

**O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI
OLIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI**

**NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI
HUQUQSHUNOSLIK FAKUL'TETI**

**FUQAROLIK HUQUQI VA PROTSESSI
KAFEDRASI**

Mehnat huquqi

fani bo'yicha

MA'RUZA MATNI

NAMANGAN 2010

Fuqarolik huquqi va protsessi kafedrasining 2010 yil 25 avgustdagi №1 qarori bilan tasdiqlangan.

Tuzuvchilar:

Y. Tursunov	TDYuI “Mehnat va ijtimoiy himoya huquqi” kafedrası dotsenti.
A. X. Jumaboyev	NamDU Fuqarolik huquqi va protsessi kafedrası o’qituvchisi

Taqrizchilar:

M. Akaeva	NamDU Fuqarolik huquqi va protsessi kafedrası mudiri yu.f.n., dotsent.
M. Jiyanov	NamDU Huquqshunoslik fakulteti dekani yu.f.n., dotsent.

Mavzu: Ish vaqti va dam olish vaqti.

Reja:

- 1. Ish vaqti tushunchasi va uning turlari.**
- 2. Ish vaqti rejimi.**
- 3. Ish vaqtidan tashqari ishlar.**
- 4. Dam olish vaqti tushunchasi va turlari.**
- 5. Ta`tilar.**

Ish vaqti tushunchasi va uning turlari.

Xodim ish tartibi yoki grafigiga yoxud mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq, o'z vazifalarini bajarishi lozim bo'lgan vaqt ish vaqti hisoblanadi.

Demak, ish vaqti:

1) qonun bilan yoxud, unga muvofiq ravishda bir kun, bir hafta va boshqa kalendar' davrga belgilagan, xodimning korxonada ishlashi lozim bo'lgan soatlar soni (maslan, kuniga 7-8- soat, xaftasiga 40 soat);

2) kalendar' vaqtning bir qismi (muayyan kunlar va soatlar). Bu vaqt ichida xodim o'z ish joyida bo'lib, topshirilgan ishni belgilangan grafik yohud tartibga muvofiq yoki ulardan tashqari (ish vaqtidan keyin, dam olish kunlari ishlash) vaqtda bajarilishi lozim;

3) haqiqatda ishlangan vaqt. Bu vaqt ichida xodim mavjud grafik yoki tartibga muvofiq ravishda, shuningdek ish beruvchining buyrug'i yoki ruhsati bo'lgan taqdirda mavjud grafik, tartibdan tashqari o'z ish joyida haqiqatdan bo'lib, mehnat vazifalarini bajaradi. Mehnat qonunchiligiga ko'ra, haqiqatda ish bajarilmagan davrlar (masalan, bekor turib qoldingan vaqt, haq to'laniladigan tanaffuslar) ham ish vaqtiga qo'shiladi.

Bundan tashqari, ish vaqti normasi tushunchasi ham mavjud bo'lib, u xodimlar zimmasiga topshirilgan ishni korxona, muassasa, tashkilotdagi ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan kun, xafta va boshqa davr mobaynida bajarishi lozim bo'lgan, qonun bilan yoki unga muvofiq belgilab qo'yilgan muayyan soatlar miqdorini anglatadi. Qonunda, odatda, barcha xodimlar uchun haftasiga qirq soatlik ish vaqti normasi belgilab qo'yilgan bo'lsada, ba'zi toifada xodimlar yoki muayyan mehnat sharoitlari uchun qisqartirilgan normalar nazarda tutilgan. Mehnat haqidagi qonunchilikda ish vaqti muddati haqidagi qonunchilikda ish vaqti muddati normasi shunday tarzda belgilab qo'yilganki (masalan, oylik soatlar normasi, yillik soatlar normasi), bulardan ish vaqtini jamlab hisobga olishda foydalaniladi. Ammo shunisi muhimki, qonunnlarda belgilab qo'yilgan ish vaqti muddati normasini ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi o'rtasidagi jamoa shartnomasi bilan ham, buyruq orqali rasmiylashtirish yo'li bilan ham bir taraflama yohud xodim bilan kelishgan o'zgartirish mumkin emas. Bu normalarning majburiyligi va ularga qat'iy rioya etish lozimligi konstitutsiyaning 38- moddasida muhim huquqiy kafolatdir.

Korxonada ish vaqti ichki mehnat tartibi qoidalari, smenalar grafigi, shuningdek, mehnat shartnomasi va jamoa shartnomalarida belgilab qo'yiladi.

Mehnat qonunchiligida ish vaqtining bir nechta alohida turlari ko'rsatilgan. Ular jumlasiga ish vaqtining normal muddati, ish vaqtining qisqartirilgan muddati hamda to'liqsiz ish vaqti kiradi. Ish vaqtining bunday ko'rinishlari amaliyotda ish kuni, ish smenasi deb ham yuritiladi.

Normal ish vaqti - qonun bilan yoki qonun asosida belgilab qo'yilgan muddat mobaynidagi kunlik ish vaqti, ish haftasidan iborat. Bundan ortiq ishlagan vaqt, odatda, ish vaqtidan tashqarida bajarilgan ishlar hisoblanadi. Mehnat kodeksining 15-moddasida korxona, muassasa va tashkilotlarda ishlayotgan xodimlarning normal ish haftasi 40 soatdan kam bo'lmasligi ko'rsatilgan.

Ish vaqtining qisqartirilgan muddati deganda, xodimlarning mehnatini muhofaza qilish, ishni o'qish bilan olib borish uchun qulay sharoitlar yaratib berish yoshlar va mehnat qobiliyati pasaygan shaxslarni ular sog'lig'iga zarar etkazmagan, mehnatga jalb etish maqsadida normal 40 soatlik ish haftasi o'rniga qonunlarda ko'zda tutilgan qisqartirilgan ish vaqti muddati tushuniladi.

Mehnat kodeksining 116 - moddasida ta'kidlab o'tilganidek, ayrim toifa xodimlar uchun ularning yoshi, sog'lig'i, mehnat sharoitlari, mehnat vazifalirning o'ziga xos xususiyatlari o'zga holatlarni inobatga olib, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek, mehnat shartnomasi shartlariga binoan mehnatga to'lanadigan haqni kamaytirmasdan ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanadi.

Ish vaqtining qisqartirilgan muddati quyidagilar uchun belgilanadi:

- 18 yoshga to'lmagan xodimlarga (242-modda);
- I va II guruh nogironlari bo'lgan xodimlar (220-moddaning uchinchi qismi);
- Noqulay mehnat sharoitidagi ishlarda band bo'lgan xodimlarga (117-modda);
- Alohida tusdagi ishlarda band bo'lgan xodimlar (118-modda);
- 3 yoshga to'lmagan bolalari bor, byudjet hisobidan moliyaviy jihatdan ta'minlanadigan muassasa va tashkilotlarda ishlayotgan ayollar (MKning 228-moddasi).

MKning 242-moddasida 18 yoshga to'lmagan shaxslar uchun qisqartirilgan ish vaqti muddati belgilangan. Unga ko'ra, 16 yoshdan 18 yoshgacha bo'lgan xodimlarga haftasiga 36 soatdan, 15 yoshdan 16 yoshgacha bo'lgan xodimlar uchun esa haftasiga 24 soatdan oshmaydigan, ta'til davrida ishlayotgan yoki o'qishdan bo'sh vaqtlarida mehnat qilayotgan 14 yoshdan 16 yoshgacha bo'lgan o'quvchilar uchun ham ana shunday qisqartirilgan ish vaqti belgilangan (MKning 242- moddasi). Muhimi, qonun bo'yicha haftasiga 24 va 36 soatlik ish vaqti ular qaerda ishlashidan yoki ishlab chiqarish ta'limini qaerda o'tayotganliklaridan qat'iy nazar belgilanadi. Bunda kunlik ish muddati olti kunlik ish haftasida 4 va 6 soatdan, besh kunlik ish haftasida esa 5 va 7 soatdan oshmasligi kerak.

Mehnat kodeksining 220 - moddasida 1 va 2-guruh nogironlari uchun ish vaqtining haftasiga 36 soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati nazarda tutilgan.

Mehnat qonunchiligida noqulay mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo'lgan xodimlar ham ish vaqtining qisqartirilgan muddatini belgilash ko'zda tutilgan. Respublika mehnat qonunchiligida mehnat jarayonida sog'lig'iga fizikaviy, kimyoviy, biologik va ishlab chiqarishning boshqa zararli omillari ta'sir etadigan xodimlar uchun ish vaqtining haftasiga 36 soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati belgilangan (MKning 117-moddasi).

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi huzurida Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi uning tarkibiy bo'linmasi sifatida faoliyat ko'rsatadi. O'zbekiston Vazirlar Mahkamasining 1993 yil 29 iyundagi 378-sonli qarori bilan tasdiqlangan «Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi to'g'risida»gi Nizomga muvofiq, bu organning zimmasiga talay ma'suliyatli vazifalar, jumladan, noqulay mehnat sharoitlari bo'yicha qo'shimcha ta'til va qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan ro'yhatlar va ko'rsatkichlarning to'g'ri qo'llanishi ustidan davlat nazoratini oshirish, shuningdek, bu ro'yhatlarga o'zgartirishlar kiritish haqidagi tegishli xulosalar tayyorlash, ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazish usullarini taklif etish, mehnat sharoitini baholash va ularni ekspertiza qilish uchun tegishli normativlarni ishlab chiqish va yangilash kabi vazifalar yuklatilgan.

O'zbekiston Respublikasining «Aholini sil kasalligidan muhofaza qilish to'g'risida» 2001 yil 11 maydagi 216-II-son qonuniga binoan, aholiga sil kasalligiga qarshi yordam ko'rsatishda ishtirok etayotgan tibbiyot xodimlari va boshqa xodimlar mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos ishlarda band bo'lgan shaxslar jumlasiga kiritiladi va ularga qonun hujjatlarida nazarda tutilgan imtiyozlar beriladi.

Mehnat kodeksining 117-moddasi 3-qismida ko'rsatilgan mehnat sharoiti o'ta zararli va o'ta og'ir ishlarda band bo'lgan xodimlar uchun ish vaqtining muddati chegarasi O'zbekiston Respublikasi tomonidan belgilanadi.

Ma'lumki, bolalarni tarbiyalash uchun shart-sharoitlar yaratish hamda xotin-qizlarning mehnat manfaatdorligini oshirish maqsadida 1999 yil 14 aprelda O'zbekiston Respublikasining «Xotin-qizlarga qo'shimcha imtiyozlar to'g'risida»gi Qonuni qabul qilingan. Ushbu qonunga muvofiq, 3 yoshga to'lmagan bolalari bor ayollarga ish vaqtining haftasiga 35 soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddat belgilangan. Bu qoida moliyaviy jihatdan byudjet hisobidan ta'minlanadigan muassasa va tashkilotlarda ishlayotgan ayollarga ham tegishli.

Mehnat kodeksining 119-moddasida to'liqsiz ish vaqtini belgilash nazarda tutiladi. Mazkur moddaga binoan, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga muvofiq, ishga qabul qilish chog'ida ham, keyinchalik ham, to'liqsiz ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasi belgilab qo'yilishi mumkin. Ish beruvchi tomonidan Mehnat kodeksida, shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda, xodimning iltimosiga ko'ra, to'liqsiz ish vaqti belgilab qo'yilishi shart. SHunisi ham muhimki, TMEKning nogironlar uchun ish vaqti rejimini joriy qilish haqidagi tavsiyalarini bajarish ish beruvchi uchun majburiy hisoblanadi (MKning 20-moddasi).

Ayni vaqtda, to'liqsiz ish kuni o'rindoshlik bo'yicha ishlayotgan xodimlar uchun ham belgilanadi. Amaldagi qonunchilikka binoan, to'liqsiz ish kunini

belgilash yoki uni bekor qilish sharti mehnat shartnomasi, taraflarining kelishuvi asosida, baʼzan esa xodimning talabi boʻyicha (masalan, MKning 229-moddasi) amalga oshiriladi.

Toʻliqsiz ish vaqti sharti bilan ishlash xodimning yillik asosiy mehnat taʼtili muddatini, mehnat stajini hisoblashda hamda boshqa mehnat huquqlarini biron-bir tarzda cheklash uchun asos boʻlmaydi. Bunday hollarda, xodimning ishlagan vaqtiga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda haq toʻlanishi shart.

Ish vaqti rejimi.

Ish vaqti rejimi deganda, ish vaqtining sutka yoki boshqa kalendarʼ muddat mobaynida, shuningdek, kundalik ishning, ishdagi tanaffusning boshlanish, tugallanish vaqtini tushuniladi. Bundan tashqari, ish vaqti rejimi tushunchasi ish haftasining boshlanish va tugallanish vaqtini ham qamrab oladi.

Ish haftasining turi: ikki kun dam olinadigan besh kunlik ish haftasi yoki bir kun dam olinadigan olti kunlik ish haftasi va ish vaqti rejimi (kundalik ish vaqtining, smenaning muddati, ishning boshlanish va tugallanish vaqti, ishdagi tanaffuslar vaqti, sutka davomidagi smenalar soni, ish kunlari va dam olish kunlarining navbat bilan almashinishi, xodimlarning smenadan smenaga oʻtish tartibi) korxonada ichki mehnat tartibi qoidalari, boshqa lokal normativ hujjatlar asosida belgilanadi. Bu hujjatlar boʻlmagan taqdirda, ish beruvchi bilan xodimning kelishuvi asosida belgilanadi. Ish smenasi, birinchidan, sutkaning muayyan qismida xodimlarning xodimlarning almashinish garafigiga muvofiqlashtirilgan ish, masalan, kunduzgi, kechki, tungi ish smenasi; ikkinchidan kundalik ishning soatlar hisobidagi muddatdir. Ish smenasi ish vaqti rejimi yoki xodimlarning smenalar almashinish grafigi bilan belgilanadi. Mazkur grafik xodimlarning vakillik organi bilan kelishilgan va maʼlum toifa xodimlar uchun belgilangan ish vaqti muddatiga rioya qilingan ish beruvchi tomonidan tasdiqlanadi. SHu maʼnoda «ish smenasi» tushunchasi bir smenali ishga nisbatan ham qoʻllash mumkin.

Ish haftasi deganda, birinchidan, kalendarʼ haftadagi ish vaqti muddatining qonun bilan belgilangan normasi tushuniladi. Mehnat kodesining 115-moddasiga muvofiq, bu vaqt 40 soatdan oshmasligi kerak. Xodimlarning bir qancha toifasi uchun yuqorida taʼkidlanganidek, qisqartirilgan ish haftasi belgilangan. Ikkinchidan, kalendarʼ hafta davomida ish va dam olish kunlari soni bilan ifodalaadigan ish vaqti rejimi (masalan, ikki kun dam olinadigan besh kunlik ish haftasi, bir kun dam olinadigan olti kunlik ish haftasi). qonunga binoan, xodimni surunkasiga ikki smena mobaynida ishga jalb etish taqiqlanadi.

Qonunga binoan bayram (ishlanmaydigan) kunlari arafasida kundalik ish (smena) muddati barcha xodimlar uchun kamida bir soatga qisqartiriladi. (MKning 121-moddasi).

Mehnat kodeksining 122-modasida tungi ish vaqtinig tushunchasi, uni belgilash shartlari va boshqa holatlar koʻrsatilgan. Mazkur moddaga binoan, soat 22:00 dan to 6:00 gacha boʻlgan vaqt tungi vaqt hisoblanadi. Xodim uchun

belgilangan ish (smena) muddatinig yarmi tungi vaqtga kelsa, tungi ish vaqti bir soatga, ish haftasi muddati shunga muvofiq ravishdv qisqartiriladi.

Ish vaqtidan tashqari ishlar.

O'zbekiston Respublikasining mehnat qonunchiligiga binoan xodim uchun belgilangan kundalik ishdan (smena muddatidagi) tashqari ishlash ish vaqtidan tashqari ish deb hisoblanadi. Ish vaqtidan tashqari ishlar xodimlarning roziligi bilan qo'llanilishi mumkin. Qonunga ko'ra, ish smenasining muddati 12 soatdan iborat bo'lganda, shuningdek, mehnat sharoiti o'ta og'ir va zararli ishlarda ish vaqtidan tashqari ishlarga yo'l qo'yilmaydi. Ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etish kodeksining yuqorida eslatilgan 220, 228, 245- moddalarida belgilangan cheklashlarga rioya etgan holda amalga oshiriladi. Ayrim toifa xodimlar, ularning mehnatini muhofaza qilish maqsadida ish vaqtidan tashqari ishlarga jalb etilmaydi (masalan, 18 yoshga to'lmagan shaxslar). Homilador ayollar va 4 yoshga to'lmagan bolasi (16 yoshga nogiron bolasi) bor ayollarni, shuningdek, nogironlarni ularning roziligi bilangina, basharti ishlar tibbiy tavsiyalarda taqiqlanmagan bo'lsa, ish vaqtidan tashqari ishlarga yo'l qo'yilmaydi. Ish vaqtidan tashqari ishning muddati har bir xodim uchun surunkasiga ikki kun davomida to'rt soatdan (mehnat sharoiti og'ir va zararli ishlarda - bir kunda ikki soat) va soat 120 soatdan ortiq bo'lmasligi lozim.

Ish beruvchi har bir xodimning haqiqatda ishlagan ish vaqtini, shu jumladan, ish vaqtidan tashqari ishlagan vaqtini o'z paytida aniq hisobga olib borishi shart (Mehnat kodeksining 125 - moddasi).

Dam olish vaqti tushunchasi va turlari.

Fuqarolarning eng muhim huquqlaridan biridam olish huquqi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 38-moddasida mustpakhkamlab qo'yilgan. Bu huquq xodimlar uchun 40 soatdan oshmaydigan ish haftasi, bir qator kasblar ishlab chiqarish sohalari uchun qisqartirilgan ish kuni, tungi paytlarda qisqartirilgan ish vaqti belgilanishi, har yili to'lanadigan ta'tillar va har haftada dam olish kunlari berilish hamda dam olish uchun boshqa madaniy-maishiy sharoitlar yaratib berish bilan ta'minlanadi.

Mehnat qonunchiliiga ko'ra, dam olish vaqti xodim mehnat vazifalarini bajarishdan holi bo'lgan va bundan o'z ixtiyori bilan foydalanishi mumkin bo'lgan vaqt hisoblanadi. Dam olish vaqti ish kuni davomidagi tanaffuslar, ish kuni(smena) oralig'idagi dam olish vaqti, haftalik uzluksiz dam olish, bayram kunlari, ta'tillar kabi turlarga bulinadi.

Mehnat kodeksining 127-moddasiga ko'ra, xodimlarga dam olish va ovqatlanish uchun ish kuni(smena) davomida tanaffus beriladi va bu tanaffus ish vaqtiga kirmaydi.

Tanaffus, odatda, ish boshlangandn keyin uzog'i bilan to'rt soatdan keyin beriladi. Tanaffus muddati va uni berish vaqti ichki mehnat qoidalariga, smena

grafiklarida yoki xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

Ishlab chiqarish sharoitga ko'ra, tanaffus berish mumkin bo'lmagan ishlarda ish beruvchi tomonidan xodimlarga ovqatlanib olish uchun ish vaqti davomida 30 daqiqa muddat bilan belgilanadi. Bunday ishlar ro'yhati, ovqatlanish tartibi va joyi ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilab qo'yiladi.

Barcha xodimlarga dam olish kunlari (har haftalik uzluksiz dam olish) beriladi.

Besh kunlik ish sharoitida xodimlarga haftada ikki kun dam olish kuni, olti kunlik ish haftasida esa bir dam olish kuni beriladi.

Yakshanba umumiy dam olish kuni hisoblanadi. Besh kunlik ish haftasida ikkinchi dam olish kuni muassasa, tashkilotning ichki mehnat qoidalariga binoan belgilanadi. Odatda, ikki dam olish kuni ketma-ket beriladi.

Ayrim xodimlarni dam olish kunlari ishga jalb qilishga ish beruvchining farmoyishi bo'yicha alohida hollarda jamoa shartnomasida belgilangan asoslar va tartibda yo'l qo'yiladi.

Amaldagi qonunchilikka binoan, bayram kunlari shonli voqealar yoki an'anaviy sanalarga bag'ishlanadigan kunlar bo'lib, umumiy qoidaga binoan, shu kunlari korxona, muassasa va tashkilotlarda ish bajarilmaydi.

Quyidagi kunlar bayram(ishlanmaydigan) kunlardir:

1 yanvar	- Yangi yil;
8 mart	- Xotin-qizlar kuni;
21 mart	- Navro'z bayrami;
9 may	- Xotira va qadrlash kuni;
1 sentyabr	- Mustaqillik kuni;
1 oktyabr	O'qituvchi va murabbiylar kuni
8 dekabr	- Konstitutsiya kuni;
Ro'za hayit	- (Iyd al-Fitr)diniy bayramining birinchi kuni;
Qurbon hayit	- (Iyd al-Adha)diniy bayramining birinchi kuni.

Ta'tillar.

MKning 133-moddasiga muvofiq, barcha xodimlarga, shu jumladan, o'rindoshlik bo'yicha ishlayotgan xodimlarga ham dam olish va ish qobiliyatini tiklash uchun ish (lavozimi) va ish haqi saqlangan yillik mehnat ta'tillari beriladi. Qonunda yillik asosiy ta'tilning muddati kamida 15 ish kunidan iborat etib belgilangan.

Ayrim toifadagi xodimlarga ularning yoshi, sog'ligini hisobga olib, yiliku uzaytirilgan ta'tillar beriladi. CHunonchi:

- 18 yoshga to'lmagan shaxslarga- 30 kalendar' kun;
- ishlayotgan 1 va 2-guruh nogironlariga-30 kalendar' kun.

Shuningdek, qonun xujjatlariga muvofiq, ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning mehnat vazifalarining o'ziga xos jihatlari va xususiyatlari hamda boshqa holatlarni e'tiborga olib yillik uzaytirilgan ta'tillar belgilangan. Masalan, O'zbekiston Respublikasining «Prokuratura to'g'risida» (yangi tahrirda) 2001 yil 29 avgustdagi qonuniga muvofiq, prokuratura organlari xodimlarga muddati 30 kalendar' kundan iborat yillik mehnat ta'tili beriladi.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasining «O'zbekiston Respublikasida halq deputatlarining maqomi to'g'risida» 1995 yil 6 maydagi qonuniga binoan, halq deputatlariga 36 kalendar' kundan iborat yillik mehnat ta'tili beriladi.

Ma'lumki, mehnat qonunchiligida ayrim toifa xodimlar uchun qo'shimcha ta'tillar berish nazarda tutilgan va tegishli qonun hujjatlarida kafolatlangan.

MKning 136-moddasiga muvofiq, yillik qo'shimcha ta'tillar:

- mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos bo'lgan ishlarda band bo'lgan xodimlarga (137-modda);

- og'ir va noqulay tabiiy-iqlim sharoitida ish bajarayotgan xodimlarga (138-modda);

- mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ xujjatlarda, mehnat shartnomasining shartlarida nazarda tutilgan boshqa hollarda beriladi.

Mehnat kodeksining 137-moddasida mehnat sharoiti noqulay va o'ziga xos bo'lgan ishlarda band bo'lgan xodimlarga qo'shimcha ta'til berish ko'zda tutilgan. Bunday qo'shimcha ta'til, odatda, ish jarayonida sog'lig'iga fizikaviy, kimyoviy, biologik va boshqa ishlab chiqarish omillari zararli ta'sir etadigan xodimlarga noqulay mehnat sharoitida ishlagani uchun beriladi.

Barcha hollarda qonun hujjatlari bilan belgilangan ta'tillarni jamlashda ularning umumiy muddati 48 ish kunidan oshib ketmasligi kerak. Ta'tillar muddatini ishlagan vaqtga mutanosib ravishda hisoblab chiqarishda ularning muddati har bir to'liq ta'til yili bilan aniqlanadi. Bunda 15 kalendar' kunga teng va undan ko'p bo'lgan kunlar bir oy deb jamlanadi, 15 kalendar' kundan kami esa chiqarib tashlanadi.

Mavzuga oid tayanch iboralar:

Ish vaqti; ish kuni; ish smenasi; ish haftasi; ish rejimi; normal ish vaqt; ish tartibi; to'liqsiz ish vaqt; qisqartirilgan ish vaqt; ish grafigi; ish vaqtdan tashqari ish; dam olish vaqti; ish kuni; ish haftasi; bayram kuni; ta'til; mehnat ta'tili; qo'shimcha ta'til; yillik ta'til; ijtimoiy ta'til.

Mavzuga oid nazorat savollari:

1. Ish vaqti deganda nimani tushunasiz?
2. Ish vaqtining qanday turlari mavjud?
3. Normal ish vaqti deganda nimani tushunasiz?
4. To'liqsiz ish vaqti tushunchasiga to'xtalib o'ting.
5. Ish vaqtining normal muddati necha soat etib belgilangan?

6. Qisqartirilgan ish vaqti qaysi xodimlarga nisbatan qo'llaniladi?
7. To'liqsiz ish vaqti qay tartibda amalga oshiriladi?
8. Ish vaqti rejimi deganda nimani tushunasiz?
9. Tungi ish vaqti deganda nimani tushunasiz va uning muddatini ayting?
10. Ish vaqtidan tashqari ishlar deganda nimani tushunasiz?
11. Dam olish vaqti deganda nimani tushunasiz?
12. Dam olish vaqtining qanday turlari mavjud?
13. Ish kunlari orasidagi dam olish vaqti deganda nimalarni tushunasiz?
14. Yillik mehnat ta'tillari deganda nimani tushunasiz?
15. Qanday hollarda bayram kunlari ishga jalb etishga yo'l qo'yiladi?
16. Qo'shimcha ta'tillar kimlarga nisbatan beriladi?
17. Yillik uzaytirilgan ta'tillar qaysi xodimlarga nisbatan qo'llaniladi?
18. Ta'tillarning eng ko'p muddati necha kun etib belgilangan?
19. Ijtimoiy ta'tillar deganda nimani tushunasiz?
20. Qonunda ish haqi saqlanmagan ta'til berishga qanday holatlarda yo'l qo'yiladi?

Mavzuga oid test savollari:

1. Qonunchiligimizga muvofiq, barcha xodimlar uchun xaftasigaish vaqtining normasi qancha?

- A) 37 soat.
- B) 40 soat.
- C) 45 soat.
- D) 32 soat.

2. Ish vaqtining turlari qaysilar?

- A) Normal muddat.
- B) Ish vaqtining qisqartirilgan muddati.
- C) To'liqsiz ish vaqti.
- D) Barcha javoblar to'g'ri.

3. Mehnat Kodeksining 123 moddasida nazarda tutilgan normaga muvofiq ish vaqtining muddati necha soatdan ortib ketmasligi kerak?

- A) 10 soatdan.

- B) 11 soatdan.
- C) 12 soatdan.
- D) 14 soatdan.

4. Ish vaqtining qisqartirilgan muddati kimlar uchun belgilangan?

- A) 18 yoshga to'lmagan xodimlarga.
- B) 1 va 2 guruh nogironlariga.
- C) 3 yoshgacha bolasi bor ayollarga.
- D) Barcha javoblar to'g'ri.

5. «Xotin - qizlarga imtiyozlar» to'g'risidagi qonun qachon qabul qilingan?

- A) 1998 yil 14 mart.
- B) 1999 yil 14 aprel.
- C) 1996 yil 20 oktyabr.
- D) 1997 yil 3 noyabr.

6. Xodim mehnat vazifalarini bajarishdan holi bo'lgan va bundan o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanishi mumkin bo'lgan vaqt bu...

- A) Ish vaqti hisoblanadi
- B) Ish vaqtidan tashqari ishlar hisoblanadi
- C) Dam olish vaqti hisoblanadi
- D) Ta'til vaqti hisoblanadi

7. Dam olish vaqtining turlari to'g'ri ko'rsatilgan qatorni belgilang.

- A) Ish kuni davomidagi tanaffuslar, ta'tillar
- B) Ish kuni oralig'idagi dam olish vaqti
- C) Haftalik, uzluksiz dam olish, bayram kunlari
- D) A,B,C javoblar to'g'ri

8. Qonunda yillik asosiy ta'tilning muddati kamida qancha ish kunidan iborat etib belgilangan?

- A) 30 kun
- B) 3 oy
- C) 15 kun
- D) 10 kun

9. Yillik uzaytirilgan ta`tillar kimlarga nisbatan beriladi?

- A) 18 yoshga to'lmagan shaxslarga
- B) 1 va 2 guruh nogironlariga
- C) Prokuratura organlari xodimlariga
- D) A,B,C javoblar to'g'ri

10. Ta`til berish vaqti haqida xodim ta`til boshlanishidan kamida necha kun oldin xabardor qilinishi kerak?

- A) 1 hafta oldin
- B) 10 kun oldin
- C) 3 kun oldin
- D) 15 kun oldin

Mavzuga oid adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2010 y.
2. O'zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi». T. «Adolat» 2008 y.
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat huquqi. Oliy o'quv yurtlari uchun darslik. A.A.Inoyatov. –T. «Iqtisodiyot va huquq dunyosi» 2002 y.
4. O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi bo'yicha me'yoriy huquqiy hujjatlar to'plami. Toshkent, «Iqtisodiyot va huquq dunyosi», 2008 y.
5. Tursunov Y., Usmonova M. «Mehnat huquqi». Darslik. Toshkent- 2006 y.
6. Gasanov M.Yu. Sokolov E.A. , «O'zbekistonning yangi mehnat qonunchiligi», «Ish vaqti va dam olish vaqti» , T. 2000 y. №2
7. O'zbekiston Respublikasining «Xotin-qizlarga qo'shimcha imtiyozlar to'g'risida» gi 1999 yil 14 apreldagi Qonuni.
8. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1999 yil 19 iyuldagi 353-sonli qarori bilan tasdiqlangan «Haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish to'g'risida» gi Nizomi.
9. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar T. TDYuI 2008 y.