчининг мажбурияти доирасига киради. Қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган бошқа ҳолларда бундай мажбурият иш берувчи зиммасига жамоа шартномаси билан ҳам юклатилиши мумкин.



*Масалан, Меҳнат кодексининг 229-моддасида иш берувчи зиммасига, унга хомиладор аёлларнинг ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларнинг илтимосига уларга тўлиқсиз иш вақти жорий этилиши мажбурияти юклатилган.*

*Меҳнат кодексининг 238-моддасига кўра, оналар учун белгиланган барча имтиёзлар ва кафолатлар баъзи сабабларга ота-она гамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бошқа шахсларга ҳам татбиқ этилади.*

*Меҳнат кодексининг 229-моддасига кўра, оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиши билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилашга мажбурдир.*

*Амалдаги Кодекс 220-моддасининг иккинчи қисми талабларига биноан, ТМЭКнинг ишлаётган ногиронларга тўлиқсиз иш вақти жорий этиши ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир. Кўпгина корхоналарда шундай иш жойлари борки, уларда тўлиқсиз иш вақти шароитида иш бажариш ишлаб чиқариш жараёнининг нормал маромига*

*деярли таъсир этмайди. Шунингдек ходимларнинг бундай иш режимига ўтиш заруратига бўлган эҳтиёжси эҳтимolini инобатга олган ҳолда, жамоа келишувлари ёки жамоа шарт-номасида иш берувчи томонидан ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақти белгиланиши шарт бўлган муайян ҳолатларни назарда тутиши мумкин.*

Юқорида айтиб ўтилган барча ҳолларда ходимларга уларнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақти белгилашни рад этиш учун иш берувчига ҳуқуқ берадиган бирон бир истисно ёки ҳолатлар қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган.

Шундай қилиб, тўлиқсиз иш вақти асосида ишлаётган ходимга тегишли ишни тўлиқ иш вақтида бажараётган ходимларга белгиланган муддатдаги йиллик асосий (узайтирилган ёки оддий) таътил берилиши керак.

Меҳнат кодексининг 119-моддасининг учинчи қисмига биноан, тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлаётган ходимлар меҳнатига ишланган вақтига мутаносиб равишда, меҳнат ҳақи ишбай асосида бўлганда эса, ишлаб чиқарилган маҳсулотга қараб ҳақ тўланади.

Ходимнинг ўзи учун белгилаб берилган тўлиқсиз иш вақти муддатида ташқари иш берувчининг фармойишига (буйруғига) биноан ёки унинг рухсати билан ишлаган вақти учун иш вақтидан ташқари ишлашга тўғри келган вақт деб ҳисобланиб, камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

#### **4.Иш вақти режими**

Меҳнат ҳуқуқида иш вақти режими деганда ходимлар учун белгиланган иш вақти муддатининг муайян календарь давр (сутка, ҳафта, ой ва шу кабилар) доирасидаги тақсимооти тушунилади.

Иш вақти режими тушунчаси қуйидаги таркибий қисмларни ўз ичига олади: 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 ва бошқалар.

Ходимлар учун иш вақти режими корxonанинг локал норматив ҳужжатларида, бундай ҳужжатлар бўлмаган тақдирда эса, корxonанинг иш режимини инобатга олган ҳолда, меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан белгилаб қўйилади. Белгилаб қўйилган иш режими, бир томондан, корxonанинг унга юклатилган вазифаларининг бажарилишини, иккинчи томондан эса, қонун ҳужжатлари, локал норматив ҳужжатлар ёки

меҳнат шартномасида ҳар бир ходим учун белгилаб қўйилган иш вақти муддатига риоя этилишини таъмин этилишини назарда тутати.

## **5.Иш вақтини ҳисобга олиб боришнинг тушунчаси ва турлари**

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида «иш вақтини ҳисобга олиш» атамаси икки ҳил маънода ишлатилади.

Улардан биринчиси иш вақти режимининг кунбай ҳисобига асосланган, иккинчиси эса, иш вақти жамлаб ҳисобга олинadиган турларини бирлаштиради

Меҳнат кодекси 125-моддасининг иккинчи қисмига биноан ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини иш берувчи ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт.

Иш вақти кунбай ҳисобга олинadиган ишларда иш режими ҳар бир иш куни ва ҳар бир иш ҳафтаси муддати тегишли тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган иш муддати нормаси чегарасидан ортиб кетмаган ҳолда тақсимланади. Иш кунининг аниқ, муддати умумий қоидага кўра ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш сменаси жадваллари билан белгиланади ва бошқа турларини назарда тутиши мумкин.



*Масалан, олти кунлик иш ҳафтасида ходимларнинг ҳафтада беш кун 7 соатдан, дам олиш куни арафасидаги кунда 5 соат ёки тўрт кун 7 соатдан ва икки кун 6 соатдан ёхуд икки кун 7 соатдан ва тўрт кун 6,5 соатдан ишлашини назарда тутиши мумкин.*

Беш кунлик иш ҳафтасида иш вақтининг қирқ соатлик муддати саккиз соатлик иш кунини белгилаш йўли билан таъминланади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишнинг моҳияти шундаки, ҳисобга олинadиган даврдаги иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин. (Масалан, ой, йил чораги, мавсум, йил ва шу каби муҳлатларда). Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўлланиш тартиби, шунингдек ҳисобга олинadиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чоратadbирлар жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

*Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий қилиш тўғрисидаги масалани ҳал этишида ва ҳисобга олишининг бу усулини қўллашда айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиши хусусида белгиланган чеклашларга риоя қилган ҳолда жорий этилади.*

*Жумладан,*

*- иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этиш ҳаққидаги қарор иш берувчининг бир ўзи томонидан қабул қилинишига йўл қўйилмаслиги лозим. Бундай қарор фақатгина касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилиниши мумкин;*

*- иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўлланиш тартиби жамоа шартномасида белгиланиши, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тайин этилиши;*

*- иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда ҳисобга олинган даврнинг муддати бир йилдан ортиб кетмаслиги лозим эканлиги;*

*- иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда кундалик иш вақтининг муддати ҳар қандай ҳолатларда ҳам ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозим эканлиги;*

*- жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи келишувида ҳисобга олинган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тўғрилаб боришига қаратилган чоратadbирлар назарда тутилиши кераклиги;*

*- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилишига йўл қўйилмаслиги;*

*- ҳомиладор аёллар, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёллар, шунингдек ногиронлик гуруҳидан қатъи назар ногиронлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш уларнинг розилигисиз жорий этилишига йўл қўйилмаслиги. Бунда шунини ҳам унутмаслик лозимки, иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш ногирон ходимга жорий этилганда, унинг розилигини олишдан ташқари унга бундай режимдаги иш тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлиши керак.*

## **6. Тунги вақтдаги ва нормал иш шароитлардан четлашганда иш вақтини тартибга солиш**

Меҳнат кодексининг 122-моддаси биринчи қисмига биноан соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади<sup>40</sup>. Тунги вақтдаги ишнинг ўзига хос хусусиятларидан бири шуки, ходим учун белгиланган кундалик иш вақти муддати ёки иш сменаси 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 олинadиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида смена бўлиб ишланаётган жойларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади. Шу билан бирга айрим ҳолларда тунги смена муддати кундузги смена муддатига тенглаштирилиши қонун ҳужжатларида мустаҳкамланиб қўйилган. Бундай ҳолларда ҳисобга олинadиган даврдаги ҳафталик норма ёки иш вақти нормаси тунги иш эканлигига қарамай одатдаги тартибда ҳисоблаб чиқарилади.

Тунги пайтда иш вақтидан фойдаланишнинг бошқа бир ўзига хос хусусияти айрим тоифадаги ходимларни тунги вақтдаги ишга жалб этишнинг чекланишида ўз аксини топганлигидир.

*Масалан: Меҳнат кодексининг 245-моддасига биноан ёши ўн саккизга тўлмаган шахсларни тунги ишларга жалб этиши тақиқланади. Бу қоида ўзгармас бўлиб, ўсмир йигит ёки қизларнинг тунги сменада ишлашигина эмас, балки унинг иш вақтининг бир қисмигина тунги иш вақтига тўғри келиб қолишининг ўзи ҳам қонун талабининг бузилиши деб ҳисобланади. Шу сабабли ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга иш вақтининг қандай режими белгиланган бўлмасин, у шундай ҳисоб билан тузилиши керакки, бунда ўсмирлар учун иш кунинг тугаши пайти кеч соат 22.00 дан кечикмайдиган ва эрталаб соат 6.00 дан олдин бошланмайдиган бўлиши шарт.*

*Меҳнат кодексининг 228-моддасига биноан ҳомиладор аёлларни ҳамда ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни тунги вақтдаги ишларга фақатгина уларнинг розилиги билан жалб қилиши мумкин. Шу билан бирга, бундай розилик бўлган тақдирда ҳам,*

---

<sup>40</sup> Ўзбекистон Республикасининг меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 1-сонга илова; 2016 й., 17-сон, 173-модда



*ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар тунги вақтдаги ишларга бундай иш она ва боланинг соғлиги учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина қўйилиши мумкин.*

*Меҳнат кодексининг 220-моддасига биноан ногиронлар тунги вақтдаги ишларга фақатгина уларнинг ўз розилиги билан, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, қўйилади.*

*Тунги вақтдаги ишларга тиббий хулосага биноан бундай иш соғлиги ҳолатига тўғри келмайдиган ходимлар ҳам қўйилмайди.*

Меҳнат кодексига биноан тунги вақтдаги иш учун тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори ҳам жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади. Тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим барабар миқдорда ҳақ тўлаш ҳамда оширилган миқдорда тўланган ҳақ тариф ставкаларига ва мансаб маошларига қўшилмагана ҳолда белгиланади.

Меҳнат кодекси 124-моддасининг биринчи қисмига биноан ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Кундалик ишнинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш сменаси (иш) жадваллари билан белгилаб қўйилиб, ҳар куни бу муддатдан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари бажарилган иш деб ҳисобланади.

## **7. Дам олиш вақти**

*Масалан: икки кун дам олинадиган бешик кунлик иш ҳафтасида ходимга кундалик ишнинг нормал муддати (8 соат) қилиб, шу режимнинг ўзида ноқулай меҳнат шaroитларида ишловчи бошқа бир ходимга кундалик ишнинг қисқартирилган муддати (7 соат) белгилаб қўйилган. Учинчи бир ходимга эса тарафларнинг келишувига биноан муддати 4 соатлик тўлиқсиз иш вақти белгиланган. Демак, мазкур ходимларнинг ҳар бири учун уларга белгиланган муддатдан (тегишлича саккиз, етти ва тўрт соатдан) ташқари ишлаш ҳам иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.*



**Меҳнат кодекси дам олиш ва байрам кунларида ишга жалб этиш чекланганлиги тўғрисидаги умумий талабни назарда тутди. Бундай кунларда ишга жалб этишга умумий ҳолидан истисно сифатида қаралади. Дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга, биринчидан, корхонанинг фақат айрим ходимларини, иккинчидан эса, алоҳида, олдиндан назарда тутилган ҳоллардагина жалб этишга йўл қўйилади.**

Меҳнат кодексининг 132-моддасига биноан, алоҳида ҳолларда иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга, ҳар бир корхона жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Корхонада ходимларни дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш тартибини белгилашда қонун ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилган чеклашларга қатъий риоя этиш керак. *Жумладан, Меҳнат кодекси 220-моддасининг бешинчи қисмига биноан, ногиронларни дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.*

*Меҳнат кодексининг 228-моддасига биноан ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни ҳам иш берувчи дам олиш кунларидаги ишларга фақатгина уларнинг розилиги билангина жалб этишга ҳақлидир.*

*Ун саккиз ёшга тўлмаган ходимлар, МК 245-моддасига биноан, ҳар қандай ҳолларда ҳам дам олиш кунларидаги ишларга қўйилмайди.*

Меҳнат кодекси 132-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, санаб ўтилган чеклашларнинг ҳаммаси тегишли тоифадаги ходимларни байрам (ишланмайдиган) кунларидаги ишларга жалб этишга ҳам татбиқ қилинади.

Меҳнат кодекси 129-моддасининг иккинчи қисмига биноан беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса, бир дам олиш куни берилиши лозим. Ана шу кунлардаги ишларга жалб этишга фақат Меҳнат кодексининг 130-моддасида назарда

тутилган талабларга риоя этилгандагина йўл қўйилади.<sup>41</sup>

Меҳнат кодексининг 157-моддасига кўра 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.

Бундан ташқари, ходимнинг хоҳишига кўра, Меҳнат кодексининг 157-моддасида кўрсатилганидек, дам олиш ёки байрам кунидага иш учун камида бир ҳисса миқдорида ҳақ тўлангани ҳолда компенсация тариқасида бошқа дам олиш куни берилиши мумкин.

Меҳнат кодексининг 124-моддаси иккинчи қисмига биноан иш вақтидан ташқари ишлар фақатгина ходимнинг розилиги билан қўлланилиши мумкин. Ходим иш вақтидан ташқари ишларга жалб этилганда ҳар бир ҳолда унинг розилиги олиниши керак.

Қуйидагиларни ҳатто ўзлари розилик берган тақдирда ҳам иш вақтидан ташқари ишларга жалб этилиши тақиқланади. (1-схема)



<sup>41</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 1-сонга илова; 2016 й., 17-сон, 173-модда

МКнинг 125-моддасида иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш имконини бериш билан бир вақтда иш вақтидан ташқари ишлар муддатининг йўл қўйиладиган нормаси чегараси ҳам белгилаб қўйилган.

Умумий қоидага кўра, иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомиа тўрт соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим, яъни, агар ходим биринчи куни иш вақтидан ташқари тўрт соат ишлаган бўлса, эртаси куни ҳатто ўз розилиги бўлган тақдирда ҳам уни бундай ишга жалб этишга йўл қўйилмайди. *Демак, агар биринчи куни иш вақтидан ташқари ишнинг муддати уч соатни ташкил этган бўлса, эртаси куни мазкур ходим, Меҳнат кодексининг 125-моддасига биноан, иш вақтидан ташқари ишга кўпи билан фақат бир соатга қўйилиши мумкин (3+1).*

Меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларни бажаришда умумий қоидадан фарқли равишда иш вақтидан ташқари ишларнинг чегара нормаси икки баравар кам қилиб, аниқроқ қилиб айтганда ходим сурункасига икки кун давомида иш вақтидан ташқари ишларни бажаришларига кўпи билан икки соатга қўйилиши мумкин (Меҳнат кодексининг 125-моддаси).

Бундан ташқари Меҳнат кодексининг 125-моддасида иш вақтидан ташқари ишнинг йиллик нормаси чегараси ҳам белгилаб қўйилган. Бундай ишнинг муддати ҳар қандай ҳолларда ҳам йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим. Шу сабабли Меҳнат кодекси 125-моддасининг иккинчи қисми иш берувчи зиммасига ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориш мажбуриятини юклайди.

Меҳнат кодекси 157-моддасининг биринчи қисмига биноан иш вақтидан ташқари ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида, ходимнинг илтимосига кўра бошқа дам олиш куни бериш билан компенсация қилинадиган бўлса, камида бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.



### ИЛОВА:

*Ғарб мамлакатларида иш ҳафтасининг нормал муддати (соатда)*

Давлат	Қонунга кўра	Жамоа шартномаларига кўра
Австралия	35-40	35-40
Австрия	40	38—38,5

Бельгия	40	36-38
Великобритания	—	37-39
Греция	48	37,5—40
Дания	—	37
Ирландия	48	38-40
Испания	40	38-40
Италия	48	40
Канада	40	35—40
Люксембург	40	40
Нидерланды	48	38
Новая Зеландия	40	40
Норвегия	40	37,5
Португалия	48	35-44
США	40	35-40
Финляндия	40	37,5-40
ФРГ	48	37,5
Франция	39	35-39
Швейцария	45	41,6-42,3
Швеция	40	35-40
Япония	44	40-48

### Назорат саволлари:

1. Меҳнат шартномасини тузишда ходим ва иш берувчи иш вақти муддатини келишиб оладилар.

*Иш вақти тушунчаси ва уни ўрнатилиш тартибини тушунтиринг. ЎЗР МКда иш вақтининг қандай турлари назарда тутилган? Иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш тартибини тушунтиринг. Қайси тоифадаги ходимларга нисбатан қисқартирилган иш вақти ўрнатилади? Иш вақтининг қисқартирилган муддати билан тўлиқсиз иш вақтини ўзаро таққослаб таҳлил қилинг.*

2. Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

*Иш вақтидан ташқари ишга жалб этишининг тартиби. Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш чегараси ва муддати. Иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш тартибини тушунтиринг.*

3. Корхонада меҳнат тартиби ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

*Ички меҳнат тартиби қоидалари тушунчасини беринг. Корхонада ички меҳнат тартиби қоидаларини тасдиқлаш тартибини тушунтиринг. Ички*

*меҳнат тартиби қоидаларининг мазмуни қандай бўлимлардан ташиқил топади?*

## **7-мавзу: Меҳнатга ҳақ тўлаш. Кафолатли ва компенсация тўловлари**

### **Режа:**

1. Меҳнатга ҳақ тўлаш тушунчаси, тизими ва тартиблари.
2. Ходим ва иш берувчи моддий жавобгарлигининг асосий тамойиллари ва уларнинг мазмуни.
3. Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги.

**Таянч иборалар:** меҳнатга ҳақ тўлаш, шахсий моддий эҳтиёж, иш кучи баҳоси, иқтисодий факторлар, иқтисодий ва ҳуқуқий категория, натура, моддий жавобгарлик, ҳуқуқий мажбурият, етказилган зарар учун моддий жавобгарлик, меҳнат қилувчи, иш берувчи.

### **Меҳнатга ҳақ тўлаш тушунчаси, тизими ва тартиблари**

Меҳнатга ҳақ тўлаш ходимларнинг бажарган иши миқдори ва сифатига мувофиқ ҳолда уларнинг шахсий моддий эҳтиёжларини қондириш учун режали тартибда давлат томонидан ўрнатилади.

Ҳозирги пайтда иш ҳақи ходимларни меҳнатга ва унинг якуний натижалари учун тақдирлаш сифатида пайдо бўлган иш кучи баҳосининг пул шакли ифодаси тарзида белгиланмоқда. 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.

Шунингдек, иш ҳақи иқтисодий ва ҳуқуқий категория сифатида бири-биридан фарқланади. Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ҳуқуқий мазмуни иқтисодий факторлар билан аниқланади ва меҳнат бозори шароитида шаклланади. Иш берувчи сифатида келиб чиқишидан қатъи назар улар ўртасида келиб чиқадиган муносабат ишга ёллаш ҳисобланиб, у ўзида фуқароларга ўз иш кучларини тақдим этиш ҳисобига муайян пул суммасига алмаштиришни ифодалайди. Унинг миқдори меҳнат натижасига билвосита алоқадор бўлган ишчи кучининг нархи билан белгиланади. Бироқ кейинчалик ишлаб чиқариш жараёнида меҳнат ҳақининг миқдорида албатта меҳнат натижаси таъсир

килади. Иқтисодий категория сифатида иш ҳақи манбани аниқлайди, яъни у каердан тўланади, айти пайтда ходимларнинг ижтимоий маҳсулот тақсимланишида иштироки усуллари белгилайди.

Ушбу белгилаш 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 сифатига мувофиқ ҳолда белгилаш; иш ҳақини олдиндан ўрнатилган норма бўйича тўлаш, яъни иш ҳақининг кафолатланганлик шарти.

Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

Меҳнат 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. Меҳнатга ҳақ, қоида тариқасида, пул шаклида тўланади. Меҳнат ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқланади, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланган ҳоллар бундан мустасно.

Меҳнат муносабатларида фуқаролик ҳуқуқий муносабатлардан фарқ қилиб (пудрат, топширик, муаллифлик шартномалари) меҳнатга ҳақ тўлаш меҳнатнинг якуний натижасига қараб эмас, балки расмий сарфланган меҳнатга қараб тўланади.

Шундай қилиб, бажарилган меҳнат учун иш ҳақи ва фуқаролик муносабатларидан келиб чиқадиган тўловни асосий фарқлаш учун қуйидаги хусусиятлар асос бўлиб хизмат қилади:

- Меҳнат шартномаси бўйича иш ҳақи — бу ижтимоий ишлаб чиқариш жараёнида жонли меҳнат сарфи учун тўловдир, фуқаролик-ҳуқуқий шартнома бўйича тақдирлаш эса — бу белгиланган муддатларда ашёлашган меҳнатга, меҳнатнинг якуний натижаси учун тўловдир;

- Иш ҳақи асосий ва қўшимча қисмларга бўлинади, фуқаролик-ҳуқуқий шартнома бўйича тақдирлашда эса ҳеч қандай қисмларга бўлиниш йўқ;

- Иш ҳақи давлат ёки локал усуллар ёрдамида тартибга солинади, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар бўйича тақдирлов эса тарафлар томонидан тартибга солинади;

- Иш ҳақи учун давлат минимал миқдори белгиланган, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардаги меҳнатга тўловда у ўрнатилмаган.

Иш ҳақи ўзида ишлаб топилган ҳақни ифодалайди ва шу билан у нафақа, қўшимча тўлов, устама, кафолатли ва компенсация тўловлари, шунингдек меҳнат натижаси сифатидаги фойдадан фарқ қилади. Масалан, компенсация тўлови маълум ҳолатларда ходим қиладиган чиқимларни қоплаш, кафолатли тўлов ходимлар қонун йўл қўйган ҳолларда корхонадаги ишни бажармаганларида тўланса, иш ҳақи ходимлар корхонадаги муайян ишни бажариши эвазига тўланадиган ҳақ ҳисобланади.

Маълумки, ишлаб чиқариш корхоналарида олинган соф даромад, давлат муассасаларида эса давлат бюджети ҳисобидан ажратиладиган маблағлар иш ҳақининг асосий манбаи ҳисобланади. Иш ҳақи таркибий жиҳатдан икки қисмдан иборат: асосий иш ҳақи ва қўшимча иш ҳақидан ташкил топади. Иш ҳақининг асосий ва қўшимчага бўлиниши иш ҳақининг меҳнатга ҳақ тўлаш шакли сифатидаги иқтисодий аҳамияти ва ҳуқуқий табиатини очиш учун муҳимдир. Иш ҳақининг асосий қисмини ташкил қилувчи тариф ставкалари ва мансаб окладлари марказлашган тартибда тасдиқланади, олдиндан белгиланган фондлар ҳисобидан тўланади ва мазкур корхонанинг фойдасига боғлиқ бўлмайди. Ходимларга бажарилган иш учун ҳамма вақт асосий иш ҳақи тўланиши керак.

Мукофот, устама ва бошқа тўловлар иш ҳақининг қўшимча қисмини ташкил қилиб, ушбу тўловлар корхоналарнинг 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.

Иш ҳақининг тарифлари иш ҳақини асосий тартибга солувчи мезони бўлиб ҳисобланади. Иш ҳақининг тарифи ўзида турли хил меҳнатнинг малакаси, оғирлиги ва ижтимоий аҳамиятига боғлиқ бўлиб унинг баҳосини ифодалайди. Иш ҳақининг тарифи икки хил шаклда амал қилади:

- а) ходимларга иш ҳақи тўлашнинг тариф тизими шакли;



в) мансаб окладлари тизими шакли.

Ташкилот иш ҳақининг энг муҳим элементларидан бири бўлиб тариф тизими ҳисобланади, яъни меҳнатни тарификация қилиш ва унга ҳақ тўлашни белгиловчи ҳуқуқий қоидаларнинг жами. Тариф тизими — ходимларнинг иш ҳақи даражасини уларнинг малакаси, меҳнатининг унумдорлиги, хусусияти ва шароитга, улар бажарадиган ишнинг масъулиятилигига, ишлаб чиқариш тармоғи, корхоналарнинг ҳудудий жойлашиши, қўлланиладиган иш ҳақининг шаклларига кўра табақалаштириш ва тартибга солишга асос бўладиган нормативлар мажмуасидир.<sup>2</sup> Тариф тизими ёрдамида давлат меҳнатга ҳақ тўлашнинг дифференциясини амалга оширади.

**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 ҳужжат.

**Тариф разряди** – тариф жадвалининг асосий элементларидан бири бўлиб, ходимнинг малакасига мувофиқ берилади.

**Тариф ставкаси** – ишчига бир соат ёки бир кунлик меҳнати учун тўланадиган иш ҳақининг ҳажми. Ходимларга иш ҳақи тўлашда мустақил тариф тизимининг асосий элементи бўлиб, 1-разряд тариф ставкаси ҳисобланади, яъни у вақт бирлигида оддий меҳнатга тўланадиган минимал ҳақни билдиради.

Акционерлик жамиятларида раҳбар (директор)нинг, 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.

### **Ходим ва иш берувчи моддий жавобгарлигининг асосий тамойиллари ва уларнинг мазмуни**

Ходим ва иш берувчи зиммаларига юкланган ўзаро моддий жавобгарлик ҳақидаги ҳуқуқий мажбуриятлар меҳнат муносабатлари барқарорлигини ва унинг иштирокчилари манфаатларини таъминлашнинг муҳим воситаларидан саналади.

Ходимга ва иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарлик ва унинг асосий тамойиллари деганда моддий жавобгарликни тартибга солиш билан боғлиқ энг муҳим қоидалар назарда тутилиб, ушбу тамойиллар норматив-ҳуқуқий ҳужжатларда ифодаланган.

Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплаш билан боғлиқ энг муҳим тамойиллар Ўзбекистон Республикасининг Конституциясида белгиланган.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 13-моддасига мувофиқ инсон, унинг ҳаёти, эркинлиги, шаъни, қадр-қиммати ва бошқа дахлсиз ҳуқуқлари олий қадрият бўлиб ҳисобланади.

Конституциявий тамойилларнинг барча қонун ва қонуности ҳужжатларидан устувор кучга эга эканлиги меҳнат мажбуриятларини бажарётган вақтда жабрланган фуқароларга зарур ҳолатларда ўз ҳуқуқларини бевосита ана шу нормалар орқали ҳимоя қилиш ҳуқуқини беради.

Таъкидлаш лозимки, ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплаш институтини ҳуқуқий тартибга солишда турли соҳа нормалари (фуқаролик, меҳнат, суғурта ҳуқуқи) бир-бири билан чамбарчас боғланиб кетган. Бу энг аввало, ходимнинг ҳаёти ва соғлиғи мутлақ ҳуқуқлар бўлиб, биринчи навбатда фуқаролик-ҳуқуқий нормалар орқали ҳимоя қилиниши билан изоҳланади. Зарар етказишдан келиб чиқадиган мажбуриятлар институтида ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашда Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси муҳим ўрин эгаллайди. Ушбу кодекснинг 57-бобида зарарни қоплаш тўғрисида нафақат умумий қоидалар, балки махсус нормалар ҳам назарда тутилган.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1005-1016-моддалари ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид нормаларни ўз ичига олган бўлиб, унда мазкур муносабат иштирокчилари томонидан риоя қилиниши лозим бўлган энг муҳим умумий ва махсус қоидалар мужассамлашган.

Айни вақтда ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 12-боби қоидалари ҳам муҳим ўрин эгаллайди. Меҳнат кодексининг мазкур бобида ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти мустаҳкамланган.

Жумладан, ходимнинг иш берувчи мол мулкига зиён етказмаслик, уни авайлаб сақлаш, моддий зарар етказилгани ҳолда бу зарар ўрнини қоплаш

мажбурияти Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 176-моддасида назарда тутилган. Ушбу моддага кўра, 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.

Айни пайтда Меҳнат кодексининг 177-моддасига мувофиқ 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 этибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Ходимлар сиҳат-саломатлиги ва бошқа мулкӣ манфаатларига амал қилиш, бу манфаатларга зарар етишига йўл қўймаслик ҳам иш берувчининг муҳим вазифаларидан саналади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 185-моддасига кўра, иш берувчининг ходим олдидаги моддий жавобгарлиги қонунда назарда тутилганидан кам бўлиши мумкин эмаслиги назарда тутилгани холда ходим иш берувчи олдида қонунда назарда тутилганидан кўп моддий жавобгарликка тортилишига йўл қўйилмаслиги белгилаб қўйилган.

Бунда, меҳнат қонунчилиги ходим моддий имкониятлари иш берувчининг имкониятларидан ҳар доим кам эканлиги, зарар ходим томонидан меҳнат вазифаларини бажариши, яъни иш берувчи манфаати йўлида ҳаракат қилиши оқибатида келиб чиқиши, шунингдек, ходим ва унинг оила аъзолари ижтимолий ҳимояси таъминланиши кераклигини назарда тутди. Бундан ташқари, ходим меҳнат вазифаларини иш ҳақи эвазига бажариб келиб, тадбиркорлик таваккалчилигидан фарқли равишда катта даромад ёки фойда олишни кўзламайди. Шу боисдан ходимнинг жавобгарлигининг ҳам чегараси бўлиши ижтимоий адолат ва ҳуқуқий тамойилларга мос келади.

Шунингдек, мазкур ҳуқуқ Ўзбекистон Республикасининг 2016 йил 22 сентябрдаги “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”<sup>42</sup> (янги таҳрири)ги, 2008 йил 10 сентябрдаги Ўзбекистон Республикасининг “Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан мажбурий давлат ижтимоий

---

<sup>42</sup> «Халқ сўзи», 2016 й., 188 (6623)-сон; ЎР ҚХТ, 2016 й., 38-сон, 441-модда.

суғуртаси тўғрисида”ги<sup>43</sup>, 2009 йил 16 апрелдаги “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги қонун<sup>44</sup>ларида янада аниқлаштириб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги” қонунининг 5-моддасида ходимнинг ҳаёти ва соғлиғи устуворлигини таъминлаш назарда тутилган. Шу сабабли ходим ҳаёти ва соғлиғига зарар етказилгани учун иш берувчининг моддий жавобгар бўлиши кўзда тутилган.

Шунингдек, мазкур қонун янги таҳрирда қабул қилиниши билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги (33-модда), ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини юридик шахс қайта ташкил этилган ёки тугатилган тақдирда қоплаш (34-модда) билан боғлиқ янги нормалар назарда тутилди.

Ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашни ҳуқуқий тартибга солувчи Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси нормаларига нисбатан махсус ҳужжатлар орасида “Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш тўғрисида”ги қонуни алоҳида аҳамият касб этади. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси ва мазкур қонуннинг нисбати ҳақида шуни айтиш мумкинки, бу ерда Фуқаролик кодексининг 1005-моддасига таянилади, унга мувофиқ фуқаронинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарар бўйича келиб чиқадиган мажбуриятлар, агар қонун ёки шартномада жавобгарликнинг юқорироқ миқдори белгиланган бўлмаса, Фуқаролик кодексининг 57-боби қоидалари бўйича қопланади.

Мазкур Қонун қабул қилиниши ходимга етказилган зарарни қоплашда турли ҳуқуқ соҳаларининг қўлланилиш имкониятини теранроқ тасаввур қилишга олиб келди. Мазкур қонун ходимга етказилган зарарни қоплашда судларнинг меҳнат ҳуқуқидан ташқари фуқаролик ҳуқуқи ва суғурта ҳуқуқи нормаларига ҳам муурожаат қилишларини белгилаб берди.

Бундан ташқари, меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплаш билан боғлиқ бўлган бир қатор норматив қонуности ҳужжатлар қабул қилинганлигини ҳам эътироф этиш лозим. Хусусан, 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 тўғрисидаги Низом”<sup>45</sup>,

<sup>43</sup>Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2008 й., 37-38-сон, 361-модда; 2010 й., 35-36-сон, 300-модда

<sup>44</sup>Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2009 й., 16-сон, 197-модда; 2013 й., 18-сон, 233-модда.

<sup>45</sup> Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорлари, 1997. 7-сон, 29-модда.

2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари”<sup>46</sup>, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2009 йил 24 июндаги 177-сонли қарори билан тасдиқланган Иш берувчининг фуқаролик жавобгарлигини мажбурий суғурта қилиш қоидалари<sup>47</sup>ни санаб ўтиш мумкин. Мазкур Қоидаларда ходимнинг ҳаёти ва соғлигига етказилган зарарни қоплаш механизмини амалга оширувчи энг муҳим қоидалар ва процессуал тартиблар мустаҳкамланган.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъий назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари”нинг (кейинги ўринларда – “Намунавий қоидалар” деб юритилади) 1.5-бандига кўра, ходимнинг мажбуриятлари жумласига қуйилгилар киради:

- 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.

Меҳнат шартномаси ва корхонанинг бошқа локал меъёрий ҳужжатларига кўра моддий бойликларни сақланишини таъминлашга қаратилган бошқа мажбуриятлар ҳам ходимлар зиммасига юкланиши мумкин.

Намунавий қоидаларнинг 39-бандига кўра иш берувчига ходим бевосита тўғридан-тўғри зарар етказган ҳолда интизомий жазо ва таъсир кўрсатишнинг бошқа чораларини қўллашдан қатъий назар, ходим, бундан ташқари, қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

---

<sup>46</sup>Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2005 й., 5-6-сон, 35-модда; 2010 й., 13-сон, 96-модда

<sup>47</sup>Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2009 й., 26-сон, 299-модда; 2012 й., 8-9-сон, 83-модда, 44-сон, 507-модда; 2013 й., 38-сон, 491-модда; 2014 й., 14-сон, 156-модда; 2016 й., 9-сон, 91-модда, 34-сон, 405-модда; 2017 й., 15-сон, 249-модда

Амалдаги меҳнат қонунчилиги ходимлар томонидан иш берувчига моддий зарар етказилган тақдирда зарарни аниқлаш, ҳисоблаш ва уни ундириш шартлари, тамойиллари ва тартибларини, шунингдек, бундай ҳолларда ходимларга бериладиган кафолатлар даражасини назарда тутди.

Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарни қонунда ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.

Умуман олганда, ходим ва иш берувчи моддий жавобгарлиги ҳақидаги қонунлар меҳнат шартномаси тарафлари моддий жавобгарлигининг асосий қоидаларини назарда тутди ва бунда ходимнинг ҳуқуқлари иш берувчига нисбатан устун даражада ҳимоя қилиниши тамойили қўлланилади.

Ходим моддий жавобгарлигининг умумий шартлари меҳнат қонунчилиги билан белгиланган бўлиб, бу шартларга амал қилиниши ходимларни ноқонуний моддий жавобгарликка тортилишларининг олдини олишга, меҳнат муносабатлари чоғида уларнинг мулкӣ ҳуқуқлари кафолатланиши ва ижтимоӣ адолат тамойиллари бузилмаслигига қаратилади.

### **Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги**

Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи қонун ҳужжатлари ҳар бир ходимнинг адолатли меҳнат шароитларида ишлаш, ҳаёти ва соғлиғи муҳофаза қилинишини таъминлаш, ғайриқонуний равишда ишдан бўшатишдан ҳимоялаш каби муҳим вазифаларни бажаради. Ходимларнинг ҳаёти ва соғлиғига хавф туғдирувчи ҳар қандай ҳолатлар ва уларни содир бўлишига сабаб бўлган корхона, ташкилот, муассасалар ва уларнинг раҳбарлари меҳнат қонунчилигига мувофиқ жавобгарликка тортиладилар.

Одатда моддий зарар ходим томонидан, шунингдек иш берувчи томонидан етказилади. Шу боис зарар ким томонидан етказилганлигига қараб иш берувчи етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлиги ҳамда ишлаб чиқаришда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги учун, шунингдек ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум этганлиги (ғайриқонуний равишда ишдан бўшатганлик) учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги каби жавобгарликлар деб фарқланади.

Бу ҳар икки турдаги жавобгарлик юридик жавобгарликнинг бир тури бўлиб, улар қопланиши лозим бўлган зарарнинг миқдорлари, ундириш

тартиблари жиҳатидан бир-биридан фарқ қилади. Айни вақтда бу жавобгарликлар билан боғлиқ муносабатлар бошқа-бошқа норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар билан тартибга солинади. Аммо бундай жавобгарликнинг шартлари ҳар икки турдаги, яъни ходимнинг ҳам, иш берувчининг ҳам моддий жавобгарлиги учун бир хилдир.

Иш берувчи ва ходим, гарчи меҳнат шартномаси билан боғланган бўлса-да, моддий жавобгарлигининг умумий белгилари ва шартлари, уларнинг бир-биридан фарқи ва мустақиллигини инкор қилмайди. Гап шундаки, ушбу шартноманинг тарафлари ўзининг иқтисодий ва бошқа имкониятларига қараб тенг эмасдир. Иш берувчи ходимга нисбатан ҳокимият ташкилий ваколатларига эга. Мазкур фактлар меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги моддий жавобгарликнинг фарқланишига олиб келади.

Меҳнат қонунчилигининг амалдаги нормаларини таҳлил қилиш асосида шундай хулоса қилиш мумкинки, меҳнат соҳасида иш берувчининг моддий жавобгарлиги моҳиятига кўра ўзига ҳос хусусиятларга эга.

Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги юридик жавобгарликнинг бошқа турларига (интизомий, фуқаролик, маъмурий ёки жиноий) тортилганидан қатъий назар келиб чиқиши қонунчиликда белгилаб қўйилган. Иш берувчининг моддий жавобгарлиги Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 187-197-моддаларида ўз аксини топган бўлиб, ушбу моддаларда иш берувчи моддий жавобгарлигининг миқдори, асослари ва шартлари белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 187-моддасига мувофиқ, иш берувчининг ходимга меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги, иш берувчининг ходим соғлиғига, шунингдек ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгарлиги белгиланган<sup>48</sup>.

Россия Федерацияси Меҳнат кодексининг 38-боби<sup>49</sup>га мувофиқ, қуйидаги ҳолларда меҳнат шартномаси тарафларининг ўзаро моддий жавобгарлиги келиб чиқади:

- а) меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолатларда;
- б) ходимнинг мол-мулкига зарар етказганда;
- в) ходимга ҳисобланган ойлик иш ҳақи ва бошқа тўловларни тўлаш муддатларини бузганда.

<sup>48</sup> Иноятов А.А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. – Тошкент: “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти, 2002. -Б.287.

<sup>49</sup> Россия Федерацияси Меҳнат кодекси. /<http://trud.doc./narod.ru>.

Ҳар икки давлат қонунчилиги ушбу нормаларини қиёсий таҳлил қилиш шуни кўрсатадики, улар ўртасида сезиларли фарқлар мавжудлигини кўриш мумкин. Булар қуйидагилардан иборат:

1) Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида ходимнинг соғлиғига етказилган зарар учун моддий жавобгарлик белгиланган, Россия Федерацияси меҳнат қонунчилигида эса мазкур ҳолатда моддий жавобгарлик белгиланмаган;

2) Россия Федерацияси меҳнат қонунчилигида эса ходимга ҳисобланган иш ҳақи ва бошқа тўловларни тўлаш муддатларини кечиктирганлик учун моддий жавобгарлик белгиланган бўлса, миллий меҳнат қонунчилигимизда бундай тўловларни кечиктирганлик учун жавобгарликни белгилаш тарафларнинг ихтиёрига берилган.

Моддий жавобгарликни вужудга келиш асосларини белгилашда турли ривожланган хорижий давлатларда ўзига хос амалиётни кўриш мумкин.

Жумладан, Хитой Халқ Республикасининг амалдаги меҳнат қонунчилигига асосан ходимга қуйидаги ҳолларда моддий компенсация тўланади:

1) иш берувчи шартномада белгиланган меҳнат муҳофазаси шarti ёки меҳнат шартларини бузса;

2) агар иш берувчи меҳнат натижаси бўйича рағбатлантиришларни ўз вақтида ёки тўлиқ тўлаб бермаса;

3) иш берувчи қонун талабларини бузиб, ходимнинг ижтимоий тўловларни амалга оширмаса;

4) иш берувчининг мансаб йуриқномалари норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар талабларига зид бўлиб, ходимнинг ҳуқуқи ва манфаатларига путур етказса;

5) ходим билан алдов, кўрқитиш, зўрлик ишлатиш ва ходимнинг қийин аҳволдан фойдаланган ҳолда шартнома тузилган ёки ўзгартириш киритилганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси ҳақиқий эмас бўлганда;

6) иш берувчи ва ходим ўзаро келишув билан шартномани бекор қилганда;

7) меҳнат шартномаси муддати тугаган ёки ходим пенсияга чиққанда.

Мазкур моддий компенсация қисман банд бўлган ходимга тўланмайди.<sup>50</sup>

---

<sup>50</sup>Хитой Халқ Республикасининг Меҳнат кодекси. /<http://www.chinazone.ru>.



Иш берувчи ходимга етказилган зарар учун моддий жавобгарлиги объектлари қаторига Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 187-моддасига мувофиқ қуйидагилар киради:

– меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ равишда ходимнинг соғлигига зарар етказилиши туфайли йўқотилган иш ҳақи ва кўрилган бошқа зарарлар;

– ходим меҳнат бурчларини бажариши туфайли вафот этганида унинг қарамоғида бўлиб келган меҳнатга яроқсиз оила аъзолари ўз даромадларидан маҳрум бўлишлари туфайли кўрган зарар;

– ходимни ишлаш имкониятидан ғайриқонуний маҳрум қилиш (ноқонуний ишдан бўшатиш, бошқа ишга ўтказиш ёки ишдан четлатиш) натижасида мажбурий прогул вақти туфайли кўрилган зарар;

– ходимнинг мол-мулкига иш берувчи томонидан ғайриқонуний зиён етказилиши туфайли (ходим мулкининг нобуд бўлиши, йўқолиши, камайиши, шикастланиши) етказилган зарар;

– ходимга иш берувчи томонидан етказилган маънавий (жисмоний ёки руҳий азоб чекиш) зарар.

Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлиши касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқача тарзда шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчилар томонидан тўлаш билан боғлиқ муносабатлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексидан ташқари “Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари”да белгилаб қўйилган шартларда тартибга солинади.

Ходимнинг меҳнатдан майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлаши шарт.

Ходимнинг иш берувчи ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнатдан майиб бўлиши, шунингдек иш берувчи томонидан ажратилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган пайтда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади.

---

Меҳнатда майиб бўлиш оқибатида ёки ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли ходимга етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар унинг айби билан келиб чиққанлигини исботлаб бера олмаса, тўлаши шарт.

Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги муносабати билан зарарни қўидаги схемада кўриш мумкин:



Бундан ташқари, ходимнинг соғлиғига шикаст етиши муносабати билан тўланиши лозим бўлган зарар миқдори Меҳнат кодексидан ташқари, Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида” (янги таҳрири) қонунида белгиланган тартибда аниқланади. Жумладан, мазкур Қонуннинг 33-моддаси иккинчи қисмига кўра, ходимнинг соғлиғига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар бўлган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан жабрланувчи томонидан қасбга оид меҳнат қобилиятини йўқотиш даражасига мувофиқ бўлган фоизлардаги ҳар ойлик тўловдан, шунингдек ходимнинг бир йиллик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўловидан ҳамда ходимнинг соғлиғи шикастланишидан келиб чиққан қўшимча харажатларни (агар у даволаниш, протез қўйдириш ва тиббий ҳамда ижтимоий ёрдамнинг бошқа турларига муҳтож деб топилган бўлса, ушбу тадбирлар билан боғлиқ харажатлар, шунингдек жабрланувчининг қайта

тайёргарлиги ва тиббий хулосага мувофиқ ишга жойлашиши учун харажатлар ва бошқа харажатлар) компенсация қилишдан иборатдир.

Ходим соғлигига зарар етишида унинг ўзи томонидан ҳам қўпол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқишига ёки кўпайишига сабаб бўлса (яъни тарафларни аралаш жавобгарлиги юз берган бўлса), у ҳолда иш берувчидан ходим фойдасига ундириладиган зарар ходим айби даражасига мутаносиб равишда камайтирилиши мумкин.

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 эҳтиётсизлигини инобатга олиб зарар миқдорини белгилаш масаласи ҳам хорижий давлатлар амалиётида ўзига хос кўринишга эга.

Жумладан, Беларус Республикаси Меҳнат кодексининг 415-моддасига кўра, агар жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги зарарни вужудга келиши ёки унинг кўпайишига олиб келган бўлса, зарар миқдори жабрланувчининг айби даражасига мутаносиб равишда, бироқ 25 %дан кўп бўлмаган миқдорга камаяди.

Жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги ва иш берувчининг айби мавжуд эмаслиги ҳолатида жавобгарлик иш берувчининг айбидан қатъи назар вужудга келган ҳолларда, зарар миқдори мутаносиб равишда 25%гача камайтирилади.<sup>51</sup>

Жабрланувчининг айбдорлиги даражаси корхона, муассаса, ташкилот қасаба 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.

Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги (янги таҳрири) қонунининг 33-моддаси учинчи қисмига кўра, ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ёки касб касаллиги оқибатида ходим вафот этган тақдирда, зарарнинг ўрни қопланиши ҳуқуқига эга бўлган шахсларга боқувчининг вафоти билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳар ойлик

---

<sup>51</sup>Белорус Республикасининг Меҳнат кодекси. /<http://trud.doc./> narod.ru.

тўловлар амалга оширилади, шунингдек вафот этган ходимнинг ўртача йиллик иш ҳақининг олти бараваридан кам бўлмаган миқдорда бир йўла бериладиган нафақа тўланади ва дафн этиш харажатларининг ўрни қопланади.

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 кўмитаси 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.<sup>52</sup>

Ходимга етказилган моддий зарарни аниқлаш ва уни қоплаш тартиби Озарбайжон Республикасининг меҳнат кодекси 196-моддасида қуйидагича назарда тутилган: Ходимга етказилган моддий зарар Кодекснинг 195-моддасида назарда тутилган ҳолатларда, шунингдек, ваколатли мансабдор шахс (орган) – тафтишчи, аудитор, корхона молиявий-хўжалик фаолиятини текширувчи аудиторлик ташкилоти, тегишли ижроия органи ва унинг мансабдор шахсларининг тегишли қарори, хулосаси, маълумотномаси билан, шунингдек суд ҳукми (ҳал қилув қарори, қарори) билан аниқланган ва белгиланган ҳолатларда қопланади.<sup>53</sup>

Маълумки, меҳнат муносабатларида иш берувчи моддий жавобгарлиги вужудга келишининг сабабларидан бири – бу ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум этиш ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 188-моддасида иш берувчининг ходимни меҳнат қилиш

<sup>52</sup> Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2005 й., 5-6-сон, 35-модда; 2010 й., 13-сон, 96-модда

<sup>53</sup> Озарбайжон Республикасининг Меҳнат кодекси. /<http://trud.doc./> narod.ru.

имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этиш ҳоллари санаб ўтилган. Уларга қуйидагилар киради:

1. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш;
2. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш;
3. Ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш;
4. Ишдан ғайриқонуний равишда четлаштириш;
5. МНК ёки суднинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини бажаришни рад этиш ёки ўз вақтида ижро этмаслик;
6. Меҳнат дафтарчасини беришни кечиктириш;
7. Ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатиш.

Ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум қилиш тизимида амалиётда энг кўп учрайдиган ва низолашиладиган ҳолат меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ва ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказиш ҳисобланади.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш амалиётда кенг учрайдиган қонун бузилишлардан бўлиб, бунинг натижасида ходим ҳам моддий, ҳам маънавий зарар кўради. Шунинг учун суд амалиётида аксарият ҳолларда ходим ўз даъво аризаларида бир нечта даъво талабларини кўяди. Хусусан ишга тиклаш ҳақидаги даъво аризасида ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарларни ундириш талаби қўйилиши амалиётда кўп учрайди.

Жумладан, Тошкент шаҳар Мирзо Улуғбек туманлараро фуқаролик ишлари бўйича судида ишга тиклаш ва мажбурий бекор юрган кунлар учун иш ҳақи, моддий ва маънавий зарар ундириш ҳақидаги даъво аризаси кўрилиб, суд Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти) ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги 1998 йил 17 апрелдаги №12-сонли қарорини 46-бандида “Меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган ёки ғайриқонуний бошқа ишга ўтказилган ҳолларда ходим аввалги ишига тикланиши шарт, ходимни ишга тиклашда унга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти иш берувчига юкланади”, деб, шунингдек “Мажбурий прогул учун сўзсиз ҳақ тўлаш, маънавий зарарни қоплаш, маънавий зарар миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатларига баҳо берган ҳолда аниқланиб, у ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас” деб кўрсатилганига асосланиб даъвогарни даъвосини қисман қаноатлантирган.<sup>54</sup>

---

<sup>54</sup>Фуқаролик ишлари бўйича Мирзо Улуғбек туманлараро суди архиви материаларидан. 2009 йил.

Ходимни меҳнат қилиш имкониятидан маҳрум қилиш тизимида амалиётда энг кўп учрайдиган ҳолатлардан бири – бу ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш ҳисобланади. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини конституциявий кафолатлашга қаратилган энг таъсирчан чоралардан бўлиб ҳисобланади. Бу кафолат Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 78-моддасида ҳам ўз ифодасини топган бўлиб, унда ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш таъқиқланганлиги белгилаб қўйилган.

### **Назорат саволлари:**

1. Меҳнат ҳақининг турлари қайси ҳужжатларда акс этади?
2. Бажарилган меҳнат учун иш ҳақи ва фуқаролик муносабатларидан келиб чиқадиган тўловни асосий фарқлаш учун қайси хусусиятлар асос бўлиб хизмат қилади?
3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 188-моддасида иш берувчининг ходимни меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этиш ҳоллари санаб ўтилган. Улар қайсилар?
4. Қайси ҳужжатлар меҳнат жароҳати учун иш берувчининг айбдорлигини ёки жавобгарлигини исботловчи далил бўлиши мумкин?

#### **IV. АМАЛИЙ МАШҒУЛОТ МАТЕРИАЛЛАРИ**

Ўқув машғулотларининг асосий турларидан ҳисобланган маъруза, семинар, назорат ишлари, лаборатория дарси, консультация ўтказиш кабилар каторида амалий машғулотларни ўтказиш ҳам алоҳида ўринга эга ҳисобланади. У ўқув ҳамда касбий-амалий кўникмаларнинг шаклланишига замин яратади.

Амалий машғулотларнинг таркиби ва мазмуни унинг амалдаги дидактик мақсадларидан келиб чиқиб белгиланади: амалий кўникмаларни шакллантириш:

- касбий (келгусидаги касбий фаолиятида зарур бўлган муайян ҳаракатлар, операциялар бажариш);
- ўқув (халқаро-ҳуқуқий фанлар доирасида кейслар ёки казуслар ечиш), яъни келгусидаги ўқув жараёнида муҳим бўлган.

#### **МАВЗУЛАР БЎЙИЧА УМУМИЙ АМАЛИЙ ТОПШИРИҚЛАР**

**Норматив-ҳуқуқий ҳужжатни шарҳлаш кўникмасини ривожлантиришга қаратилган торширик**

**Ишдан мақсад:** Мавзусига оид қонунчиликни амалий аҳамиятини ошириш мақсадида тингловчиларга қонунларнинг муҳокамага сабабчи бўладиган нормаларини тарқатиш ва уларни шарҳлаш кўникмасини шакллантиришдан иборат.

**Масаланинг қўйилиши:** Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 79-моддасига мувофиқ, 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..

Мазкур қоидани сиз қандай шарҳлайсиз? Олий вакиллик органи деган иборани изоҳланг.

**(200 сўздан кам бўлмаган ҳолда).**

**Ишни бажариш учун намуна:** Тингловчи нормани шарҳлашда шарҳланиётган қонунчиликка оид бўлган амалдаги қонун ҳужжатлари, назарий маълумотлар ва хорижий мамлакатлар тажрибасидан фойдаланиши мумкин бўлади.

## **Амалий машғулот топшириқлари**

### **1-топшириқ**

Амалдаги меҳнат қонунчилигида ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмаслиги билан боғлиқ норма белгиланган.

Бозор иқтисодиёти шароитида мазкур норманинг амалда қўлланилиши иш берувчилар учун муайян ноқулайликларни олиб келади деб ҳисоблаш мумкинми?

***Мазкур қондан сиз қандай шарҳлайсиз?***

**(200 сўздан кам бўлмаган ҳолда).**

### **2-топшириқ**

Меҳнат муносабатларининг локал ҳужжатлар билан тартибга солиниши унинг бошқа соҳалардан алоҳида фарқли жиҳати ҳисобланади.

Жамоа шартномалари ва келишувларининг моҳиятини ҳамда заруратини таҳлил қилган ҳолда меҳнат муносабатларида тутган ўрнини изоҳланг.

***Мазкур қондан сиз қандай шарҳлайсиз?***

**(200 сўздан кам бўлмаган ҳолда).**

### **3-топшириқ**

Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш ҳамда таътилни қисмларга бўлиш институтлари дам олиш институтининг муҳим элементлари ҳисобланади.

Таътилни узайтириш ва бошқа муддатга кўчириш асослари, тартиби ҳамда таътилни қисмларга бўлишнинг қонуний шартларини келтиринг.

***Мазкур қондан сиз қандай шарҳлайсиз?***

**(200 сўздан кам бўлмаган ҳолда).**

### **4-топшириқ**

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси, 2-қисми, 7-бандида ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига



мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби белгиланган.

Ушбу қондани ҳуқуқий жиҳатдан асосланг.

***Ходимнинг пенсия ёшига етиши уни ишни давом эттиришини тақиқлайдими?***

**(200 сўздан кам бўлмаган ҳолда).**

### **5-топширик**

Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкинлиги белгиланган.

Меҳнат ҳуқуқида неустойка ва унинг ўзига хос жиҳатларини таҳлил қилинг.

**(200 сўздан кам бўлмаган ҳолда).**

### **Ақлий ҳужум топширик**

#### **1-топширик**

а) Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ҳолларда, ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозимлиги белгиланган.

Ишга тиклаш институти ва унинг ўзига хос алоҳида хусусиятларини ёритинг.

**(10 дақиқа тайёргарлик кўриш учун).**

б) меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилганлик ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказганлик учун иш берувчининг жавобгарлигини муҳокама қилинг.

**(10 дақиқа тайёргарлик кўриш учун).**

#### **2-топширик**

Меҳнат қонунчилигида ходимларнинг соғлигига муҳофаза қилиш бўйича имтиёзлар белгиланган.

Айтингчи, агар иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан ходимга қандай ҳуқуқлар вужудга келади ва бунинг меҳнат шартномаси тасири қандай мисоллар келтиринг.

**(10 дақиқа тайёргарлик кўриш учун).**

### **3-топширик**

Корхонада меҳнат тартиби иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида акс эттириладиган тартиб қоидаларни аниқ кўрсатиб ўтинг.

**(10 дақиқа тайёргарлик кўриш учун).**

### **Жамоада ишлаш бўйича топширик**

#### **1-топширик**

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 214-моддасига кўра, тиббий кўриклардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар дейилган.

Биринчи гуруҳ ижобий томонлар бўйича тақдимот қилади, иккинчи гуруҳ эса салбий томонлари бўйича тақдимот қилади.

**( 2 та гуруҳ бўлингани ҳолда, 10 дақиқа тайёргарлик кўриш учун).**

#### **2-топширик**

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 237-моддасига кўра, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан мустасно.

Сизнинг вазифангиз икки гуруҳ кесимида юқорида келтирилган масала бўйича ижобий ва салбий томонларини таҳлил қилиш, ҳуқуқий жиҳатдан асослаб мисоллар келтириш.

**(2 та гуруҳга бўлинган ҳолда, 10 дақиқа тайёргарлик кўриш учун).**

## V. КЕЙСЛАР БАНКИ

1. Корхонада меҳнат интизомига риоя қилинишини таъминлаш мақсадида “Фаёза” МЧЖ директори Содиков 2014 йил 15 майда ишга кеч қолиб келган ходимларининг барчасига ҳайфсан интизомий жазоси қўлланилиши ҳақида буйруқ чиқарди. Интизомий жазо қўлланилганлиги ҳақидаги буйруқ билан ходимлар имзо чектириш орқали таништирилди. Интизомий жазо чораси қўлланилганлигига қарамасдан, кейинги иш куни 150 нафар ходим яна ишга кеч қолиб келди. Шу сабабли корхона раҳбари Содиков ишга кеч қолган ҳар ўнинчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида қарор қабул қилди.

***Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.***

2. “Турон замини” МЧЖ директори Рашидов иш куни ҳафтасига қирқ икки соатни ташкил этувчи лавозимдаги ходимлар рўйхатини ўзида акс эттирган локал норматив ҳужжат қабул қилди. Рашидов мазкур ҳужжат тўғрисида қасаба уюшмаларини хабардор қилди. Бироқ қасаба уюшмалари мазкур ҳужжат билан танишиб чиқиб, уни амалга киритишга розилик бермади. Бунга жавобан директор қасаба уюшмаларидан келиб тушган эътирозга қарамасдан ҳужжатни ўзгаришсиз қолдирди.

***Иш берувчи корхонада мазкур ҳужжатни қўллаши ҳақидаги масалани таҳлил қилинг.***

3. Болибеков Аслановани уй ишларини бажариш учун хизматкор сифатида ишга қабул қилди. Улар шартномани меҳнат муносабатларини тартибга солувчи қонунчилик нормалари билан расмийлаштирди. Болибеков шартноманинг иш вақти қисмига қисмларга бўлинган иш вақтини, лекин жами бир кунда 40 соатдан ошмаган иш кунини, таътил учун 12 иш кунидан иборат муддатни ҳамда иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш қисмига мустақил равишда “Ўзаро муносабатларда ходимнинг иш берувчига ёқмай қолиши” бандини киритди.

***Юрист сифатида шартноманинг мазкур бандини таҳлил қилинг.***

4. ЯТТ Саидрасулов кийим-кечак чакана савдоси билан шуғулланади. У туман марказидан товар сотиб олиб узоқ қишлоқ бозорларига сотади. Транспортдаги қийинчиликлар туфайли кўшнисини 4 йил олдин транспорт коллежини битирган Аслиддинов билан ҳайдовчи лавозимига меҳнат шартномаси тузди. Шартномада унинг ҳайдовчи лавозимида фаолият олиб бориши Саидрасуловнинг ўзи учун қулай бўлиш

бўлмаслигини текшириб кўриш мақсадида аввал икки ой, Аслиддинов розилигисиз кейиналик яна кўшимча бир ой дастлабки синовмуддати белгилади. Икки ярим ойдан кейин ҳайдовчиликни ўзи ҳам амалга ошира олишини ва фаолияти билан боғлиқ харажатларни қисқартиришини айтиб, Аслиддинов билан меҳнат шартномасини бекор қилди.

***Аслиддинов мазкур ҳолат юзасидан сизга мурожаат қилиб малакали ҳуқуқий маслаҳат сўради.***

5. Фуқаро хомиладор, ёлғиз она Нодирхонова “Янги ҳаёт” қурилиш фирмасига бўш иш ўринларида кўрсатилаган эълон юзасидан ишга қабул қилишларини сўраб мурожаат қилди. Корхона кадрлар бўлимининг инспектори унданпаспорт, диплом, пенсия дафтарчаси, маҳалладан тавсифнома, кўшниларида кафолатнома, соғлиғи тўғрисида тиббий маълумотнома, доимий прописка, турган жойи бўйича ҳисобда турганлик тўғрисида маълумотнома, меҳнат дафтарчаси ва ҳарбий билет тақдим этишини сўраб, акс ҳолда ишга қабул қилишни рад этишини айтди. Нодирхонова бу ҳолатдан норози бўлиб, юрист кўшнисидан юридик маслаҳат беришни сўради.

***Вазиятни ҳуқуқий жиҳатдан таҳлил қилинг.***

6. Қурбонбердиев судга шикоят қилиб, ўзининг меҳнат дафтарчасидаги ёзув асосида бош мутахассис сифатида ишга қабул қилиниб, амалда ишга қўйилганлигини, кейинчалик ўзи билан корхона ўртасида ёзма меҳнат шартномаси тузилмаганлиги ва прокуратура органларидан текширув келаётганлигини сабаб қилиб кўрсатиб, давлат корхонаси раҳбари ўринбосари томонидан меҳнат шартномаси бекор қилинганлигини, шу билан бирга Қурбонбердиев ўз аризасида унинг ўрнига директор ўринбосари ўзининг ўғлини жойлаштирганлигини ҳам кўрсатиб ўтди.

Суд иш жараёнида Қурбонбердиевнинг директор ижозати билан ҳақиқатда ишлашга рухсат этилганлигини ва икки календарь ой давомида унга ойлик иш ҳақи тўланганлигини аниқлади.

***Вазиятдан келиб чиқиб судья сифатида асосланган қарор қабул қилинг.***

7. Маҳаллий меҳнат органи инспектори ишсиз муҳандис Дадахоновга ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашишни таклиф қилди. Дадахонов ўзига таклиф этилаётган ишни ўзининг малакасига тўғри

келмаслигини айтиб, таклиф қилинган ишни рад этди. Маҳаллий меҳнат органи инспектори Дадахоновга белгиланган ишсизлик нафақасини бекор қилиш тўғрисида қарор қабул қилинганлигини маълум қилди. Дадахонов бунга эътироз билдириб, рўйхатдан ўтган кундан бошлаб 3 ой давомида ишсизлик нафақаси тўланиши кераклигини талаб қилди.

***Вазиятни ҳуқуқий жиҳатдан таҳлил қилинг.***

8. Ишлаб чиқаришнинг кенгайганлиги сабабли Рашидова муддатли меҳнат шартномаси асосида бир йил муддат билан ишга қабул қилинди. Меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати ушбу шартнома амал қилиш муддати давомида яна бир йилга узайтирилди. Бу давр мобайнида Рашидова фарзандли бўлди ва бола парваришlash таътили расмийлаштирди. Ходим таътилдан фойдаланиш жараёнида почта орқали у билан муддатли меҳнат шартномаси муддатининг тугаши сабабли бекор қилинганлиги ҳақидаги бўйруқни олди. Иш берувчининг бу қароридан норози бўлган Рашидова у билан меҳнат шартномаси ноқонуний бекор қилинганлиги сабабли, уни ишда тиклашларини, мажбурий прогул учун компенсация ундириб беришларини сураб даъво аризаси билан судга мурожаат қилди.

***Суд қарорининг юридик мазмунини шакллантиринг.***

9. Саидов бир йилга яқин вақт давомида қўчмас мулк билан боғлиқ фаолиятни амалга ошираётган фирмада юрист бўлиб ишлади. Маълум бир вақт ўтгач, унинг ҳамкасблари ундан бир ярим баравар кўпроқ ойлик олаётганлигини билиб қолиб, фирма директорига унга берилаётган иш ҳақи миқдоридан норози эканлигини айтиб, мурожаат қилди. У ўзининг нуфузли юридик университет битирувчиси эканлигини, шу билан бир қаторда иқтисодий мутахассислик маълумотига ҳам эга эканлигини, иккита хорижий тилда бемалол сўзлаша олишини, ишнинг ҳажми ва хусусияти бошқа ҳамкасблариникидан фарқ қилмаслигини, шунинг учун ҳам унинг иш ҳақи миқдорини кўпайтириб бериши лозимлигини маълум қилди. Бундан ташқари тенг меҳнат учун тенг бўлмаган иш ҳақи белгилаш мумкин эмаслигини бу халқаро нормалар ҳамда меҳнат қонунчилигига зид эканлигини уқтириб ўтди.

***Меҳнат қонунчилик нормаларидан келиб чиқиб, вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.***

**10.** Болалар боғчасида тарбиячи вазфасида ишлаб келаётган Сафоева, феврал ойида тиббий кўриқдан ўтиши керак эди. Бирок, иш берувчи томонидан бир неча мартаба огоҳлантирилишига қарамасдан, у тиббий кўриқдан ўтмади. Бунинг натижасида директор томонидан ишдан четлаштирилди. Бир вақтнинг ўзида унга “хайфсан”интизомий жазо чораси қўлланилиб, 10 кун ичида тиббий кўриқдан ўтиши шартлиги ҳақида огоҳлантирилди. 10 кунлик огоҳлантириш муддати ўтгач, ЎзР МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми, 3- бандига мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласи қўйилди. Сафоева, бунга жавобан унга нисбатан ушбу ҳаракатлари учун илгари бир мартаба интизомий жазо қўлланганлигини ва унга иббий кўриқдан ўтиш учун боғча фондидан маблағ ажиратилмаганлиги, унинг устига тиббий кўриқдан ўтгунча ишдан четлаштирилиши натижасида шундай ҳам моддий зарар кўрганлигини кўрсатиб ўтди.

*Мазкур ҳолатга Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги асосида ҳуқуқий баҳо беринг.*

**11.** Навоий Эркин иқтисодий индустриал зонасида жойлашган Корея автомобиль заводининг машина йиғув корхонаси ходимлар учун ўзида қуйидагиларни ақс эттирган Низомни қабул қилди:

1. ишга қабул қилинаётган барча Ўзбекистон фуқаролари билан корхона ўртасидаги меҳнат муносабатлари Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги нормаларига бинон, муддатли меҳнат шартномаси асосида тартибга солинади, шартнома муддати қонунда белгиланган беш йилдан ва дастлабки синов муддати икки ойдан ортиқ бўлмаслиги белгиланди;

2. ходимларнинг касаба уюшмаларига бирлашишига рухсат берилиб, бу тавсиявий характерга эга эканлиги кўрсатилди.;

3. ҳар бир ходим ўзининг малакасини тизимли тарзда стажировка ёки ишдан ажралмаган ҳолда малака оширишлари шартлиги белгиланди;

4. ходимларнинг одоб-ахлоқ қоидалари Корея ҳудудида жойлашган компанияларда амалда бўлган корпоратив ахлоқ Кодекси нормаларига мос бўлиши белгиланди.

5. меҳнат шартномаси муддати тугаганида аттестация натижаларига кўра ходим билан янги муддатга ёки номуаян муддатга шартнома тузиш ҳақидаги қарор қабул қилинади.

*Миллий меҳнат қонунчилик нормаларидан келиб чиқиб, қабул қилинган низом мазмунига ҳуқуқий баҳо беринг.*

12. “Миранда” кафесининг ошпази Саидова раҳбариятга жорий йилнинг 6 март куни қон топширганлиги ҳақидаги тиббий муассаса маълумотномасини тақдим қилиб, унга 7-8-март кунларида дам олиш куни беришларини бундан ташқари қарамоғида бетоб оила аъзоси борлиги сабабли ишга чиқа олмаслигини билдирди. Раҳбарият Соатовни унинг ўрнига бошқа ишлайдиган ходим йўқлиги сабабли ишга чиқиши лозимлиги ва у билан тузилган шартнома фуқаровий-ҳуқуқий шартнома бўлганлиги сабабли дам олиш кунидан ишлаб чиқаришга таъсир қилмайдиган бошқа вақтда фойдаланиши мумкинлигини айтди. Соатова у билан меҳнат шартномаси тузилган бўлиши кераклигини, ишга кираётганда шартнома мазмуни билан танишмасдан уни имзолаганини билдирди.

*Мазкур ҳолатга Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги асосида ҳуқуқий баҳо беринг.*

13. Фурқатова билан тузилган меҳнат шартномаси қорхонанинг тугатилганлиги сабабли бекор қилинган, у маҳаллий меҳнат органига ариза билан мурожаат қилиб ўзини ишсиз сифатида рўйхатдан ўтказишларини сўради ҳамда паспорт, меҳнат дафтarchаси, маълумоти ҳақидаги дипломини тақдим этди. Унинг мурожаати маҳаллий меҳнат органи томонидан рад этилди. Рад этишга аризачининг охириги уч ой давомида олган ойлик иш ҳақи тўғрисидаги маълумотномани тақдим этмаганлиги, иш берувчи томонидан бўлажак ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотлар тақдим этилмаганлиги асос қилиб кўрсатилди. Фурқатова ўзи ишлаган ҳарбий қисм қайта ташкил этилганлиги сабабли бундай маълумот олиш шароити йўқлиги билан изоҳлади. Фурқатова маҳаллий меҳнат органига мурожаат қилган кунда 53 ёшга тўлган бўлиб, унинг иш стажи 30 йилни ташкил этар эди.

*Вазиятни норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга асосланган ҳолда изоҳланг.*

14. Қудратов маҳаллий меҳнат органи томонидан ишсиз сифатида рўйхатдан ўтказилди ва унга ўн уч календарь ҳафта мобайнида ишсизлик нафақасини тўлаш белгиланди. Қудратовнинг маҳаллий меҳнат органига келиш санаси икки ҳафтадан кейин соат 12.00 қилиб белгиланди. Қайта рўйхатдан ўтиш куни Қудратов маҳаллий меҳнат органига келмади. Мазкур орган томонидан белгиланган кунда келмаслик, узрсиз сабабларга кўра келмаслик деб топилиб, ишсизлик нафақасини тўлаш 2 ой муддатга тўхтатиб қўйилди. Қудратов бу қарор устидан судга мурожаат қилиб қайта рўйхатдан

ўтиш керак бўлган куни унинг соғлиғи ёмонлашиб врачга мурожаат қилишга мажбур бўлганлигини, бу ҳақда тиббий ҳужжати борлигини айтди.

***Суд қарорининг юридик мазмунини шакллантиринг.***

**15.** Шаҳар ФХДЁда котиба бўлиб ишлаган Собирова судга даъво аризаси билан мурожаат қилиб, унинг лавозими асосиз қисқартирилганлигини, бунинг устига у билан меҳнат шартномаси қонун талабларини бузган ҳолда бекор қилинганлигини, яъни ЎзР МКнинг 103-моддасида белгиланган кафолатлар берилмаганлигини (қарамоғида 4 нафар вояга етмаган боласи борлиги ва уларни ёлғиз боқаётганлигини) баён этади. Унинг фикрича иш берувчи уни ёзма равишда икки ой аввал огохлантириши, икки ойлик иш ҳақи миқдорида ишдан бўшатиш нафақаси тўлаши лозим эди. Судда иш берувчи вакили иштирок этиб, Собирова котиба сифатида ўз вазифасини уддалай олмаётганлиги сабабли у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлигини ва унинг ўрнига иш юритишни яхши биладиган бошқа ходим ишга қабул қилинганлигини билдирди.

***Мазкур ҳолатга Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги асосида ҳуқуқий баҳо беринг.***

**16.** Фуқаро Қодиров завод молия–режалаштириш бўлимининг иқтисодчиси лавозимига ишга қабул қилинди. Бир ой ишлаганидан сўнг, унинг розилиги олинмаган ҳолда заводнинг бош бухгалтери лавозимига ўтказиш ҳақида буйруқ чиқарилди. Фуқаро Қодиров бундай буйруқдан норози бўлиб, меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилди ҳамда унга юклатилган меҳнат вазифаларининг хусусияти ва ҳажми ортганлигини важ қилиб келтирди. Корхона раҳбари эса ўзининг Қодировни бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруғи қонуний равишда чиқарилганлигини, бу билан аксинча Қодировнинг меҳнат шартлари яхши томонга ўзгарганлигини, унинг ойлик моаши ҳам ортганлигини таъкидлаб, бунинг учун унинг розилигини олиш шарт эмас деб ҳисоблаганлигини, энг муҳими ЎзР МКнинг 5-моддаси талаблари бузилмаганлигини кўрсатди.

***Вазиятни меҳнат қонунчилигини нормаларини қўллаган ҳолда ҳал этинг.***

**17.** 2016 йилнинг февраль, июнь ва сентбрь ойларида 3 мартаба жарима интизомий жазо чораси қўлланилган ходим Олимов билан меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббусига кўра ходим томонидан ўз меҳнат



вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги асосида бекор қилинди. Аммо ходим иш берувчининг қароридан норози бўлиб, ишга тиклаш тўғрисидаги даъво аризаси билан судга мурожаат қилди ва суд мажлисида у интизомий жазо чорасини қўллашдан олдин корхона маъмурияти Олимовдан ёзма тушунтириш хати олмаганлигини, унга нисбатан интизомий жазо қўлланилган кунидан бир йил муддат ўтиб меҳнат шартномаси бекор қилинганлигини маълум қилди. Ўз навбатида иш берувчининг вакили ҳар сафар ноҳўя хатти-ҳаракат содир этилганлиги учун ходимдан тушунтириш хати талаб этилганлигини, у тушунтириш хати беришдан бош тортганлигини, бу ҳақда далолатнома тузилганлиги айтиб, унинг нусхасини тақдим этди.

***Масалани тегишли қонун ҳужжатлари нормалари асосида қонуний ҳал қилинг.***

**18.** Иш берувчига корхонанинг муҳандиси ҳозирда вояга етмаган 3 ёшли боласи борлигини туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома нинг нусхаси билан асослаган ҳолда, тўлиқсиз иш вақтини белгилаб беришларини сўраб мурожаат қилди. Аризада у ҳафтасига 3 кунлик иш кунини ва олти соатлик иш вақтини белгилаб беришларини сўраган. Иш берувчи томонидан унинг мурожаати қаноатлантирилмади ва унга бу лавозимда ишловчи ходимларга иш вақти нормалаштирилмаганлиги, бундан ташқари корхонада ҳозир бундай шароит мавжуд эмаслигини, шунинг учун тўлиқсиз иш вақти белгилаш мумкин эмаслиги тушунтирилди. Бундан ташқари иш берувчи фақат 3 ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга тўлиқсиз иш куни белгиланишини айтди.

***Иш берувчинининг ҳаракатларига меҳнат қонунчилигини нормаларини қўлаган ҳолда баҳо беринг.***

**19.** 2012 йил 7 июнда Бўронов томонидан “Фатон” АЖ га фойдаланилмаган қўшимча меҳнат таътили учун компенсация талаб қилиб судга даво аризаси билан мурожаат қилинди. Ўзининг даъвоси аризасига асос сифатида Бўронов 2002 йил 4 январдан 2012 йил 7 майгача “Фатон” АЖда ҳайдовчи бўлиб ишлаганлигини, 2012 йил 7 майда пенсия ёшига етганлиги муносабати билан у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлигини, 2012 йил 1 февралда Фатон қайта ташкил этилиши муносабати билан унга қўшимча меҳнат таътили учун 2009 йил 4 январидан 2012 йил 1 февралга қадар бўлган давр учун 28 иш кунидан иборат қўшимча меҳнат таътилидан фойдаланилмаганлиги учун компенсация

тўланмаганлигини, уч йил давомида узлуксиз ишлаганлик учун кўшимча меҳнат таътили берилиши жамоа шартномасида кўрсатиб қўйилганлигини кўрсатди.

*Суд томонидан чиқариладиган қарор вариантини норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга асосланган ҳолда шаклантиринг.*

## VI. ГЛОССАРИЙ

№	Тушунча	Ўзбек тилидаги шарҳи	Инглиз тилидаги шарҳи
1.	<p><b>Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатлар</b>  <b>Normative Acts Regulating Labour Relations</b></p>	<p>Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.</p> <p>Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари Меҳнат кодекси, 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.</p>	<p>Labour relations in the Republic Uzbekistan shall be regulated by legislation on labour, collective agreements, and also collective contracts and other local normative acts.6</p> <p>Legislation on labour shall consist of the Labour Code, laws of the Republic Uzbekistan and decrees of the Oliy Mazhlis, edicts of the President of the Republic Uzbekistan, laws of the Republic Karakalpakstan and decrees of the Zhokargy Kenes, decrees of the Government of the Republic Uzbekistan and the Government of the Republic Karakalpakstan, decisions of other representative and executive agencies of State power</p>

			adopted within the limits of their competence.
2.	<b>Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг вазифалари</b> <b>Tasks of Legislation on Labour</b>	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.	Legislation on labour, taking into account the interests of workers, employers, and the State, shall ensure the effective functioning of the labour market, just and safe conditions of labour, the protection of the labour rights and health of workers and facilitate the growth of labour productivity, improvement of work quality, and increase on this basis of the material and cultural standard of living of the entire populace.
3.	<b>Меҳнат кодексининг амал қилиш доираси</b> <b>Sphere of Operation of Labour Code</b>	Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади.	The operation of the Labour Code shall extend through the entire territory of the Republic Uzbekistan.
4.	<b>Меҳнатга оид муносабатларни қонунлар орқали ва шартномалар асосида тартибга солишнинг ўзаро боғлиқлиги</b> <b>Correlation of Legislative and Contractual</b>	Ходимлар учун меҳнат ҳуқуқларининг ва кафолатларининг энг паст даражаси қонунлар билан белгилаб қўйилади.	The minimum level of labour rights and guarantees for workers shall be established by legislative acts.

	<b>Regulation of Labour Relations</b>		
5.	<b>Мехнат ҳақидаги келишувлар ва шартномалар шартларининг ҳақиқий эмаслиги Invalidity of Conditions of Agreements and Contracts on Labour</b>	Мехнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.	The conditions of agreements and contracts on labour which worsen the status of workers in comparison with legislative and other normative acts shall be invalid.
6.	<b>Мехнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши Prohibition of Discrimination in Labour Relations</b>	Барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, ирки, 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.	All citizens shall have equal possibilities in the possession and use of labour rights. The establishment of any limitations or granting of preferences in the domain of labour relations dependent on sex, age, race, nationality, language, social origin, property and official status, attitude towards religion, convictions, affiliation to social associations, and also other circumstances not connected with the professional qualities of the workers and the results of their labour shall be inadmissible and shall be discrimination.

7.	<b>Мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши of Prohibition of Forced Labour</b>	Мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади.	Forced labour, that is, coercion to fulfill work under threat of the use of any form of punishment (including as a means of maintenance of labour discipline) shall be prohibited.
8.	<b>Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш Defence of Labour Rights</b>	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.	The defence of labour rights which is effectuated by supervision and control agencies over compliance with legislation on labour, and also agencies for the consideration of labour disputes, shall be guaranteed to each citizen.
9.	<b>Меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилиш State Administration in Sphere of Labour. Control and Supervision Over Compliance with Legislation on Labour</b>	Меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва унинг ҳудудий органлари амалга оширади.	State administration in the sphere of labour shall be effectuated by the Ministry of Employment and Labour relations of the Republic Uzbekistan and its territorial agencies
10.	<b>Халқаро шартномалар, конвенциялар ҳамда Ўзбекистон Республикаси</b>	Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан	If rules more privileged for workers have been established by an international treaty

	<p><b>меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг нисбати</b>  <b>Correlation of International Treaties and Conventions and Legislation on Labour of the Republic Uzbekistan</b></p>	<p>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.</p>	<p>of the Republic Uzbekistan or a convention of the International Labour Organization ratified by Uzbekistan in comparison with the legislative acts or other normative acts on labour of the Republic Uzbekistan, the rules of the international treaty or convention shall apply. The rules of international treaties of the Republic Uzbekistan or conventions of the International Labour Organization ratified by Uzbekistan shall apply also in those instances when labour relations are not directly regulated by legislation.</p>
11.	<p><b>Ўзбекистон Республикасининг фуқароси бўлмаган шахсларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг қўлланилиши</b>  <b>Application of</b></p>	<p>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.</p>	<p>Legislation on labour shall extend to foreign citizens and stateless persons working on the territory of the Republic Uzbekistan under a labour contract</p>

	<b>Legislation on Labour to Persons Who are Not Citizens of the Republic Uzbekistan</b>		concluded with the employer.
12.	<b>Мехнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг чет эл корхоналарида қўлланилиши</b> <b>Application of Legislation on Labour to Foreign Enterprises</b>	Чет эллик юридик ва жисмоний шахсларга тўлиқ ёки қисман тегишли бўлган ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган корхоналарда Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари қўлланилади.	Legislation on labour of the Republic Uzbekistan shall apply to enterprises which belong wholly or partially to foreign juridical and natural persons and are located on the territory of the Republic Uzbekistan
13.	<b>Ходим меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида</b> <b>Workers as Subject to Labour Relations</b>	Белгиланган ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин.	Citizens of the Republic Uzbekistan, and also foreign citizens and stateless persons, who have attained the age established (Article 77) and concluded a labour contract with an employer may be the subjects of labour relations.
14.	<b>Иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида</b> <b>Employer as Subject of Labour Relations</b>	Қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин: 1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида; 2) мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар; 3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда	There may be employers: (1) enterprises, including their solitary structural subdivisions, in the person of their director; (2) private enterprises, the owner of which is simultaneously the



		<p>тутилган ҳолларда. Олдинги таҳрирга қаранг. 4) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ходимлар ёллайдиган яққа тартибдаги тадбиркорлар.</p>	<p>director thereof; (3) individual persons who have attained eighteen years of age in the instances provided for by legislation. (4) individual entrepreneurs engaged in the hiring of workers in the manner prescribed by the Cabinet of Ministers of the Republic of Uzbekistan.</p>
15.	<p><b>Меҳнат жамоаси меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида Labour Collective as Subject of Labour Relations</b></p>	<p>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.</p>	<p>The labour collective of the enterprise comprise all of its workers participating with their labour in its activity on the basis of a labour contract. The rights and duties of the labour collective, its powers, and the procedure and forms for effectuating them shall be determined by legislative and other normative acts.</p>
16.	<p><b>Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари</b></p>	<p>Касаба уюшмалари, уларнинг корхонадаги сайлаб қўйиладиган органлари, ходимлар томонидан сайлаб қўйиладиган бошқа органлар, иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид</p>	<p>Trade unions, their elective organs at the enterprise, other organs elected by workers, and representative agencies of</p>

	<b>сифатида Representative Agencies of Workers and Employers as Subjects of Labour Relations</b>	муносабатларнинг субъектлари сифатида қатнаша оладилар.	employers may act as subjects of labour relations.
17.	<b>Ходимларнинг корхонадаги вакиллиги Representation of Workers at Enterprise</b>	Меҳнатга 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.	Representation of the interests of workers in labour relations and the defence of their interests may be effectuated by trade unions and their elective organs at the enterprise or other organs elected by the workers, the procedure for election, periods of powers, and quantitative composition of which is determined by the meeting (or conference) of the labour collective. Workers themselves shall determine that organ to which they entrust the representation and defence of the interests of the workers.
18.	<b>Касаба уюшмалари Trade Unions</b>	Касаба уюшмаларининг ва улардаги сайлаб қўйиладиган органларнинг давлат ва хўжалик органлари, иш берувчилар билан ўзаро муносабатларидаги ҳуқуқлари қонун, уставлар, жамоа келишувлари ва	The rights of trade unions and their elective organs in mutual relations with State and economic agencies and employers shall be determined by a

		шартномалари билан белгиланади.	law and by the charters, collective agreements, and contracts.
19.	<b>Иш берувчиларнинг корхонадаги вакиллиги</b> <b>Representation of Employers at Enterprise</b>	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.	The representation of employers at an enterprise shall be effectuated by officials of the administration within the limits of powers granted to them by legislative and other normative acts on labour and by their charters or statutes.
20.	Иш берувчиларнинг вакиллик органлари <b>Representative Agencies of Employers</b>	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 иқтисодий 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	Employers shall have the right to combine in unions, associations, and other social associations. Social associations of employers shall be created and function as social voluntary organizations which have as their task the purpose of promoting the development and increasing the efficiency of the economy and entrepreneurial initiative, and also the effectuation of social partnership by means of representation of the interests of enterprises and their

		уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишдан иборатдир.	owners in agencies of State power and administration, in mutual relations with trade unions and other representative organs of workers and the defence of their rights in the sphere of economic and other labour relations.
--	--	--	--

## **VII. АДАБИЁТЛАР РЎЙХАТИ**

### **Махсус адабиётлар:**

6. Гасанов М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. – Т.: Издательство “LessonPress”, 2016г, 320 с.
7. Гасанов М.Ю., Сарымсакова Г.К. Правовое регулирование рабочего времени и времени отдыха: Учебное пособие. – Т.: ИПТД ООО “Фуқаролик жамияти”, 2017, 256 с.
8. Турсунов Ю. Халқаро меҳнат ҳуқуқи ва Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигини такомиллаштириш муаммолари. Монография, -Т.: “Фанвтехнология” нашриёти, 2009 й., 192 б.
9. Усманова М., Турсунов Ю. Меҳнат шартномаси. Ўқув қўлланма. -Т.: ТДЮИ, 2007. 187 б.
10. Иноятлов А. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. Т., “Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёти, 2002.

### **Хорижий адабиётлар:**

10. Трудовое право Российской Федерации. И.П.Чикирева, Е.П.Хильчук. Учебное пособие 2-е издание. Издательство Тюменского государственного университета, 2006. 596с.
11. Трудовой договор: Особенности регулирования труда отдельных категорий работников. Л.В.Зайцева. Издательство Тюменского государственного университета, 2008.
12. Трудовое право России: учебник для вузов. А.В.Завгородний, В.В.Коробченко, А.В.Кузьменко и др. под ред. Е.Б.Хохлова, В.А.Сафонова. –М.: ООО “Юрайт.изд”, 2008, 672
13. Трудовое право. Учебное пособие Оробец В.М. Яковлев Д.А. – Спб.: Питер 2009, -272с.
14. Hugh Collins, K.D.Edwing, Aileen Mc Colgan Labour law. Printed by Cambridge University Press Ltd., 2012.
15. Jeffrey M.Hirsch, Paul M.Secunda, Richard A.Baly Understanding Employment Law second edition. Lexis Nexis, 2013.
16. Simon Honeyball & John Bowers Textbook on Labour law Printed by Oxford University Press Ltd., 2004.
17. Robert Upex, Richard Benny, Stephen Hardy. Labour law Printed by Oxford University Press Ltd., 2004.
18. Hugh Collins, K.D.Edwing & Aileen Mc Colgan Labour law text and materials. Oxford – Portland Oregon, 2001.

### **Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар:**

4. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2017 й., 15-сон, 406-модда.

5. Ўзбекистон Республикасининг Қонуни “Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида” // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2016 й., 48-сон, 546-модда.

6. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни // Национальная база данных законодательства, 05.01.2018 г., № 03/18/456/0512)

4. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; 10.01.2018 й., 03/18/459/0536-сон, 19.04.2018 й., 03/18/476/1087-сон)

5. Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодекси //Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 11-12-сон, 1-модда; 2017 й., 16-сон, 265-модда.

6. Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси // Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; 10.01.2018 й., 03/18/459/0536-сон, 30.01.2018 й., 03/18/463/0634)

7. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни // Национальная база данных законодательства, 05.01.2018 г., № 03/18/456/0512)

6. Ўзбекистон Республикасининг «Судлар тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири). Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2007 й., 6-сон, 249-модда; 2012 й., 38-сон, 433-модда; 2014 й., 4-сон, 45-модда; 2017 й., 13-сон, 194-модда, 15-сон, 242-модда

7. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси// Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 23.01.2018 й., 02/18/ФПК/0612-сон.

### **Электрон таълим ресурслари:**

8 <http://www.ilo.org>

9 <http://www.prezident.uz>

10 <http://www.gov.uz>

1 <http://www.mehnat.uz>

1 <http://www.lex.uz>

1 <https://www.norma.uz>

1 <http://www.ziyonet.uz>