

**O'ZBEKISTON'RESPUBLIKASI
OLIIY VA O'RTA MAXSUS TA'LIM VAZIRLIGI
NAMANGAN DAVLAT UNIVERSITETI**

**MILLIY G'OYA MA'NAVIYAT ASOSLARI VA HUQUQ
TA'LIMI KAFEDRASI O'QITUVCHISI**

JUMABOYEV AXRORJON XAMZALIYEVICHNING

“MEHNAT HUQUQI”

fanidan
tayyorlagan

MA`RUZA MATNLARI

Namangan – 2015

Mavzu: Mehnat huquqi tushunchasi.

Reja:

- 1. Mehnat huquqining tushunchasi va predmeti.**
- 2. Mehnat huquqining uslubi va vazifalari.**
- 3. Mehnat huquqining tizimi.**
- 4. Mehnat huquqining fuqarolik, qishloq xo'jalik huquqi, ma'muriy va ijtimoiy ta'minot huquqlaridan farqi.**

Mehnat huquqining tushunchasi va predmeti.

Mehnat huquqi huquqshunoslik tarmoqlari orasida etakchi o'rin tutadi. U ijtimoiy mehnatga oid munosabatlarni tartibga soladigan huquqiy normalar tizimidan iborat. Bu munosabatlar mehnat bozoriga amal qilish, mehnatni tashkil qilish va uni qo'llash jarayonida namoyon bo'ladi.

Mehnatga oid munosabatlar quyidagi o'ziga xos xususiyatlari bilan ajralib turadi:

Mehnatga oid munosabatning sub'ekti - xodim korxona, muassasa, tashkilotning mehnat jamoasi tarkibiga qo'shiladi va o'z mehnati bilan korxona jamoasi oldidagi vazifani bajarishga kirishadi.

Ijtimoiy mehnat taqsimotiga ko'ra, muayyan mehnat funksiyasini bajarish xodim majburiyatlarining predmetini tashkil etadi. Muhimi shuki, bu ish bir qancha kishilar faoliyati bilan uyg'unlashgan, ya'ni mehnat kooperatsiyasi doirasida bajariladi.

Xodimning va mehnat jamoasi har bir a'zosining ish faoliyati muayyan rejim o'rnatilgan sharoitda amalga oshiriladi. Mehnatga oid munosabatlar sub'ektlarining mehnatni tashkil etishga doir tartib-intizom, qoida - talablariga bo'ysunishi mehnatga oid munosabatlarning izchilligi va samaradorligini belgilovchi zarur omillardan biri.

Mehnatga oid munosabatlar ixtiyoriy harakterga ega bo'lsada, ular bevosita ishlab chiqarish doirasida namoyon bo'ladi va muayyan maqsadlarni ko'zlab amalga oshiriladigan ijtimoiy foydali faoliyat sanaladi.

Xulosa qilib aytganda, mehnat huquqining predmetini, ya'ni mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan xodimlar mehnatining ishlab chiqarishda qo'llanishi tufayli paydo bo'ladigan ijtimoiy mehnatga oid munosabatlar tashkil etadi. Ushbu munosabatlar mehnat huquqi predmetining yadrosi hisoblanadi.

Ijtimoiy voqelikda mehnat huquqining predmetini tashkil etuvchi munosabatlar tizimi mehnatga oid munosabatlardan tashqari, ular bilan muayyan tarzda bog'langan boshqa munosabatlarni ham qamrab oladi. Bu munosabatlar mehnat munosabatlaridan ilgariroq, ular bilan bir vaqtda, yoxud bevosita mehnat munosabatlaridan kelib chiqishi mumkin. Mazkur munosabatlar jumlasiga:

Mehnat sohasida tashkiliy boshqaruvga oid munosabatlarni;

Ishga joylashtirishga oid munosabatlarni ;

Kadrlar tayyorlash va malakasini oshirish bilan bog'liq munosabatlarni;

Mehnat muxofazasi va mehnat qonunchiligiga rioya etishni nazorat qilishga doir munosabatlarni;

Mehnat nizolarini hal etish bilan bog'liq munosabatlarni kiritish mumkin.

Yuqorida sanab o'tilgan munosabatlarning har biriga xos xususiyatlarga qisqacha to'xtalib o'tamiz.

Mehnat sohasidagi tashkiliy boshqaruvga oid munosabatlarda, odatda, ish beruvchi bilan mehnat jamoasi, kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari o'rtasida kelib chiqadigan munosabatlarni aks ettiradi.

Ishga joylashtirishga doir munosabatlar o`rta umuta`lim, hunar texnika bilim yurtlari, texnikumlarni tamomlagan yoshlarni, urush nogironlari va qatnashchilarini, harbiy xizmatni tugatib, iste`foga chiqqanlarni, shuningdek jazoni o`tab bo`lgan shaxslarni, mehnat va ishlab chiqarishning qayta tashkil etilishi, korxonalarining bankrot bo`lishi oqibatida ishdan bo`shatilgan kishilarni hamda aholining boshqa toifalarini ishga joylashtirish kabi masalalarni qamrab oladi.

Ishlab chiqarishda kadrlar tayyorlash va malakasini oshirishga doir munosabatlar asosan xodimlarning o`qishi, muayyan kasb yoki mutaxassislikka ega bo`lishi, shuningdek, ishlab chiqarishdan ajralmagan o`z malakasini oshirishi jarayonida shakllanadi.

Mehnat muhofazasi va mehnat qonunlariga rioya etishni nazorat qilishga doir munosabatlar. Bu kabi munosabatlar amalda vakolatli davlat idoralarining korxonalarda mehnatni muxofaza qilish va mehnat qonunlariga rioya etishni nazorat qilish jarayonida namoyon bo`ladi.

Mehnat nizolarini hal qilishga doir munosabatlar. Bunday nizolar asosan mehnatni tashkil qilish, shart - sharoitlarini belgilash va ishlab chiqarishga tadbqiq etish jarayonida yuzaga keladi. Ko`pincha mehnat nizolari ish beruvchi bilan xodim o`rtasida vujudga kelgan kelishmovchilik o`z vaqtida hal qilinmagan taqdirda ro`yobga chiqadi. Ammo mehnat nizolari jamoa shartnomasini qabul qilish yuzasidan ham kelib chiqishi mumkin.

Mehnat huquqining uslubi va vazifalari.

Mehnatga oid munosabatlarni tartibga solishda huquqshunoslikning ushbu sohasida qo`llaniladigan uslubning quyidagi asosiy xususiyatlarini ko`rsatib o`tish mumkin:

Birinchidan, bu mazkur munosabatlarni tartibga solinishini markazlashtirilgan hamda lokal normalar uyg`unlashtirilgan holda qo`llaniladi.

Ikkinchidan, bu uslub mehnatga oid munosabatlarning qonunlar va shartnomalar asosida tartibga solish jarayonida uzviy bog`liqligida namoyon bo`ladi. Bu xol Mehnat Kodeksining 4-moddada 2-qismida yaqqol ifodalangan.

Uchinchidan, mehnatga oid munosabatlarni tartibga solishda korxona mehnat jamoasi, kasaba uyushmasi va xodimlarning boshqa vakillik organlari ishtirok etishi belgilab qo`yilgan.

To`rtinchidan, Mehnat Kodeksining 10 - moddasida munosabatlarning huquqiy jihatdan tartibga solishda halqaro huquqiy normalar, shuningdek, davlatlararo shartnomalar qoidalarining qo`llanishi nazarda tutilgan.

Agar O`zbekiston Respublikasining halqaro shartnomasida yoki Halqaro Mehnat tashkilotining O`zbekiston tomonidan ratifikatsiya qilingan konventsiyasida xodimlar uchun mehnat to`g`risidagi mamlakatimizda qabul qilingan qonun va boshqa normativ xujjatlarga nisbatan imtiyozliroq qoidalar belgilangan bo`lsa, u holda halqaro shartnoma yoki konventsiya qoidalari qo`llaniladi.

Mehnat huquqi uslubining dastlabki belgisi - bu mehnat sohasidagi munosabatlarni tartibga solishning markazlashtirilgan va lokal usullarining uyg`unlashtirilgan holda qo`llanishida namoyon bo`ladi.

Mehnat Kodeksining 9-moddasida ta`kidlab o`tilganidek, mehnat sohasidagi davlat boshqaruvini O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muxofaza qilish vazirligi va uning xududiy bo`linmalari tomonidan amalga oshiriladi.

Mehnatga oid munosabatlarini lokal usulda huquqiy jihatdan tartibga solishda korxonadagi ish vaqti rejimini, mehnat ta`tili grafiklari, jamoa shartnomasining mazmuni va shartlari, markazlashtirilgan tartibdagi normativ xujjatlarda belgilangan xodimlarning qo`shimcha imtiyoz va kafolatlari aks ettiriladi. Bunda, bir tomondan ish beruvchi, ikkinchi tomondan esa, mehnat jamoasi, kasaba uyushmasi va xodimlarning boshqa vakillik organlari ishtirok etadi.

Ma`lumki, mehnat huquqi muayyan vazifalarni bajaradi. Mehnat huquqining vazifalari deganda, huquqiy jihatdan ta`sir o`tkazishning asosiy yo`nalishlari tushuniladi. Bu xol muayyan

huquq normasining jamiyat hayotida qanday ahamiyat kasb etishi va aynan nimaga xizmat qilishini anglatadi.

Mehnat huquqi quyidagi ikki vazifa: ishlab chiqarish va himoyalashni bajaradi.

Umuman olganda, mehnat huquqi iqtisodiy, ijtimoiy, siyosiy, g'oyaviy - tarbiyaviy vazifalarni bajaradi. Jumladan uning:

-iqtisodiy vazifasi ishlab chiqarishga ta'sir o'tkazish orqali namoyon bo'ladi;

-siyosiy vazifasi ishlab chiqarish jarayonida xodimlar ijtimoiy - siyosiy faolligining oshishida aks etadi;

-g'oyaviy tarbiyaviy vazifasi ijtimoiy mehnatning takomillashuvi hamda xodimlarni ma'naviy - ma'rifiy tarbiyalashda ifodalanadi;

ijtimoiy vazifasi mehnat qilish huquqining erkinligini ta'minlashda namoyon bo'ladi.

Mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinadigan bunday ijtimoiy munosabatlar xuddi shu huquq nomalari bilan birgalikda mehnat huquqi fanining predmetini tashkil etadi.

Mehnat huquqining tizimi.

Mehnat huquqi tizimi deganda, mehnat huquqi normalarining ilmiy jihatdan asoslangan tarzda joylashish tartibi va klassifikatsiyasi tushuniladi. Bu tizim ikki qismga: umumiy va maxsus qismga bulinadi.

Umumiy qismda mehnat huquqi tushunchasi va predmeti, usullari, asosiy vazifalari, asosiy manba va tamoyillari, mehnat huquqining sub'ektlari, mehnatga oid huquqiy munosabatlar, xodimlar va ish beruvchilarning vakilligi, jamoa shartnomasi va kelishuvlari kabi institutlarga taalluqli huquqiy nomalar o'rganiladi.

Maxsus qismda esa, mehnatga oid munosabatlarning alohida jihatlarini boshqaruvchi yoki ular bilan bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarning ayrim turlarini tartibga solish jarayonida paydo bo'lgan institutlar va o'ziga xos huquqiy normalar o'rganiladi. Ular jumlasiga:

aholini ishga joylashtirish;

mehnat shartnomasi(kontrakt);

ish vaqti;

dam olish vaqti;

mehnatga haq to'lash;

kafolatli to'lovlar va kompensatsiya to'lovlari;

mehnat shartnomasi taraflarining moddiy javobgarligi;

mehnat intizomi;

mehnat muxofazasi;

ayrim toifadagi xodimlarga beriladigan qo'shimcha kafolat va imtiyozlar;

mehnat nizolari kabi institutlar kiradi.

Mehnat huquqi tarmog'i va mehnat qonunchiligi tizimlari o'rtasida muayyan farq mavjudligini ta'kidlab o'tish lozim. Mehnat huquqi tizimi asosan huquqiy normalar majmuasini o'z ichiga qamrab olsa, mehnat qonunchiligi tizimi esa mehnatga oid barcha xujjatlarni qamrab oladi.

Yuridik adabiyotda mehnat huquqi fanining tizimi, predmeti va mazmun - mohiyati jihatidan mehnat huquqi hamda mehnat qonunchiligi tizimlariga qaraganda kengroq ekani e'tirof etilgan.

Mehnat huquqining fuqarolik, qishloq xo'jalik huquqi, ma'muriy va ijtimoiy ta'minot huquqlaridan farqi.

Ma'lumki, hayotda ijtimoiy munosabatlar bir biri bilan uzviy bog'liq holda namoyon bo'ladi. SHu bois muayyan ijtimoiy munosabatlar huquqning qaysi sohasiga taalluqli ekanini aniqlash alohida ahamiyat kasb etadi.

Jumladan, mehnatga oid munosabatlarga fuqarolik - huquqiy munosabatlar juda yaqin turadi.

Fuqarolik - huquqiy munosabatlarning ob'ekti - muayyan mehnat topshirig'ini bajarish yoki xizmat ko'rsatish bilan bog'liq bo'lgan holatlarni o'rganish va tartibga solishda mujassamlashadi.

Odatda uning ob'ektlari sirasiga, birinchidan, ashyolar, ikkinchidan, harakatlar, uchinchidan, ijodiy mehnat natijalari, to'rtinchidan, mulkiy harakterga ega bo'lmagan shaxsiy huquqlar kiradi.

Ayni vaqtda mehnat huquqi bilan ma'muriy huquq o'rtasida muayyan farq va o'zaro bog'liqlik mavjudligini aytib o'tish lozim. Mehnat huquqining ma'muriy huquqdan asosiy farqi shundaki, ish beruvchining butun xokimiyati muayyan korxona doirasi bilan cheklangan. SHunday ekan, u faqat shu korxona xodimlariga nisbatan qo'llaniladi, ma'muriy huquq nomalari esa barcha fuqarolarga tadbiiq etiladi.

Mehnat huquqi bilan qishloq xo'jaligi huquqi orasidagi farqni ajratishda jiddiy qiyinchiliklar vujudga keladi. CHunki mehnat huquqi mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan xodimlarning mehnatga oid munosabatlarini tartibga soladi. Qishloq xo'jaligi huquqi esa qishloq xo'jaligi kooperativi (sharkat) a'zolarining mehnati bilan bog'liq munosabatlarini tartibga soladi.

Mehnat huquqi ijtimoiy ta'minot huquqidan tubdan farq qiladi. Birinchi galda, ular har ikki huquq sohasida qo'llaniladigan uslub jihatidan farqlanadi. Ijtimoiy ta'minot huquqi uslubining o'ziga xosligi shundan iboratki, bu huquq sohasi normalari bilan tartibga solinadigan munosabatlar shartnomaviy negizga tayanmaydi va asosan markazlashtirilgan huquqiy normalar orqali tartibga solinadi.

Mavzuga oid tayanch iboralar:

Mehnat; ijtimoiy himoya; mehnat qonunchiligi; lokal huquqiy hujjatlar; mehnat huquqi tizimi; mehnat huquqi institutlari; mehnatni muhofaza qilish; mehnat huquqi uslublari.

Mavzuga oid nazorat savollari:

1. Mehnat huquqi tushunchasi deganda nimani tushunasiz?
2. Mehnat qonunchiligining ahamiyati nimalardan iborat?
3. Mehnat huquqining boshqa huquq sohalari bilan o'zaro aloqadorligi.
4. Mehnat huquqining uslublari deganda nimani tushunasiz?
5. Mehnat huquqi predmeti tushunchasi.
6. Mehnat huquqining asosiy vazifalari nimalardan iborat?
7. Mehnat huquqi tizimi necha qismdan iborat?
8. Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarining asosiy vazifalari nimalardan iborat?
9. Mehnatga oid munosabatlar qanday xususiyatlarga ega?
10. Mehnat sohasida tashkiliy boshqaruvga oid munosabatlar deganda nima tushuniladi?

Mavzuga oid test savollari:

1.O'zbekiston Respublikasining amaldagi mehnat kodeksi qachon qabul qilingan?

- A) 1994 yil 12 aprel
- B) 1995 yil 21 dekabr
- C) 1996 yil 1 aprel
- D) 1997 yil 3 oktyabr

2. Mehnat huquqi uslublariga qaysilar kiradi?

- A) Huquqiy munosabatlar yuzaga kelishi, o'zgarishi va barham topishi
- B) Huquqiy munosabat sub'ektlarining mavqei

- C) Huquqni targ'ib qilish
- D) A,B,C javoblar to'g'ri

3. Mehnat huquqi vazifalariga qaysilar kiradi?

- A) Huquqlarni ta'minlash va himoyalash
- B) Ishlab chiqarishni boshqarish
- C) Mehnatga yarasha daromadlarni taqsimlash, iqtisodiyotni rivojlantirish
- D) Barcha javoblar to'g'ri

4. Jamoa shartnomasi haqida mehnat huquqining qaysi qismida o'rganiladi?

- A) Maxsus qismida
- B) Umumiy qismida
- C) Bosh qismida
- D) Qo'shimcha qismida

5. Mehnat huquqi predmetini tashkil etuvchi munosabatlarga nimalar kiradi?

- A) Mehnat sohasidagi tashkiliy boshqaruvga doir munosabatlar
- B) Ishga joylashtirishga doir munosabatlar
- C) Mehnatga haq to'lashga doir munosabatlar
- D) A va B javoblar to'g'ri

Mavzuga oid adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2014 y.
2. O'zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi». T. «Adolat» 2014 y.
3. O'zbekiston Respublikasining Mehnat huquqi. Oliy o'quv yurtlari uchun darslik. A.A.Inoyatov. –T. «Iqtisodiyot va huquq dunyosi» 2002 y.
4. Tursunov Y. «Mehnat huquqi» o'quv qo'llanmasi. T. «Moliya» 1999 y.
5. Tursunov Y.T. , Usmonova M.A. «Mehnat huquqi» o'quv qo'llanma. T. «Moliya» 2001
6. Tursunov Y.T. «Mehnat huquqi». Darslik. T. «Moliya» 2002 y.
7. O'zbekiston Respublikasi mehnat Qonunchiligi bo'yicha me'yoriy huquqiy hujjatlar to'plami. Toshkent, «Iqtisodiyot va huquq dunyosi», 2008 y.
8. O'zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida» gi 1998 yil 1 may qonuni.
9. O'zbekiston Respublikasining «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida» gi 1993 yil 6 may qonuni.
10. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. T. TDYUI. 2008 y.
11. www. Lex.uz

Mavzu: Mehnatga oid munosabatlar.

Reja:

1. Mehnatga oid huquqiy munosabatlar tushunchasi.
2. Mehnatga oid huquqiy munosabatlar xususiyatlari.
3. Tashkiliy boshqaruvga oid huquqiy munosabatlar.
4. Ishga joylashtirishga doir huquqiy munosabatlar.
5. Korxonada kadrlar tayyorlash va malakasini oshirishga doir huquqiy munosabatlar.
6. Mehnatni muhofaza qilish va mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilishga doir huquqiy munosabatlar.
7. Mehnat nizolarini hal qilishga oid huquqiy munosabatlar.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar tushunchasi.

Umumiy huquq nazariyasida huquqiy munosabatlar o'zaro huquq va majburiyatlar bilan bog'liq bo'lgan sub'ektlar o'rtasidagi huquq normalari va muayyan yuridik faktlar asosidagi aloqa sifatida ta'riflanadi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlarning ishtirokchilari doimiy ravishda mehnat huquqi normalari asosida faoliyat yuritadi.

Mehnat huquqining predmetini tashkil etuvchi barcha ijtimoiy munosabatlar mehnat qonunchiligi normalari bilan tartibga solingan bo'lib, ular doimo mehnatga oid huquqiy munosabatlarda namoyon bo'ladi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatning har bir turkumi mazmuni jihatidan o'ziga xos huquqiy xususiyatga ega bo'lib, u davlatning normativ-huquqiy hujjatlari ta'siri natijasida kelib chiqadi.

Umumiy tarzda tan olingan va mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlarning asosiy turlari quyidagilardan iborat:

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar;

Kasaba uyushmalari va xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan ish beruvchilar o'rtasidagi tashkiliy-boshqaruvga oid huquqiy munosabatlar;

Ishga joylashtirishga doir huquqiy munosabatlar;

Korxonada kadrlarni tayyorlash va malakasini oshirishga oid munosabatlar;

Mehnat muhofazasini nazorat etishga oid huquqiy munosabatlar;

Mehnat nizolarini ko'rishga oid protsessual huquqiy munosabatlar.

Mehnat huquqi normalarining qo'llanilishi natijasida kelib chiqadigan munosabatlarning barchasini mehnatga oid huquqiy munosabatlar deya tariflash mumkin.

Mehnat huquqining mazmun-mohiyati va asosiy o'zagini xodimlarning mehnatga oid munosabatlari tashkil etadi.

Ularning boshqa munosabatlardan farqi shuki, bu munosabatlar xodim mehnatining ishlab chiqarishda qo'llanilishi natijasida vujudga keladigan huquqiy munosabatlar sifatida namoyon bo'ladi, chunki mehnat jarayonida unga nisbatan huquq normalari qo'llaniladi. Natijada xodim mehnat sohasida muayyan huquq va majburiyatlarga ega bo'ladi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar uzluksiz davom etgani sababli harakat yoki topshiriq bajarilgach, tamom bo'lmaydi. Bu munosabatlar shu jihati bilan boshqa, fuqarolik-huquqiy munosabatlaridan farq qiladi. Fuqarolik-huquqiy munosabatlar topshiriq, pudrat shartnomasi, mualliflik haqidagi shartnoma bajarilgach tugaydi. Mehnat munosabatlari esa uzluksiz ravishda va belgilangan tartibda davom etaveradi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar o'z sub'ektiga ega va aynan shu sub'ektlarning huquq va majburiyatlari mehnatga oid huquqiy munosabatlarning mazmun - mohiyatini tashkil etadi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar ijtimoiy munosabatlarning huquqiy shakli sifatida xodim bilan ish beruvchi o'rtasida mehnat yuzasidan kelib chiqadi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar xususiyatlari.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi ixtiyoriy ravishdagi aloqa bo'lib, unga ko'ra, xodim korxonada muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha o'zining mehnat vazifasini ichki mehnat tartibiga bo'ysunib, bajarish majburiyatini oladi, ish beruvchi esa mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, jamoa shartnomasi va mehnat shartnomasida belgilangan shartlar asosida haq to'lash va amaldagi qonunchilikka ko'ra tegishli mehnat sharoitini yaratib berish majburiyatini oladi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlarning sub'ektlari sifatida, bir tomondan, xodim, ikkinchi tomondan, ish beruvchi hisoblanadi va ular huquqiy layoqat va muomala layoqatiga ega

bo'lishi shart. SHundagina mehnatga oid huquqiy munosabatlar ro'yobga chiqadi. Qonun hujjatlarida xodim deganda O'zbekiston Respublikasining muayyan yoshga etgan, ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan fuqarolari, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar tushuniladi (MKning 14-moddasi). Ikkinchi tomondan korxona, muassasa va tashkilotlar, shuningdek 18 yoshga to'lgan shaxslar qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda mehnatga oid huquqiy munosabatlarning sub'ekti bo'lishi mumkin (MKning 15-moddasi).

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar fuqarolik huquqi sohasidagi mehnat bilan bog'liq bo'lgan turdosh munosabatlardan quyidagi jihatlari bilan farq qiladi:

birinchidan, mehnatga oid huquqiy munosabatlarning sub'ekti hamma vaqt korxona mehnat jamoasi tarkibiga qo'shiladi, fuqarolik huquqiy munosabatlarda bu holat kuzatilmaydi;

ikkinchidan, mehnatga oid huquqiy munosabatlar predmeti bevosita ijtimoiy mehnat jarayonining o'zini ifodalaydi va unda xodim bajarayotgan ish uning muayyan vazifasiga taalluqlidir. Bundan farqli o'laroq, fuqarolik huquqiy munosabatlarning predmeti mulkka aylantirilgan mehnat natijasi hisoblanadi;

uchinchidan, xodim korxonadagi ichki mehnat tarkibiga bo'ysungan mehnat vazifasini bajaradi hamda intizomni buzgani uchun javobgar bo'ladi;

to'rtinchidan, amaldagi mehnat qonunchiligiga binoan, xodim mehnatini tashkil qilish va uni muhofaza etish ish beruvchi zimmasiga yuklatilgan. Fuqarolik huquqiy munosabatlarda esa fuqaroning o'zi o'z mehnatini tashkil qiladi va muhofaza etadi.

beshinchidan, mehnatga oid huquqiy munosabatlar uzluksiz davom etish xususiyatiga ega bo'lsa, fuqarolik huquqiy munosabatlar muayyan topshiriq, pudrat yoki mualliflik shartnomasi bo'yicha belgilangan ish bajarilgach, tugaydi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar muayyan mazmunga ega bo'lib, bu hol mazkur munosabat sub'ektlarining huquq va majburiyatlarida hamda huquqiy statuslarida namoyon bo'ladi. Bu status bilan belgilangan huquq va majburiyatlar hamda kafolatlari yig'indisidan iborat bo'lib, ular xodimning huquqiy holatini belgilab beradi. Konstitutsiyaga muvofiq, xodimning erkin ish tanlashi, kelishilgan mehnat vazifasiga oid ishni bajarishi hamda uning qonunbuzarlik holatlaridan himoya qilinishi xodim huquqiy holatining asosiy qismini tashkil etadi. MK ning 170-moddasiga ko'ra, xodim o'z mehnat vazifalarini halol hamda vijdonan bajarishi lozim. Ayni vaqtda, xodimning muayyan mutaxassislik, malaka lavozimga muvofiq keluvchi mehnat vazifasini qonuniy asoslar mavjud bo'lmagan hollarda o'zgartirishga yo'l qo'yilmaydi, chunki mehnatning shartlari qonunda belgilangan tartibdagina o'zgartirilishi mumkin. Xodimning mehnat shartnomasida belgilangan mehnat vazifasi uning asosiy shartlaridan biri sifatida muhim ahamiyat kasb etadi.

Mehnatga oid huquqiy munosabatlarning shakllanishi, o'zgarishi va bekor bo'lishi bevosita mehnat qonunchiligida nazarda tutilgan yuridik faktlarga bog'liq. Yuridik faktlar, ularning vujudga kelishi, o'zgarishi va bekor qilishining asosi hisoblanadi. Avvalo, mehnatga oid huquqiy munosabatlar mehnat shartnomasi tufayli ro'yobga keladi

Mehnatga oid huquqiy munosabatlar, qonunda nazarda tutilgan hollarda, mehnat shartnomasida yuz bergan o'zgarishlar natijasida o'zgartirilishi mumkin. Qonunga muvofiq, mehnat shartnomasi taraflar kelishuviga asosan o'zgartiriladi. MKning 92-moddasiga ko'ra, xodimni boshqa doimiy ishga o'tkazishga, ya'ni unga boshqa mutaxassislik, malaka, lavozimga oid ishni topshirishga uning roziligi bilangina yo'l qo'yiladi. Xodimning rozilgisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga faqat ishlab chiqarish zarurati yoki uning bekor turib qolgani sababli yo'l qo'yiladi (MKning 95-moddasi). SHuningdek, mehnat shartnomasi shartlari taraflarning kelishuvi (MKning 93-moddasi) yoki xodimning tashabbusi bilan (MKning 94-moddasi) u vaqtincha boshqa ishga o'tkazilishi ham mumkin. Mehnatga oid huquqiy munosabatlar mehnat shartnomasining qonunda belgilangan tartibda (MKning 97, 98, 99, 100, 106-moddalari) bekor qilinishi bilan tugaydi.

Tashkiliy boshqaruvga oid huquqiy munosabatlar.

Tashkiliy boshqaruvga oid huquqiy munosabatlarda sub'ektlar sifatida korxonaning mehnat jamoasi hamda jamoaning huquq va manfaatlarining qonuniy vakili sifatida kasaba uyushmalari yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari ishtirok etadi. SHu bois tashkiliy-boshqaruvga oid munosabatlar:

- a) mehnat jamoasi bilan ish beruvchi o'rtasida;
- b) kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan ish beruvchi o'rtasida kelib chiqadi. Bunday huquqiy munosabatlar asosan mehnatni tashkil etish, uning shartlarini o'rnatish va o'zgartirish, jamoa shartnomasini tuzish, mehnat jamoasining huquq va manfaatlarini himoya qilish, mehnat qonunchiligi normalarini tadbiq etish kabi masalalar yuzasidan kelib chiqadi.

Tashkiliy-boshqaruvga oid huquqiy munosabatlarda mehnat jamoasi va ish beruvchi, shuningdek, kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan ish beruvchi o'rtasidagi munosabatlar katta ahamiyatga ega ekani e'tiborga loyiqdir. Mazkur munosabatlar, odatda, mehnat shartlarini o'rnatish va mehnat qonunchiligi normalarini tadbiq etish masalalari yuzasidan kelib chiqadi.

Mehnat jamoasining vakolatlari, kasabalar uyushmasining huquqlari mehnat qonunchiligi, shuningdek, bunga qo'shimcha tarzda, jamoa shartnomasi va kelishuvlari, korxona ustavi bilan belgilanadi.

Bu sub'ektlarning mehnatga oid huquqiy munosabatlarda qay tarzda ishtirok etishi ularning qanday pog'onaga tegishli ekani hamda masalalarni hal qilish borasida ularga qanday muayyan huquqlar berilganiga bog'liq. Masalan, jamoa shartnomasini tuzish zarurati to'g'risida qaror qabul qilish huquqi kasaba uyushmasi, xodimlar tomonidan vakolat berilgan boshqa vakillik organi yoki bevosita mehnat jamoasining umumiy yig'ilishiga berilgan (MKning 35-moddasi).

Ushbu shartnomani tuzish, uni tasdiqlash va imzolash huquqi kasaba uyushmasiga yoki xodimlarning boshqa vakillik organlariga berilgan (MKning 36, 40-moddalari). Uning bajarilishini tekshirib borish vazifasi boshqa organlar bilan bir qatorda, mehnat jamoasi vakolatiga ham tegishlidir (MKning 46-moddasi).

MK ning 174-moddasiga ko'ra, korxonadagi ichki mehnat tartibi qoidalari kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan kelishilgan holda tasdiqlanadi.

Amaldagi qonunchilikda korxona tashkil topgan vaqtdan boshlab mehnat jamoasi tegishli kafolatlarga ega bo'ladi. Korxona tugatilishi bilan mehnat jamoasining vakolati ham o'z kuchini yo'qotadi. Bu hol kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlarining vakolatlariga ham taalluqlidir.

MK ning 31-moddasiga ko'ra, jamoa kelishuvlarini tuzish bilan bog'liq tashkiliy-boshqaruvga oid ayrim huquqiy munosabatlar sub'ektlari sifatida bir tomondan, xodimlarning vakili sifatida kasaba uyushmasining tegishli organlari, ikkinchi tomondan, ish beruvchilar birlashmalari, ba'zan esa, uchinchi tomondan, ijroiya hokimiyat organlari ishtirok etadi.

MKning 54-moddasida jamoa kelishuvining amal qilish muddati 3 yil etib belgilangan. Bundan so'ng bu kelishuv o'z kuchini yo'qotadi. eng muhimi, bu fakt tashkiliy boshqaruvga oid huquqiy munosabatlarning tugashiga asos bo'ladi.

Ishga joylashtirishga doir xuquqiy munosabatlar.

O'zbekiston Respublikasi "Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida"gi 1998 yil 1 maydagi qonuni aholini ish bilan ta'minlashga oid munosabatlarni tartibga solish, erkin mehnat qilish tamoyilini amalga oshirish borasidagi kafolatlarni aniq belgilab beruvchi normativ huquqiy hujjatdir. Ushbu qonun O'zbekiston Respublikasi fuqarolariga, shuningdek O'zbekiston Respublikasi hududida doimiy yashab kelayotgan chet el fuqarolariga hamda fuqaroligi bo'lmagan shaxslarga ham tadbiq etiladi. (SHu qonunning 1-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2001 yil 13 fevraldagi Farmoniga muvofiq O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tashkil etildi.

Mazkur farmonga ko`ra, mehnat bozorini shakllantirish va mehnatga qobiliyatli aholini, ayniqsa yoshlarni ish bilan ta`minlash borasida faol davlat siyosatini amalga oshirish, mehnat resurslari balanslari asosida ish joylarini yaratish va kadrlar tayyorlash sohasida aniq maqsadga yo`naltirilgan dasturlarni ishlab chiqish ushbu vazirlikning asosiy vazifasi etib belgilangan.

Aholini ish bilan ta`minlash sohasida davlat siyosatini yuritish hamda fuqarolarga tegishli kafolatlarni ta`minlash O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va uning mahalliy mehnat organlari tomonidan amalga oshiriladi.

Aholini ishga joylashtirishga doir huquqiy munosabatlar mustaqil, shu bilan birga uzviy bog`langan quyidagi munosabatlardan iborat:

- mahalliy mehnat organi bilan ish qidirayotgan fuqaro o`rtasidagi huquqiy munosabatlar;
- mahalliy mehnat organi bilan ish beruvchi o`rtasidagi munosabatlar;
- ishsiz shaxs bilan ish beruvchi o`rtasidagi munosabatlar.

Bu huquqiy munosabatlarning har biri o`z sub`ektlari, mazmuni jihatidan mustaqildir. Lekin ular fuqaroni ishga joylashtirishda ko`mak berish, ish beruvchilarni munosib kadrlar bilan ta`minlash kabi umumiy maqsad yo`lida bir-biri bilan chambarchas bog`liqdir.

Ish qidirayotgan va mehnat organiga murojaat qilgan fuqaro taklif etiladigan ish turini, ish joyini va mehnat rejimini erkin tanlash maqsadida kasbga doir bepul maslahatlar olish, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlashdan o`tish, malakasini oshirish hamda tegishli axborot olish huquqiga ega. MKning 102-moddasiga ko`ra, ish beruvchi kamida 2 oy oldin ishdan bo`shatilishi mumkin bo`lgan har bir xodimning kasbi, mutaxassisligi va mehnat haqi miqdorini ko`rsatib, bu haqda mahalliy mehnat organiga tegishli ma`lumotnoma taqdim etishi shart.

Ma`lumki, mahalliy mehnat organlari ish beruvchiga nisbatan ma`muriy-huquqiy vakolatlarga ega emas. SHuning uchun mehnat organlari tomonidan fuqarolarga berilgan yo`llanmalar asosan uni ishga qabul qilishda tavsiiyaviy xususiyatga ega bo`ladi va bevosita qonunchilikda ko`rsatilgan ayrim hollardagina ish beruvchi uchun ish qidirayotgan fuqaro bilan mehnat shartnomasini tuzish majburiyatini yuklaydi.

Ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslarga eng kam miqdordagi ish joylarini yaratish yuzasidan mahalliy davlat hokimiyati organi chiqargan qarorni bajarmagani uchun ish beruvchidan har bir yaratilmagan ish joyi uchun xodimning yillik o`rtacha ish haqi miqdorida jarima undiriladi.

Mahalliy mehnat organi bilan ish beruvchilar o`rtasidagi huquqiy munosabatlardagi e`tiborga loyiq holat shundan iboratki, ish beruvchilar ijtimoiy himoyaga muhtoj shaxslar uchun belgilangan eng kam miqdordan ortiqroq qo`shimcha ish joylarini yaratish, shuningdek, bunday shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, malakasini oshirish maqsadida qilgan sarf-harajatlari mahalliy byudjet, ish bilan ta`minlashga ko`maklashish davlat jamg`armasi mablag`lari va boshqa mablag`lar hisobidan qoplanadi.

Ish qidirayotgan fuqaro bilan ish beruvchi o`rtasidagi munosabatlar, odatda, mehnatga oid huquqiy munosabatlardan ilgariroq vujudga keladi va mahalliy mehnat organlari tomonidan fuqaroning ishga joylashuvi yoki yangi kasb bo`yicha o`qishi uchun berilgan yo`llanma ish beruvchiga topshirilgandan so`ng ro`yobga keladi.

Korxonada kadrlar tayyorlash va malakasini oshirishga doir xuquqiy munosabatlar.

“Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risida”gi qonunda ta`kidlanganidek, davlat tomonidan fuqarolarni yangi kasbga bepul o`qitish, mahalliy mehnat organlarida yoki ularning yo`llanmasi bilan boshqa o`quv yurtlarda stipendiya to`lab malaka oshirish imkoniyati yaratilganligi, ularning mehnat qilish huquqining muhim kafolatlaridan biri hisoblanadi.

Shogirdlikka oid huquqiy munosabatlar tuzilgan shartnoma asosida kelib chiqadi va ular ishsiz fuqaroni yangi kasbga o`qitish bilan bog`liq bo`ladi. Bozor munosabatlari sharoitida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash hamda malakasi oshirilishi, ularni ijtimoiy foydali ish bilan ta`minlashga ko`maklashuvchi eng muhim omili, aholini ijtimoiy himoya qilish izchil choralaridan biri sifatida qaralishi lozim. SHu munosabat bilan, O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan 1999 yil 24 apreldagi “Ishsiz

shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash, ularning malakasini oshirishni tashkil etish to'g'risida"gi Nizom tasdiqlanib, Adliya vazirligida 1999 yil 2 iyulda 762-sonli raqam bilan ro'yxatga olingan. Mazkur nizomda O'zbekiston Respublikasida ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash hamda malakasini oshirish tizimi orqali ularni kasbga o'qitish va qayta o'qitish, malakasini oshirish bosqichlari va tartibi belgilangan. Nizomda ko'rsatilishicha, bu tizim tarkibiga:

- O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirishga doir masalalar bilan shug'ullanadigan tuzilmaviy bo'linmalari;

- mehnat organlarining joylardagi o'quv markazlari;

- korxona, muassasa, tashkilotlarning o'quv bo'linmalari;

- oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlari;

- tegishli ruxsatnomaga ega bo'lgan tijorat va xo'jalik hisobidagi tashkilotlar, uyushmalar;

- shogirdlikka kasb o'rgatish imkoniyatlariga ega bo'lgan "hunarmand" uyushmasiga a'zo bo'lgan tadbirkor halq ustalarining maktablari.

Mehnat organlarida ro'yxatga olingan va ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash hamda malakasini oshirish quyidagi hollarda amalga oshirilishi mumkin:

- ishsiz shaxs zarur kasb, malakaga ega bo'lmagani tufayli unga maqbul keladigan ish tanlash mumkin bo'lmaganda;

- ishsiz shaxsning kasb ko'nikmalariga mos keladigan ish yo'qligi sababli kasbini o'zgartirish zarur bo'lganda;

- ishsiz shaxs kasbga bog'liq bo'lgan kasalligi tufayli, uzoq tanaffusdan keyin ishlab chiqarishda yangi texnologiyalar joriy qilinishi munosabati bilan avvalgi kasbi bo'yicha ishlash qobiliyatini yo'qotganda.

Bu qoida, uning turidan qat'i nazar, pensiya olish huquqiga ega bo'lgan va mehnat organlarida ro'yxatdan o'tgan shaxslarga ham joriy qilinadi. Ularning mehnat organlari orqali ish qidiruvchi shaxs sifatida ro'yxatga olinish huquqi saqlab qolinadi.

"Aholini ish bilan ta'minlash haqida"gi Qonunning 23-moddasiga muvofiq, ishsiz shaxslarni kasbga tayyorlash va qayta tayyorlash hamda malakasini oshirish mehnat organlarining yo'llanmalari asosida amalga oshiriladi.

Mahalliy mehnat organida ro'yxatga olinib, ishsiz sifatida e'tirof etilgan shaxslarning huquqlari shundan iboratki, ular shu organing mutaxassislari tomonidan kasb tanlash va kasbga muvofiq ta'lim olish imkoniyatlariga, bepul maslahatlar olish, davlat mablag'lari hisobidan yangi kasbni egallash yoki malakasini oshirish imkoniyatlaridan to'liq foydalanadi.

Mehnatni muxofaza qilish va mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilishga doir huquqiy munosabatlar.

Ma'lumki, mehnat muhofazasi insonning mehnat jarayonidagi xavfsizligi, sihat-salomatligi va ish qobiliyatining saqlanishiga qaratilgan turli tadbirlardan iborat. Bu boradagi qonun qoidalarining asosiy maqsadi fuqarolarning sog'ligi hamda ularning mehnatini muhofaza qilishga qaratilgan. Shu bois, barcha korxonalarda mehnat muhofazasiga oid, shuningdek mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilish bilan bog'liq huquqiy munosabatlarni o'rganish muhim ahamiyat kasb etadi.

Mazkur huquqiy munosabatlarning sub'ektlari sifatida, bir tomondan, mehnat muhofazasining holati hamda mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilishga ixtisoslashtirilgan maxsus davlat inspeksiylari, shuningdek, kasaba uyushmalarining xuddi shunday vazifani bajaruvchi inspeksiylari faoliyat yuritadi.

Ikkinchi tomondan, mehnat muhofazasini ta'minlash, korxonalarda shunga oid talablarni bajarishi, mehnat qonunchiligiga rioya etishi lozim bo'lgan ish beruvchilar va ayrim mansabdor

shaxslar ham huquqiy munosabatlar sub`ekti hisoblanadi. Bunday huquqiy munosabatlarning mazmuni ancha keng bo`lib, ular tegishli organlarning mehnat muhofazasi qoidalariga hamda mehnat qonunchiligiga rioya etilishi ustidan nazorat qilish vazifasini ifodalaydi.

Ushbu organlarning huquq va majburiyatlari O`zbekiston Respublikasi «Mehnatni muhofaza qilish to`g`risida» gi 1993 yil 6 maydagi qonunida, Mehnat kodeksining 13-bobi moddalarida, shuningdek, boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilab qo`yilgan.

Bu organlarga kasaba uyushmasining mehnat texnika inspeksiyasi hamda mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi qoshidagi davlat mehnat huquq inspeksiyasi kiritilgan bo`lib, ular tasdiqlangan nizomga muvofiq faoliyat ko`rsatadi. Masalan, Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Davlat mehnat huquq inspeksiyasi to`g`risidagi Nizom O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1993 yil 29 iyuldagi 372-sonli qarori bilan tasdiqlangan.

Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining Davlat mehnat huquq inspeksiyasi Nizomida davlat mehnat huquq inspeksiyasi va uning joylardagi bo`linmalari tomonidan vazirliklar, idoralar, hokimliklar, shuningdek, idoraviy bo`ysinuvchi, mulkchilik va xo`jalik yuritish shaklidan qat`iy nazar, barcha korporatsiya, kontsern, uyushma, korxona, tashkilot va muassasalar hamda mulkdorlarning mehnat va aholini ish bilan ta`minlash to`g`risidagi qonunlarga rioya qilinishi ustidan davlat nazoratini amalga oshirishi belgilab qo`yilgan.

Davlat mehnat huquq inspeksiyasi vazirlik, davlat qo`mitalari, idora, korporatsiya, kontsern, uyushma, birlashma, korxona, tashkilot va muassasalarning mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta`minlash to`g`risidagi qonunlarga zid bo`lgan buyruqlari va boshqa normativ hujjatlarining amal qilishini to`xtatib qo`yish, zarur hollarda, belgilangan tartibda bekor qilish to`g`risida O`zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga taklif kiritish huquqiga ega.

Bundan tashqari, ushbu nizomda davlat mehnat huquq inspeksiyasi tekshirish jarayonida ma`lumotlar olish, mehnat haqidagi va aholini ish bilan ta`minlash haqidagi qonun buzilishlari aniqlangan hollarda ularni bartaraf etishni talab qilish, vakolatli mansabdor shaxslar bajarishi majburiy bo`lgan ko`rsatmalar berish, qonun buzilishida aybdor bo`lgan mansabdor shaxslarga amaldagi qonunlarda belgilangan miqdorda jarima solish huquqiga ega ekani ko`rsatilgan.

Mehnat nizolarini hal qilishga oid huquqiy munosabatlar.

Mehnat nizolari protsessual xususiyatga ega bo`lib, sub`ektlar, ya`ni xodimlar bilan ish beruvchilar o`rtasida amaldagi mehnat to`g`risidagi qonunlar va normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo`llash yuzasidan kelib chiqadi (MKning 259-moddasi). Bunday yakka nizolar mehnat nizolari komissiyasida, tuman (shahar) sudlarida, ba`zi hollarda, xo`jalik sudlarida ko`rib hal etiladi.

Mehnatning yangi shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o`zgartirishga doir nizolarni hal qilishga tegishli huquqiy munosabatlar ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari o`rtasida yuzaga keladi.

Jamoalarga doir mehnat nizolarini hal qilishga taalluqli huquqiy munosabatlar ish beruvchi va xodimlar jamoasi o`rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarini o`zgartirish, jamoa shartnomasi va kelishuvlarini tuzish, ularga o`zgartirishlar kiritish hamda bajarish bilan bog`liq kelishmovchiliklar natijasida vujudga keladi (MKning 281-moddasi).

Bunday huquqiy munosabatlar sub`ektlari, bir tomondan, mehnat nizosini hal qiluvchi yuridiktsion organlari: mehnat nizolari komissiyalari, sud organlari, yuqori turuvchi organlar, kasaba uyushmalari organlari hisoblansa, ikkinchi tomondan, xodim, kasabalar uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari, mehnat huquq inspeksiyalari, ish beruvchi va prokuror bo`ladi. Huquqiy munosabatlar yuridiktsion organlarga nizoni hal qilish xususida berilgan ariza asosida kelib chiqadi. Mehnat nizolarini hal qilish va protsessual huquqiy munosabatlarning mazmuni, aksariyat hollarda, mehnat qonunchiligi, ba`zan esa fuqarolik protsessual qonunchiligi

bilan belgilanadi. Protsessual huquqiy munosabatlar yuridiksion organlar tomonidan ushbu mehnat nizosi yuzasidan chiqarilgan qarorning qonuniy kuchga kirishi yohud taraflarning kelishuvi bilan belgilanadi.

Tayanch iboralar.

Munosabat tushunchasi; taraflarning ijtimoiy munosabat; Huquq munosabati tushunchasi; Huquqiy me`yor; yuridik fakt tushunchasi; yuridik fakt turlari; mehnat munosabatlari tushunchasi; mehnat munosabatlarida taraflar; majburiyat tushunchasi; mehnat munosabatlarida majburiyatlari.

Nazorat savollari.

1. Huquqiy munosabat tushunchasi.
2. Mehnatga oid huquqiy munosabat tushunchasi va turlari.
3. Yuridik fakt tushunchasi.
4. Mehnat huquqiy munosabatida ishtirok etuvchi taraflar.
5. Mehnat huquqiy munosabatlarini boshqa huquqiy munosabatlardan farqi.
6. Mehnat munosabatlari qanday huquqiy hujjatlar asosida tartibga solinadi.
7. Mehnat munosabatlarida tomonlarning majburiyatlari qanday?
8. Mehnat huquqiy munosabatlar deganda nimani tushunasiz?
9. Mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinadigan ijtimoiy munosabatlarning asosiy turlari qaysilardan iborat?
10. Mehnatga oid munosabatlarning sub`ektlari bo`lib kimlar ishtirok etadi?
11. Mehnatga oid huquqiy munosabatlarning, fuqarolik huquqi sohasidagi mehnat bilan bog`liq bo`lgan turdosh munosabatlardan asosiy farqini aniqlang?
12. Mehnat huquqiy munosabat mazmuni deganda nimani tushunasiz?
13. Kadrlar tayyorlash va malakasini oshirishga doir huquqiy munosabatlar deganda nimani tushunasiz?
14. Ishga joylashtirishga doir huquqiy munosabatlarni tushuntiring.
15. Mehnatni muhofaza qilish va mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilishga doir huquqiy munosabatlarni ayting.
16. Mehnat nizolarini hal qilishga oid huquqiy munosabatlar haqida nimalarni bilasiz?
17. Tashkiliy boshqaruvga oid huquqiy munosabatlarni tushuntiring.

Mavzuga oid test savollari:

1. Huquqiy munosabat nima?

- A) O`zaro huquq va majburiyatlar bilan bog`liq bo`lgan sub`ektlar o`rtasidagi huquq normalari va muayyan yuridik faktlar asosidagi aloqa
- B) Shaxslar o`rtasidagi ijtimoiy munosabat
- C) Yuridik va jismoniy shaxslar o`rtasidagi ijtimoiy munosabat
- D) A,B,C javoblar to`g`ri

2. Mehnatga oid huquqiy munosabatlarda sub`ektlar sifatida kimlar qatnasha oladi?

- A) Mehnat jamoasi
- B) Kasaba uyushmalari
- C) Xodimlar va ish beruvchilarning vakillik organlari
- D) Yuqoridagilarning barchasi

3. Mehnatga oid huquqiy munosabatning mazmuni va mohiyatini nima tashkil qiladi?

- A) Sub`ektlarning huquq va majburiyatlari
- B) Xodim va ish beruvchi
- C) Normativ hujjatlar

D) Sub`ektlar o`rtasidagi aloqadorlik

4. Mehnatga oid huquqiy munosabat kimlar o`rtasida vujudga keladi?

- A) Xodim bilan ish beruvchi o`rtasida
- B) Ish beruvchi va mulkdor o`rtasida
- C) Kasaba uyushmasi va mehnat jamoasi o`rtasida
- D) Barcha javoblar to`g`ri

5. Huquqiy munosabat turlari to`g`ri ko`rsatilgan qatorni toping.

- A) Tashkiliy boshqaruvga oid, mehnatga oid
- B) Kadrlar tayyorlash va malakasini oshirishga oid
- C) Mehnat nizolarini hal qilishga oid
- D) Yuqoridagilarning barchasi to`g`ri

Mavzuga oid adabiyotlar ro`yxati:

- 1. O`zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2014 y.
- 2. O`zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi». T. «Adolat» 2014 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. O`zbekiston Respublikasining «Aholini ishga joylashtirish to`g`risida» gi 1998 yil 1-maydagi Qonuni.
- 6. O`zbekiston Respublikasining «Mehnatni muhofaza qilish to`g`risida» gi 1993 yil 6-maydagi Qonuni.
- 7. «Aholini ish bilan ta`minlash to`g`risidagi Qonunga sharhlar» T., 2000 y.
- 8. O`zbekiston Respublikasining 1992 yil 3 iyulda qabul qilingan «Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to`g`risida»gi Qonuni.
- 9. O`zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. T. TDYUI. 2008 y.
- 10. www. Lex.uz

Mavzu: Mehnat shartnomasi tushunchasi, mazmuni va taraflari

Reja:

- 1. Mehnat shartnomasi tushunchasi va uning ahamiyati.**
- 2. Mehnat shartnomasining aralash fuqarolik huquqiy shartnomalaridan farqi.**
- 3. Mehnat shartnomasining taraflari.**
- 4. Mehnat shartnomasi shakli va mazmuni.**
- 5. Mehnat shartnomasi muddatlari.**

Mehnat shartnomasi tushunchasi va uning ahamiyati.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 72-moddasida ko`rsatilishicha, mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o`rtasidagi muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozimga oid ishni, ichki mehnat tartibiga bo`ysungan taraflar kelishuvi, mehnat to`g`risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir. Mehnat shartnomasi mazmun-mohiyati jihatidan ko`p qirrali bo`lib, birinchidan, fuqarolarning mehnat qilish huquqlarini amalga oshirish shakli; ikkinchidan, mehnatga oid huquqiy munosabatlarni keltirib chiqaruvchi va muayyan vaqt davomida amal

qilishni ta'minlovchi asos; uchinchi, mehnat huquqining instituti sifatida namoyon bo'ladi. Bundan tashqari, mehnat shartnomasi fuqarolarni ishga qabul qilish, boshqa ishga o'tkazish hamda ishdan bo'shatishga oid normalar majmuini tashkil etadi.

Mehnati shartnomasi, avvalo, fuqarolar tomonidan ularni Konstitutsiyada belgilangan mehnat qilish huquqlarini amalga oshirishning asosiy shakli hisoblanadi.

Mehnati shartnomasining tushunchasi muhim ahamiyatga ega bo'lib, u shartnomaning asosiy belgilarini o'z ichiga qamrab oladi.

Shuni alohida ta'kidlash lozimki, bu tushuncha mehnat shartnomasiga yaqin bo'lgan boshqa turdosh fuqarolik-huquqiy shartnomalaridan farqini ajratib olish imkoniyatini beradi. Darhaqiqat, mazkur shartnomalarning amalda qo'llanishi fuqarolarning mehnat faoliyati bilan uzviy bog'liq bo'lgani sababli uni tuzgan hodimlarga nisbatan mehnat haqidagi qonunlar tatbiq etiladi.

Shunday qilib, mehnat shartnomasi, birinchi, xodim hamda ish beruvchining erki va maqsadini ifoda etuvchi kelishuvdir; ikkinchi, kelishuvga muvofiq, xodim qandaydir bir ishni bir marta bajarish majburiyatini emas, balki muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozim bo'yicha biror bir ishni, aniqroq aytganda, muayyan mehnat vazifasini bajarish majburiyatini oladi; uchinchi, kelishuvga muvofiq, xodim ma'lum mehnat vazifasini muayyan korxona, muassasa, tashkilotda bajarish majburiyatini oladi.

Mehnati shartnomasining aralash fuqarolik huquqiy shartnomalaridan farqi.

Mehnati shartnomasining fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqlab olish murakkab bo'lgan hollarda uning quyidagi belgilari asos qilib olinishi mumkin:

Birinchi, xodim Mehnati shartnomasiga muvofiq, qandaydir ishni bir marta bajarish majburiyatini emas, balki muayyan ixtisos, malaka yoki lavozimga oid ishni, ya'ni belgilangan mehnat vazifasini bajarish majburiyatini oladi (agarda mehnat shartnomasida bir necha kasbni bajarish to'g'risida kelishilgan bo'lsa, u ikkita yoki undan ko'proq vazifalarni bajarishni o'z zimmasiga olishi mumkin).

Mehnati shartnomasining bu sharti xodimning korxona, muassasa, tashkilotning mehnat jamoasi tarkibiga, muayyan muddatga bo'lsada, rasmiy jihatdan korxonaga qabul qilinganidan, mehnat jamoasi tarkibi ro'yxatiga kiritilganidan qat'i nazar, mazkur jamoaga qo'shilganini anglatuvchi hamda boshqa shartnomalardan farqini bildiruvchi asosiy belgisi hisoblanadi.

Mehnati shartnomasiga muvofiq, xodim mehnat tarkibi qoidalariga bo'ysungan muayyan ixtisos, malaka, lavozim bo'yicha ishni bajarish majburiyatini oladi. Mehnati intizomiga bo'ysunish esa faqat mehnatga oid huquqiy munosabatlarga xosdir.

Ikkinchi, mehnati shartnomasiga muvofiq, xodim belgilangan mehnati shartnomasini bajarish, ya'ni belgilangan ish vaqti davomida ishlash, o'rnatilgan ishlab chiqarish normasini bajarish majburiyatini oladi. Korxona o'rnatilgan ichki mehnati tartibi qoidalariga bo'ysungan muayyan ixtisoslik, malaka, lavozimga oid ishni bajarishi uning shu korxonaning xodimi sifatida, ya'ni mehnati shartnomasi asosida ishlashini bildiradi.

Uchinchi, xodimning mehnati shartnomasi yuzasidan kelib chiqadigan majburiyatlari qat'iy belgilab qo'yilgani sababli uning bajarilishi boshqa shaxsga topshirilishi aslo mumkin emas.

Mehnati shartnomasining taraflari.

Mehnati shartnomasining taraflari Mehnati kodeksining 72-moddasida ko'rsatilgan.

Quyidagilar, mehnati shartnomasining taraflari hisoblanadi: xodim 16 yoshga to'lgan O'zbekiston Respublikasi fuqarosi, shuningdek, xorijiy fuqarolar va fuqaroligi bo'lmagan shaxlar (Yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumta'lim maktablari, o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtlarining o'quvchilarini ularning so'zlariga hamda ma'naviy va axloqiy kamol topishiga ziyon etkazmaydigan, ta'lim olish jarayonini buzmaydigan engil ishni o'qishdan bo'sh vaqtida

bajarishi uchun — ular o`n besh yoshga to`lganidan keyin ota-onasidan birining yoki ota-onasining o`rnini bosuvchi shaxslardan birining yozma roziligi bilan ishga qabul qilishga yo`l qo`yiladi);

Ish beruvchi-korxona, jumladan, uning rahbarlari timsolida, korxonaning alohida tarkibiy bo`linmalari, mulkdorning o`zi ayni vaqtda rahbar bo`lgan xususiy korxonalar; qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda 18 yoshga to`lgan ayrim shaxslar.

Umuman, qonunchilikda 16 yoshga to`lgan shaxslarning ishga qabul qilinishi belgilangan. Demak, fuqarolarda mehnatga oid huquqiy layoqat ular 16 yoshga to`lgandan boshlab vujudga keladi, Fuqarolarda huquqiy layoqat va muomala layoqati vujudga kelishi masalasida ham mehnat huquqi fuqarolik huquqidan farq qiladi. Chuchonchi, Fuqarolik huquqida huquqiy layoqat bilan muomala layoqatining paydo bo`lishi davri o`rtasida vaqt nuqtai nazaridan ma`lum tafovut bo`lsa, mehnat huquqida bu ikki kategoriya bir-biri bilan uzviy bog`liq va bir paytda vujudga keladi. Chunki har qanday jonli mehnat va bir individumning shaxsiy erkiga bog`liq faoliyatdir. Shuning uchun ham mehnat majburiyatlari vakillari orqali amalga oshirilishi mumkin emas. Fuqarolik huquqida esa, aksincha, bunga yo`l qo`yiladi. Masalan, topshiriq shartnomasini olib ko`raylik. Bu shartnomaga binoan, vakillar topshiriq beruvchi nomidan va uning hisobiga harakat qilish burchini olgani sababli o`ziga berilgan vakolat doirasida bajargan barcha qonuniy harakatlari topshiriq beruvchi uchun bevosita huquq va majburiyatlarni vujudga keltiradi.

Taraflarning mehnat huquqlari va majburiyatlari yig`indisi mehnat shartnomasining mazmunini tashkil etadi. Mehnat shartnomasi quyidagi ikki shart asosida tuzilishi mumkin: 1) asosiy shartlar, ya`ni bularsiz Mehnat shartnomasini tuzilgan deb hisoblash mumkin emas; 2) qo`shimcha (ixtiyoriy) shartlar, ya`ni bular haqida kelishish majburiy emas.

Mehnati shartnomasi mazmuni taraflar kelishuvi bo`yicha, shuningdek mehnat to`g`risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadi. Asosiy shartlar mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilanadi.

Quyidagilar Mehnat shartnomasining shartlari hisoblanadi:

- ish joyi, ya`ni hodim ishga qabul qilinayotganda korxona, muassasa tashkilotning nomi;
- xodimning mehnat vazifasi mazmuni lavozim yo`riqnomasi, malaka ma`lumotnomasi va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadigan muayyan mutahassislik, malaka yoxud lavozimga oid ish;

- ishning boshlanish kuni - qonun hujjatlariga muvofiq tuzulgan mehnat shartnomasi imzolangan paytdan boshlab kuchga kiradi, ishning boshlanish sanasi qayd etilmagan taqdirda, xodim shartnoma imzolangan kundan keyingi ish kunidan kechikmay, ishga tushishi lozim.

Mehnati haqi miqdori va boshqa shartlar. Mehnat haqi miqdori qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam ish haqi miqdoridan kam bo`lmasligi, uning eng ko`p miqdori esa chegaralanish mumkin emas;

- qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda, ayrim mehnat shartnomalarini tuzishda zarur shartlar ro`yxati kengaytirilishi mumkin. Masalan, muddatli mehnat shartnomasini tuzishda ishning nafaqat boshlanish sanasi, balki uning tomom bo`lish sanasi ham qayd etiladi. Xodimning muayyan ishni bajarish vaqtiga mo`ljallab ishga qabul qilishda u bajarishi lozim bo`lgan ish aniq ko`rsatilishi zarur. O`rindoshlar bilan mehnat shartnomasini tuzishda qonun hujjatlari bilan nazarda tutilgan eng ko`p muddat doirasida bajarilishi lozim bo`lgan kundalik ishning aniq muddati belgilanadi. Shunisi ham muhimki, mehnat shartnomasini tuzish paytida hodimlarning qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasida pasaytirilishi mumkin emas.

Yuqorida ta`kidlanganidek, taraflarning kelishuviga ko`ra, Mehnat shartnomasida qo`shimcha shartlar nazarda tutilishi mumkin. Ular taraflarning majburiyatlarini aniqlash, ularni to`ldirish, xodimga qo`shimcha imtiyoz va afzalliklar berilishni nazarda tutishi mumkin.

Qo`shimcha shartlar quyidagilar kiritilishi mumkin:

- xodimgi mehnat sharoitlari belgilangan YATMM va MM da nazarda tutilgan qo`shimcha mehnat majburiyatlarini yuklash;

- bir necha kasbda ishlar tartibi va shartlari ko`rsatilgan mehnat shartnomasining mustaqil sharti sifatida ber necha kasbda ishlash;
- xodim sinov muddati bilan ishga qabul qilinayotgan taqdirda, sinovnnig aniq muddati belgilanishi;
- xodim yuqori malaka uchun, agar bu amaldagi qonun xujjatlarida, jamoa shartnomasida yoki korxona, tashkilot, muassasada amal qiluvchi boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda, murakkabroq ishlarni bajarish bilan bog`liq bo`lgan mehnatga haq to`lashning yuqoriroq miqdorini yakka tartibda belgilash;
- xodim uchun belgilangan ish vaqti;
- qo`shimcha haq to`lanadigan va haq to`lanmaydigan dam olish kunlari ti`tillar berish;
- ijtimoiy - maishiy tUSDagi shartlar;
- muddatli mehnat shartnomasi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda muddatidan oldin bekor qilinganda neustoyka qo`llash.

Mehnat shartnomasi shakli va mazmuni.

Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi.

Mehnat shartnomasining shakli O`zbekiston Respublikasi Xukumati tomonidan 1997 yil 11 martidagi 133-son qarori bilan tasdiqlangan Namunaviy Mehnat shartnomasini hisobga olgan ishlab chiqilgan. Mazkur hujjatda yozma shakldagi mehnat shartnomasi tuzish yuzusidan tavsiyalar tasdiqlangan.

Mazkur tavsiya va mehnat shartnomasining namunaviy shakli mulkchilikning barcha shakllaridagi korxona, muassasa, tashkilotlarga, ya`ni ish beruvchilar va hodimlarga mehnat shartnomalarini tuzishda amaliy yordam berish maqsadida ishlab chiqilgan.

Mehnat shartnomasi bir xil kuchga ega bo`lgan kamida ikki nusxada tuziladi va har bir tarafga saqlash uchun topshiriladi. Mehnat shartnomasida taraflarning manzillari ko`rsatiladi. Mehnat shartnomasi xodim va ishga qabul qilish huquqiga ega bo`lgan mansabdor shaxsning imzosi bilan mustahkamlanib, uning tasdiqlangan muddati ko`rsatiladi. Bunday tasdiqlash imzoning haqiqiy va vakolatli ekani ko`rsatiladi.

Mehnat shartnomasi sanasi ko`rsatilgan imzolar bilan tasdiqlanadi. korxona, muassasa, tashkilot ishga qabul qilish huquqi berilgan mansabdor shaxsnnig imzosi gerbli muhr bilan tasdiqlanadi (gerbli muhr bo`lmagan tardirda, imzoning haqiqiyliigi va vakolatili boshqa muhr bilan tasdiqlanadi).

Mazkur tavsiyalarda ko`rsatilganidek, hodimning talabiga ko`ra mehnat shartnomasi u biladigan tilda tuziladi va davlat tilida tuzilgan shartnoma bilan bir xil kuchga ega bo`ladi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ishga qabul qilish to`g`risida buyruq chiqarish uchun asos hisoblanadi.

Buyruq tuzilgan mehnat shartnomasi mazmuniga zid bo`lmasligi kerak.

Mehnat shartnomasi muddatlari.

Mehnat shartnomasining muddati Mehnat Kodeksining 75-moddasida ko`rsatilgan. Unga ko`ra mehnat shartnomasi: nomuayyan, ya`ni amal qilish muddati ko`rsatilmagan muddatga; besh yildan ortiq bo`lmagan muddatga; muayyan ishni bajarish vaqtiga mo`ljallab tuziladi.

Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko`rsatilmagan bo`lsa, bunday mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan hisoblanadi.

Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi xodimning roziligisiz muayyan muddatga mo`ljallab qayta tuzilishi mumkin emas.

Muhimi shundaki, Mehnat Kodeksi 76-moddasida muddatli mehnat shartnomasi tuzishga yo`l qo`yilishi mumkin bo`lgan holatlar alohida ta`kidlab o`tilgan.

Mehnat shartnomasi bajarilajak ishning hususiyatlari, uni bajarish shartlari yoki xodimning manfaatlarini hisobga olib nomuayyan muddatga mo`ljallangan mehnat

shartnomalarini tuzish mumkin bo'lmagan hollarda, korxona raxbari uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter bilan korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda, mazkur vazifani bajaruvchi xodim bilan, shuningdek, qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda tuziladi.

Mavzuga oid tayanch iboralar:

Mehnat shartnomasi; aralash fuqarolik huquqiy shartnoma; pudrat shartnoma; topshiriq shartnoma; mualliflik shartnoma; shartnoma taraflari; shartnoma mazmuni; shartnoma shakli; shartnoma muddati.

Mavzuga oid nazorat savollari:

1. Mehnat shartnomasi nima?
2. Mehnat qilish huquqini amalga oshirishda mehnat shartnomasining ahamiyati qanday?
3. Mehnat shartnomasi bilan fuqarolik-huquqiy shartnomalar o'rtasidagi asosiy farqlarni aytib bering.
4. Mehnat shartnomasi tomonlari kimlar?
5. Mehnat shartnomasi qanday shaklda tuziladi?
6. Mehnat shartnomasining asosiy shartlari nimalardan iborat?
7. Mehnat shartnomasining qo'shimcha shartlari haqida nimalarni bilasiz?
8. Mehnat shartnomasining muddati bo'yicha qanday turlari mavjud?
9. Mehnat shartnomasining mazmunini tushuntiring.
10. Mehnat shartnomasini yozma shaklda tuzilishining ahamiyati nimadan iborat?

Mavzuga oid test savollari:

1. Mehnat shartnomasi qanday shartlar asosida tuzilishi mumkin?

- A) Asosiy
- B) Qo'shimcha
- C) Zaruriy
- D) A,B

2. Qaysilar mehnat shartnomasining shartlari hisoblanadi?

- A) Ish joyi
- B) Xodimning mehnat vazifasi
- C) Ishning boshlanish kuni
- D) A,B

3. Mehnat shartnomasi qanday muddatlarga tuziladi?

- A) Nomuayyan muddatga
- V) Muayyan muddatga
- S) 5 yildan ortiq bo'lmagan muddatga
- D) A,B,C

4. Qonunga binoan ishga necha yoshdan qabul qilinadi?

- A) 14 yoshdan
- B) 15 yoshdan
- C) 16 yoshdan
- D) 18 yoshdan

Mavzu. Mehnat shartnomasini tuzish tartibi.

Reja:

- 1. Ishga qabul qilinishining g'ayriqonuniy ravishda rad etilishining taqiqlanishi.**
- 2. Ishga qabul qilishning qonuniy rad etilishi.**
- 3. Ishga qabul qilishda talab qilinadigan hujjatlar.**
- 4. Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish.**
- 5. Ishga qabul qilishda dastlabki sinov.**
- 6. Xodimlarning ayrim toifalari bilan mehnat shartnomasi tuzish xususiyatlari.**

Ishga qabul qilinishining g'ayriqonuniy ravishda rad etilishining taqiqlanishi.

1992 yilgi O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37- moddasiga muvofiq, har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash huquqiga egadir. Respublikada qonun asosida belgilangan ishga qabul qilishning aniq va etarlicha harakatchan tartibi ushbu konstitutsion huquq amalga oshirilishining ishonchli kafolati hisoblanadi.

Mehnat to'g'risidagi qonunlarda ikki atama foydalaniladi: ishga qabul qilish va mehnat shartnomasi tuzish.

Shuni ta'kidlash ham zarurki, mazkur atamalardan ikkinchisi ham keng ma'noda, ham tor ma'noda qo'llanilishi mumkin. So'zning keng ma'nosida mehnat shartnomasi tuzish, ishga qabul qilish tushunchasiga tengdir. Ushbu atama mehnat shartnomasi 6- bobining ikkinchi paragrafi nomida aynan shu ma'noda foydalaniladi.

So'zning tor ma'nosida mehnat shartnomasi tuzish deganda xodim bilan ish beruvchi o'rtasida shartnoma shartlari bo'yicha va uni zarur tartibda rasmiylashtirish bo'yicha kelishuvga erishish nazarda tutiladi. Bu atama ishga qabul qilishning bosqichlaridan birini anglatish uchun mana shunday ma'noda qo'llaniladi. (Qarang MK ning 82-moddasi).

Ishga qabul qilish jarayonini shartli ravishda uch bosqichga ajratish mumkin:

- ishga kirishda tanishuv marosimi;
- mehnat shartnomasi tuzish;
- ishga qabul qilish to'g'risida buyruq chiqarish;

Tanishuv marosimi bir tomondan xodimning bo'lajak ishning harakteri va mehnat sharoitlari to'g'risida ma'lumot olishdan, ikkinchidan, ish beruvchi tomonidan ishga kiruvchi xodim bilan suhbat chogida va ishga kirishda talab qilinadigan hujjatlar taqdim etilishida, xodim to'g'risida axborot olishdan iborat. MK ning 178- moddasiga muvofiq, har bir xodim o'ziga yuklatiladigan mehnat vazifalari doirasi bilan oldindan tanishtirilishi lozim. Ish beruvchi ishga qabul qilishda xodimdan qonunlarda nazarda tutilgan hujjatlarni talab etadi. Aynan tanishuv marosimi xodimga eng ma'qul, uning manfaatlariga javob beruvchi ishni tanlash, ish beruvchiga korxona uchun zarur bo'lgan xodimni tanlash imkoniyatini beradi. Biroq tanlovning to'g'riligi uchun taraflarning ishonch hosil qilishiga bu kamlik qilsa, xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra, mehnat shartnomasida va ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruqda taraflar mehnat munosabatlarini davom ettirish haqida uzil-kesil qaror qabul qiladigan dastlabki sinov qabul qilinishi mumkin.

Mehnat shartnomasini tuzish, ya'ni xodim bilan ish beruvchi o'rtasida uning barcha shartlari bo'yicha kelishuvga erishish ishga qabul qilishning asosiy, bosh bosqichi hisoblanadi. SHuni qayd etish mumkinki, agar taraflar mehnat shartnomasining zarur(asosiy) va qo'shimcha shartlari bo'yicha kelishuvga erishmasalar, mehnat shartnomasi tuzilmaydi. Xodim bilan ish beruvchi o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi taraflar tomonidan zarur tartibda rasmiylashtirilgan va imzolangan bo'lishi kerak.

Tuzilgan mehnat shartnomasiga aniq rioya etgan qilgan xodimni ishga qabul qilish to'g'risida buyruq chiqarish ish beruvchining vazifasini tashkil etadi hamda ishga qabul qilish marosimini yakunlaydi.

Ishga qabul qilishning g'ayriqonuniy ravishda rad etilishiga yo'l qo'yilmasligi to'g'risidagi normaning mustahkamlanishi mehnat qilishga bo'lgan huquqning muhim kafolati hisoblanadi.

Agar huquqni qo'llash amaliyotiga murojaat qilinsa, unda ishga qabul qilish rad etilishining qonuniyligi emas. Afsuski, bu g'ayriqonuniy rad etishlar yuqligidan dalolat bermaydi. Amaliyotda ular uchrab turadi. Ular bo'yicha nizolarning yo'qligi turli sabablar bilan, shu jumladan, ilgari MQKda garchi ishga qabul qilishni asossiz rad etishni puxta ta'riflab bermasligi bilan bog'lik edi. Ishga kiruvchi qanday xollarda ishga qabul qilish rad etilishi qonuniy bo'lishini, kanday xollarda esa asosli emasligini aniqlashi ancha qiyin bo'lar edi. Aynan mana shu sababli, xodimni ishga qabul qilishning har qanday rad etilishi ko'pincha to'g'ri deb tushunilar edi.

Oldingi qonunning bu jiddiy nuqsonini yangi Mehnat kodeksi tuzatdi. Yangi Mehnat kodeksi ishga qabul qilish tartibini belgilab kolmasdan, ishga qabul qilishda ish beruvchining kaysi harakatlarini g'ayriqonuniy deb hisobashi mumkinligi ham aniq belgilab berdi.

Ishga qabul qilishda rad etish xollari g'ayriqonuniy deb hisoblanadigan xollar MKning 78- moddasida keltirib o'tilgan. Ularni uch guruxga ajratish mumkin.

Birinchi gurux, ishga qabul qilishda ish beruvchi tomonidan ishga kiruvchiga nisbatan kamsitish xollarini o'z ichiga oladi.

Kuchaytirilgan ijtimoiy himoyaga muxtoj bo'lgan shaxslarni ishga qabul qilish g'ayriqonuniy rad etilishi ikkinchi guruxga tegishlidir. Ish beruvchi bunday shaxslar bilan qonun xujjatlariga muvofik mehnat shartnomasi tuzishga majburdir.

Va nixoyat, uchinchi gurux ish beruvchi ishga joylashtirish yuzasidan o'z zimmasiga majburiyat olgan shaxslarga nisbatan ishga qabul qilishning g'ayriqonuniy rad etilishini qamrab oladi.

1. Mehnat munosabatlarida kamsitishning taqiqlanishi MKning 6- moddasida nazarda tutilgan. MKning 78- moddasi ikkinchi qismining mazmuniga ko'ra, MKning 6- moddasi talabi ishga qabul qilish tartibiga to'liq hajmda joriy etiladi. Jinsiga, irqiga, millatiga, tiliga, ijtimoiy kelib chiqishiga, mulkiy axvoliga va lavozimiga, dinga munosabatiga, e'tiqodiga, ijtimoiy birlashmalarga mansubligiga, shuningdek, xodimning ishchanlik fazilatlariga va uning mehnat natijalariga bog'lik bo'lmagan xolatlariga karab ishga qabul qilishda bevosita yoki bilvosita ustunliklar berilishiga yoki bilvosita cheklashlarga yo'l qo'yilmaydi.

2. Kuchaytirilgan ijtimoiy himoyaga muxtoj bo'lgan shaxslar uchun ishga qabul qilishda qo'shimcha kafolatlar belgilangan. Masalan, «Aholini ish bilan ta'minlash to'g'risida» O'zbekiston Respublikasi qonuni mahalliy mehnat organlari tomonidan belgilangan kvotalar hisobiga ish joylari bilan ta'minlash tartibida yuborilgan shaxslarni ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etishga hakli emasligini nazarda tutadi. Ishga joylashishda alohida qiyinchilikka uchraydigan shaxslarga ish joylari kvotalanadi. Ularga quyidagilar tegishdi bo'ladi: nogironlar, voyaga etmaganlar va ayrim boshqa xodimlar (o'n to'rt yoshgacha va nogiron bolalari bo'lgan yolg'iz va ko'p bolali ota-onalar; umumiy ta'lim maktablarini va boshqa o'quv yurtlarini tamomlagan yoshlar; Kurolli kuchlar saflaridan, IIV qo'shinlaridan, Milliy Xavfsizlik xizmati qo'shindaridan zaxiraga bo'shatilgan shaxslar; pensiya arafasidagi yoshda bo'lgan shaxslar; tutqunlikda bo'lish joylaridan ozod etilgan yoki sudning qarori bilan majburiy davolanishga yuborilgan shaxslar). MKning 224-moddasiga muvofik ayollarni xomiladorlik yoki bolasi borligi sababli ishga qabul qilishni rad etish takiklanadi.

Harbiy xizmatga chaqirilgan (kirgan) xodim zaxiraga bo'shatilgandan yoki iste'foga chiqqandan so'ng ish bilan ta'minlash masalasida Kurolli Kuchlar saflaridan, IIV kushinlaridan va Milliy xavfsizlik xizmati kushinlaridan bo'shatilgan kundan boshlab uch oydan kechikmay ish bilan ish beruvchiga murojat qilsa, oldingi ish joyida ishga joylashish huquqiga ega bo'ladi. Ushbu holda ish beruvchi korxonada bo'sh ish joylari mavjud bo'lgan taqdirda ishga qabul qilishni rad etish xuquqiga ega bo'lmaydi. Harbiy xizmatga chakirilgan(kirgan) hamda chaqirik(kirish) kunidan boshlab uch oydan kechikmay zaxiraga yoki iste'foga chiqish munosabati bilan korxonaga qaytgan xodimlar uchun ishga joylashish masalasida oshirilgan kafolatlar belgilangan. Ish beruvchi bunday xodimni harbiy xizmatga chakirilishidan (kirishidan) oldin bajargan ishiga kabul qilishni rad etish huquqiga ega bo'lmaydi. Ushbu kafolat, xabiy xizmatga chakirilganning o'rniga boshqa xodim ishga qabul qilingan taqdirda

ham, ta'minlanishi zarur. Ish beruvchi ishga qabul qilingan mazkur boshka xodimga ushbu korxonadan boshka ishni taklif qilishi yoki bunday ish rad etilganda yoki bunday ish mavjud bo'lmaganida MKning 106- moddasi ikkinchi bandiga muvofik mehnat shartnomasini to'xtatishi lozim.

Korxona tugatilgan bo'lsa, harbiy xizmatdan bo'shatilgan shaxslarni ish bilan ta'minlashni tugatgan korxonaning huquqiy vorisi, u mavjud bo'lmaganida mahalliy mehnat organi amalga oshiradi.

Qurolli Kuchlar safidan zaxiraga bo'shatilganni ish bilan ta'minlash rad etilishi birinchi holda yoki ikkinchi holda ilgargi ishi (lavozimi) berilishi, agar ish beruvchi ushbu kafolatlarga rioya etishning mumkin emasligini isbotlasa sodir bo'lishi mumkin. Bunday vaziyatlarda ko'rsatib o'tilgan shaxslarni ish bilan ta'minlash MKning 68- moddasi beshinchi kismiga muvofik mahalliy mehnat organiga yuklatiladi, zarurat bo'lganda mazkur organ ularni kasbga bepul uqitadi.

Harbiy xizmatchilarni ish bilan ta'minlash xususida belgilangan kafolatlar muqobil xizmatga chaqirilgan xodimlar uchun tatbiq etiladi (MKning 69- moddasi oltinchi kismi).

MKning 69- moddasiga muvofiq, davlat organlaridagi saylab qo'yiladigan lavozimlarga saylanganligi tufayli ishdan ozod qilingan xodimlarga saylab qo'yiladigan lavozimdagi vakolatlari tugaganidan keyingi avvalgi ishi beriladi, bunday ish (lavozim) mavjud bo'lmasa, avvalgisiga teng ish beriladi.

Avvalgi ishga qabul qilish majburiyati, bunday ish mavjud bo'lmagan taqdirda esa, teng ishga qabul qilish majburiyati ham xodimlarni saylab qo'yiladigan vakolatlari tamom bo'lgandan keyin vakillik organlarining saylab qo'yiladigan lavozimlariga saylash natijasida ishlab chiqarishdan bushatilgan sobik xodimga nisbatan ish beruvchiga yuklatiladi (MKning 25- moddsi).

Qonun xujatlarida nazarda tutilgan boshka xollarda ham ish beruvchi ishga qabul qilishda xodimga rad javobi berishga hakli emas.

3. Ish beruvchi xodimni ishga joylashtirish bo'yicha muayyan majburiyatlarni o'z zimmasiga olganda ham ishga qabul qilinishig rad etilishi g'ayriqonuniy deb hisoblanishi zarur.

Masalan, ish beruvchi uz korxonasida ishlashga taklif kilgan shaxs bilan mehnat shartnomasi tuzishni rad etishga xakli emas. Bunday taklif ushbu korxona rahbaridan, shuningdek uning ko'rsatmasi bilan boshqa mansabdor shaxslar tomonidan berilishi mumkin. Taklif kilish fakti ish beruvchining taklif etilgan xodimga berilgan tegishli xati bilan tasdiqlanishi mumkin.

Ishga taklif etish boshqacha shaklda ham ifoladanishi mumkin. Masalan, mehnat shartnomasini oldindan tuzish shaklida.

Ayni vaqtda ish beruvchining xodimni ishga qabul qilish majburiyati, xodim aniq bir ishga shaxsan taklif etilganidagina paydo bo'lishini belgilab qo'yish zarur. (Reklama yo'li bilan ishga taklif etish bunga tegishli emas).

MKning 78- moddasi uchinchi qismiga asosan ishga qabul qilinishining rad etilishini sababidan qat'iy nazar, ish beruvchi ishga kiruvchining talabi bilan uch kun muddatda ishga qabul qilishning rad etilish sababi asoslangan va ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdr shaxslar tomonidan imzolangan xatni berishga majburdir. MKning 224- moddasiga muvofik, homilador ayollarni va uch yoshgacha bolasi bo'lgan ayollarni ishga qabul qilishni rad etiladigan bo'lsa, agar ular unga bunday talab bilan murojat qilmaganlari takdirida ham, ish beruvchi rad etish sababini yozma shaklda ma'lum qilishga majburdir.

Ish beruvchining sababi ko'rsatilgan asos bilan rad etishi xodimning g'ayriqonuniy rad etish ustidan shikoyat etishiga to'siq bo'lolmaydi.

Ishga qabul qilish g'ayriqonuniy rad etildi, deb hisoblovchi shaxslar tegishli ariza bilan sudga murojat qilishga haklidirlar. Agar sud da'vo arizasini asosli deb hisoblasa, u ish beruvchiga ushbu xodim bilan ishga qabul kilish g'ayriqonuniy ravishda rad etilgan kundan boshlab mehnat shartnomasini tuzish, majburiy progulning butun vaqti uchun unga ish xaki

to'lash hamda xodimga ushbu lavozim (ish) bo'yicha o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ma'naviy zarar undirish majburiyatini yuklatishga haklidir.

Bundan tashkari ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy rad etgan ish beruvchi intizomiy, moddiy, ayrim xollarda esa ma'muriy yoki jinoiy javobgarlikka tortilishi mumkin.

Ishga qabul qilinishining qonuniy rad etilishi.

Mehnat shartnomasi, yuqorida aytilganidek ishga qabul qilishning g'ayriqonuniy rad etilishiga yo'l qo'ymasligini nazarda tutadi. Agar ish beruvchi qonuniy asoslarda xodimlar bilan mehnat shartnomasi tuzishni rad etsa, uning harakatini asosli deb hisoblash kerak bo'ladi.

Quyidagi xollarda ishga qabul qilishning rad etilishi asosli bo'ladi:

- agar qonun xujjatlariga muvofik ish beruvchi xodimni ishga qabul qilishi rad etish kerak bo'lsa;

- ish beruvchi eng yaxshi, zarur ishchanlik fazilatlariga ega bo'lgan xodimni tanlashga bo'lgan uz huquqini amalga oshirganda;

- mehnat shartnomasi tuzishga monelik qiluvchi boshqa holatlar mavjud bulgan taqdirda.

Amaldagi qonun xujjatlari ishga qabul qilishda muayyan cheklashlarni nazarda tutadi. Ushbu cheklashlarga ish beruvchi ham xodim ham amal qilishi lozim.

Ish beruvchi ishga qabul qilish uchun belgilangan eng kam yoshga to'lmagan shaxslarni ishga qabul qilishni rad etishi kerak (MKning 77- moddasi). 16 yoshgacha bo'lgan o'smirlar bilan otasi yoki onasining rozilgisiz mehnat shartnomasi tuzishga yo'l qo'yilmaydi.

MKning 79-moddasiga muvofiq, o'zaro yaqin qarindosh yoki quda-anda bo'lgan shaxslarning (ota-onalar, aka-ukalar, opasingillar, ugil va kizlar, er-xotinlar, shuningdek er-xotinlarning ota-onalari aka-ukalari, opasingillari va bolalari), basharti ulardan biri ikkinchisiga bevosita buysunib yoki uning nazorati ostida hizmat qiladigan bo'lsa, bir davlat korxonasida birga hizmat qilishlari taqiqlanadi.

Bu qoidadan istisnalar O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilanishi mumkin.

Ushbu normani qo'llashda quyidagi muhim holatlarga e'tiborni qaratish zarur:

- birinchidan, 79-moddada ko'rsatilgan qarindoshlar ro'yxati to'liq hisoblanadi va kengaytirilishi mumkin emas. Demak, ishga kiruvchining boshlig'i buysunadigan ota-onasining akasi yoki opasinglisi (xolasi, ammasi), yoki karindoshlarining ushbu ro'yxatda nazarda tutilmagan boshqa shaxslar bo'lishi ishga kirishi ushbu sabablar bilan to'sqinlik qilish mumkin emas;

- ikkinchidan, ko'rsatib o'tilgan takiklash birgalikdagi xizmat bir qarindoshning ikkinchi qarindoshga bo'ysunishi yoki nazorati ostida bo'ladigan xollargagina taluqlidir, Buni ko'rsatib o'tilgan qarindoshlarning bir korxonada birga ishlashlari bilan aralashtirib yubormasliklari bilan zarur. Bevosita buysunish yoki nazorat ostida bo'lish ushbu korxonaning shtat jadvali, uning bo'limlari va bo'linmalari haqidagi qoidalar va lavozim yo'riqnomalari yordamida mavjudligi masalasini hal etish;

- uchinchidan, ko'rsatib o'tilgan taqiqlar faqat davlat korxonalariga nisbatan qo'llaniladi. qonun xujjatlarida ishga qabul qilishda boshqa cheklashlar ham nazarda tutilishi mumkin.

Qonun xujjatlariga muvofiq, maxsus ma'lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega bo'lgan shaxslargina bajarishi mumkin bo'lgan ishga kiruvchi zarur ma'lumotga yoki tayyorgarlikka ega ekanligini tasdiqlovchi xujjatni (diplom, ushbu ishni bajarish huquqini beruvchi guvohnoma va boshqalar) taqdim etgan taqdirdagina ishga qabul qilinishi mumkinligini nazarda tutish kerak.

Masalan, «Ta'lim to'g'risida» O'zbekiston Respublikasi qonunining 31-moddasiga muvofiq, yuksak axloqiy fazilatlariga, ma'lumot va kasb tayyorgarligiga ega shaxslargina davlat tasarrufidagi ta'lim muassasalarida pedagog va tarbiyachi sifatida ishlashlariga ruxsat etiladi.

U yoki bu ishni bajarish uchun ma'lumotga qo'yiladigan talablar, shuningdek, boshqa malaka talabalari xodimlarning ayrim toifalari malaka tavsifnomalari, ma'lumotnomalariga

kirmagan malaka ma'lumotlari markazlashtirilgan tartibda tasdiqlanadigan boshqa xujjatlar (O'zbekiston Respublikasi davlat boshkaruvi organlarida va korxonalardagi yuridik xizmat to'g'risidagi Nizom, O'zbekiston Respublikasida buxgalterlik hisobi va hisoboti to'g'risida Nizom, O'zbekiston Respublikasi Mehnat Vazirligining davlat mehnat huquq inspeksiyasi to'g'risida Nizom va boshqalar) bilan belgilanadi.

U yoki bu ishni bajarish uchun zarur bo'lgan bunday talablar bevosita korxonalarda ishlab chiqiladigan lavozim yuriknomalarda aniqlashtiriladi.

Amaldagi qonun xujjatlari malaka talablari bilan belgilangan maxsus tayyorgarlik yoki ish stajiga ega bo'lmagan, biroq etarlicha amaliy tajribasi bo'lgan hamda o'zlariga topshirilgan vazifani sifatli va to'liq hajmda bajara oladigan shaxslarni ishga qabul qilishga yo'l qo'yadi. Birok, qonunga muvofiq maxsus ma'lumotga yoki tayyorgarlikka ega bo'lgan shaxslar (vrachlar, pedagoglar, xaydovchilar va boshkalar) ishlashi mumkin bo'lgan ish turlariga ushbu qoida joriy etilmaydi.

Ish beruvchi ishga qabul qilishda yuqorida ko'rsatib o'tilgan malaka talablariga rioya etishi shart. Binobarin, agar ishga kiruvchi ushbu ishni bajarish uchun tegishli ma'lumotga, maxsus tayyorgarlikka yoki etarli tajribaga ega bo'lmasa ishga qabul qilish rad etilishini qonuniy deb hisoblash mumkin.

Qonun xujjatlarida ishga kiruvchining salomatligi holatiga qo'yiladigan talablar ham ishga qabul qilishda muhim hisoblanadi. Ishga kirishda xodimning salomatligini tekshirish bir kancha hollarda ishga qabul qilish tartibiga kiradi. YA'ni, ishlarning aloxida turlari ishga qabul qilishda yoki xodimlarning ayrim toifalarini ishga qabul qilishda ish beruvchi ma'lumotga va maxsus tayyorgarlikka nisbatan qo'yiladigan talablardan tashqari ushbu ish mana shu ishga kiruvchining salomatligi xolatiga zarar etkazmasligiga ishonch xosil qilishi kerak.

Mana shu maqsadda MKning 214- moddasiga muvofiq, ish beruvchi mehnat shartnomasi tuzish chog'ida quyidagi xodimlarni tibbiy kurikdan utkazishni tashkil qilishi shart:

- 18 yoshga to'lmaganlar;
- 60 yoshga to'lgan erkaklar;
- 55 yoshga to'lgan ayollar;
- nogironlar;
- mehnat sharoiti noqulay ishlarda, tungi ishlarda, shuningdek transport harakati bilan bog'lik ishlarda band bo'lganlar;
- oziq-ovqat sanoatida savdo va aholiga bevosita xizmat ko'rsatish bilan bog'lik bo'lgan boshqa tarmoklardagi ishlarda band bo'lganlar;
- Umumta'lim maktablari, maktabgacha tarbiya va boshqa muassalarning bevosita bolalarga ta'lim yoki tarbiya berish bilan mashg'ul bo'lgan pedagog va boshqa xodimlari.

Mehnat sharoiti noqulay ishlar va bajarilayotganda dastlabki tarzda va vakti bilan tibbiy ko'rikdan o'tilishi lozim bo'lgan boshqa ishlarning ro'yxati, ularning o'tkazish tartibi O'zbekiston Respublikasi sogliqni saqlash vazirligi tomonidan belgilanadi.

Ko'rik natijasida salomatligi axvoli ushbu ishni zarur darajada bajarish imkonini bermaydigan yoki ushbu ish salomatligiga zid bo'lgan shaxslarga, shuningdek, bunday ko'rikdan o'tishdan bosh tortgan shaxslarga ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etishi kerak.

O'zbekiston Respublikasi Jinoyat Kodeksining 45-moddasidan muayyan lavozimni egallab turish yoki asosiy jazo sifatida bir yildan besh yilgacha muddatga va qo'shimcha jazo sifatida bir yildan uch yilgacha muddatga muayyan faoliyat bilan shugullanish huquqidan sudning hukmi bilan mahrum etish jazosining qo'llash mumkinligini nazarda tutadi. Ish beruvchining muayyan huquqdan mahrum etilgan shaxslarni ko'rsatilgan muddatga ishga qabul qilishi taqiqlanadi.

Bu holatda shaxs biron-bir korxonada umuman ishlamaslik huquqidan emas, balki muayyan lavozimni egallash yoki ishlarning muayyan turlarini bajarish huquqidan mahrum etilishiga e'tibor berilishi lozim. Binobarin, ushbu shaxs sudning xukmida ko'rsatilmagan ishlarning boshqa turlariga umumiy asoslarda kirish huquqiga ega bo'ladi.

Ko'rsatib utilgan barcha talablar ish beruvchiga ham xodimga ham birday tegishlidir. Bu gap yuqorida keltirilgan hollarda ish beruvchi mazkur xodimning bunday ishga qabul qilishga xakli emasligini, xodim esa bunday ishga kirishga haqli emasligini anglatadi.

Agar shu talablarga rioya qilinmasa, ishga qabul qilishda yo'l qo'yilgan qonunbuzarlikni bartaraf etib bo'lmasa va u ishni davom ettirishga to'sqinlik qilsa, mehnat shartnomasi MKning 106- moddasi 4-bandiga ko'ra bekor qilinishi kerak.

Ish beruvchining mehnat munosabatlarini to'xtatish majburiyati yo'l qo'yilgan qonunbuzarlikni payqab qolgan paytidan boshlanadi.

Bunday cheklashlarni bilgan yoki tegishli organlarni (prokuror, mehnatning huquqiy yoki texnik noziri va boshkalarning) mehnat munosabatlarini to'xtatish haqidagi talabini bajarmagan ish beruvchi qonun xujjatlarida belgilangan tartibda javobgarlikka tortilishi mumkin.

Ish beruvchi ishga kirishga talabgarlar orasida zarur fazilatlarlarga ega bo'lgan eng yaxshi xodimni tanlash huquqini amalga oshirganda, ishga qabul qilishni rad etilishi qonuniy bo'ladi. Mehnat sohasida bozor munosabatlarining qaror topishi ham xodimga, ham ish beruvchiga tanlash imkoniyatini berishni nazarda tutadi.

Agar xodim o'zini qanoatlantiradigan ishni va mehnatga haq to'lash, ish tartibi va mehnatning boshqa sharoitlari o'z ehtiyojlariga javob beradigan korxonani tanlash huquqiga ega bo'lsa, ish beruvchi ham muayyan ishni bajarish uchun maqbul bo'lgan eng yaxshi xodimni tanlash huquqiga ega bo'ladi.

Ishga qabul qilish paytida taqdim etiladigan xujjatlar bilan tanishish jarayonida xodim to'g'risida muayyan xulosalar chiqarilishi mumkin. Ishga qabul qilishda ish beruvchi komp'yuterda ishlash ukuvi, bir necha mutaxassislik bo'yicha ishni bajarish, chet tillarni bilish kabi fazilatlarini hisobga olgan holda tegishli ixtisoslik bo'yicha katta ish tajribasiga ega bo'lgan xodimni afzal ko'rishga haqlidir.

Mehnati shartnomasi tuzishga monelik qiluvchi mavjud bo'lgan boshqa holatlarda ham ishga qabul qilishning rad etilishi qonuniy bo'ladi.

CHunonchi, xodim bilan ish beruvchi mehnat shartnomasi shartlari bo'yicha kelishuvga kelmasalar, ishga qabul qilishni rad etilishini qonuniy deb tan olish zarur. Bir qancha hollarda bevosita MKning moddalarida ushbu holatga e'tibor qaratilgan. Masalan, MKning 203- moddasi to'rtinchi qismiga muvofik, agar xodim talabgor bo'layotgan ish to'liq moddiy javobgarlik haqida shartnoma tuzishni talab qilsa, xodim esa bunday shartnoma tuzishga rozi bo'lmasa, ish beruvchi uni ishga qabul qilishni rad etishga haqlidir.

Ish beruvchining mehnat shartnomasi mazmuniga qonun xujjatlari va boshqa normativ xujjatlarda belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasini pasaytiruvchi shartlarni kiritish istagi sababli, ishga qabul qilishning rad etilishini qonuniy deb hisoblab bo'lmaydi.

Agar xodim ishga kirishni hohlagan ish korxonada mavjud bo'lmasa yoki korxonada bo'sh urin bo'lmasa, ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etishga haqli bo'ladi.

Barcha xolatlarda ish beruvchi ishga qabul qilish rad etilishi sabablarini asoslashi zarur.

Ish beruvchi ishga qabul qilish rad etilishi sabablarini asoslashi darkor.

- rad etish asosi xodimning talabi bilan uch kun muddatda beriladi, homilador ayol yoki uch yoshgacha bolasi bo'lgan ayolni ishga qabul qilish rad etilganda esa, ayol rad etish sababini unga ma'lum qilishini talab qilgan-qilmaganligidan kat'iy nazar, uch kun muddatda shunday asos beriladi;

- MK asoslashning majburiy yozma shaklini belgilaydi;

- asoslash ishga qabul qilish rad etilgan xodimga yunalishi va ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan bo'lishi kerak;

- asoslashda xodim qaysi ishga qabul qilish rad etilganligi aks etishi lozim;

- asoslashda ishga qabul qilish rad etilishining aniq sabablari ko'rsatilishi darkor.

Masalan, ishga qabul qilish:

- bo'sh o'rin bo'lmaganligi munosabati bilan;

- ishga kiruvchi to'lik moddiy javobgarlik to'g'risidagi shartnoma tuzishga rozi bo'lmaganligi munosabati bilan (moddiy javobgar lavozimga ishga qabul qilishda);

- otasi yoki onasining roziligi yo`qligi munosabati bilan (o`n to`rt yoshdan o`n olti yoshgacha bo`lgan shaxslar ishga kirayotganda) rad etiladi.

Ishga qabul qilinishida talab etiladigan hujjatlar.

Ishga qabul qilishda talab etiladigan hujjatlar ro`yxati MKning 80-moddasida ko`rsatilgan. Ishga qabul qilish vaqtida ishga kirayotgan shaxs quyidagi hujjatlarni:

- pasport yoki uning o`rnini bosadigan boshqa hujjatni, o`n olti yoshgacha bo`lgan shaxslar esa, - tug`ilganlik to`g`risidagi guvohnoma va turar joyidan ma`lumotnomani;

- mehnat daftarchasini (birinchi marta ishga kirayotgan shaxslar bundan mustasno), o`rindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslar mehnat daftarchasi o`rniga asosiy ish joylaridan olgan ma`lumotnomani;

- harbiy xizmatga majburlar harbiy biletni, chaqiriluvchilar harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani;

- qonun hujjatlariga muvofiq, maxsus tayyorgarlikka ega shaxslargina bajarishi mumkin bo`lgan ishlarga kirayotganda oliy yoki o`rta maxsus o`quv yurtini bitirganlik to`g`risidagi diplomni yoxud mazkur ishni bajarish huquqini beradigan guvohnomani yoki boshqa tegishli hujjatni taqdim etadi.

Ishga kiruvchi shaxsdan qonun hujjatlarida ko`rsatilmagan hujjatlarni talab qilish taqiqlanadi.

Ishga kiruvchi tomondan pasport yoki uni o`rnini bosuvchi hujjat taqdim etilishi quyidagi maqsadlarni nazarda tutadi:

- ishga kiruvchining shaxsi va ishga qabul qilishga yo`l qo`yiladigan yoshi haqida ishonch hosil qilish;

- uning harbiy majburiyatga munosabatini aniqlash;

- ushbu joydan ro`yxatdan o`tganligi haqida ishonch hosil qilish.

O`rindoshlik yo`li bilan ishga kiruvchi shaxslar mehnat daftarchasi o`rniga asosiy ish joyidan ma`lumotnoma taqdim etadilar.

Ayni vaqtda ish beruvchining ishga kiruvchidan, agar u talabgor bo`lgan ish maxsus bilimlarni talab etmasa, ma`lumoti to`g`risida hujjatlarni taqdim etishni talab etish g`ayriqonuniy hisoblanadi.

MKning 80-moddasida ko`zda tutilmagan hujjatlarni ishga kiruvchidan talab qilish, agar ularni ishga kirishda taqdim etish qonun hujjatlarida nazarda tutilgan bo`lsagina, qonuniy hisoblanadi.

O`n besh yoshgacha bo`lgan ishga kiruvchi shaxslardan ish beruvchi o`qish joyidan ma`lumotnoma talab qilishga haqlidir, chunki amaldagi qonun hujjatlari ushbu yoshda faqat o`quvchilargina ishga qabul qilinishiga yo`l qo`yadi.

Ishga qabul qilishda talab etiladigan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hujjatlar ro`yxati lokal tartibda kengaytirilishi mumkin emas.

Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish.

MKning birinchi qismiga muvofik, ishga qabul qilish ish beruvchining buyrug`i bilan rasmiylashtiriladi. Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi buyruq chiqarish uchun asos bo`ladi.

Mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi hamda xodimning va ishga qabul qilish huquqiga ega bo`lgan mansabdor shaxsning imzolari bilan tasdiqlanadi va imzolangan sanasi ko`rsatiladi. Mansabdor shaxsning imzosi imzolarning haqiqiyligini va qonuniyligini tasdiqlovchi korxonaning muhri bilan tasdiqlanadi.

Mehnat shartnomasi ish beruvchi nomidan ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxsgina imzolashi mumkin.

Masalan, korxona rahbarini ishga qabul qilish korxona mulki egasining huquqi hisoblanadi hamda bevosita u tomonidan amalga oshiriladi.

Korxona rahbari ushbu korxonaga ishga qabul qilinayotgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini mulk egasi tomonidan berilgan vakolatlar doirasida tuzadi va imzolaydi.

Ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxsning imzosi shartnomada ish yuritish bo'linmasi, kadrlar bo'limi va boshqalarning muhri bilan emas, balki korxona muhri bilan tasdiqlanishi kerak. Mehnat shartnomasida imzolangan sana ko'rsatilishi mehnat shartnomasini to'g'ri rasmiylashtirishning zarur sharti hisoblanadi. SHartnomada taraflarning manzillari ko'rsatiladi. Mehnat shartnomasi bir xil kuchga ega bo'lgan kamida ikki nusxada tuziladi va saqlash uchun taraflarning har biriga beriladi.

Ish beruvchi shartnomaning imzo chekilgan va muhr bilan tasdiqlangan nusxasini xodimga berishga majburdir. Nizolar kelib chiqmasligi va tuzilgan mehnat shartnomalarining kadrlar bo'limida hisobga olinishini ta'minlash uchun mehnat shartnomalarini ruyxatga olish daftari yuritgan ma'qul.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi buyruq chiqarish uchun asos bo'ladi. SHartnoma singari buyruqqa ham ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs imzo chekadi. MKning 82-moddasi beshinchi qismiga muvofiq, ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruq xodimga ma'lum qilinib, bu haqda undan tilxat olinadi. Xodim ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruq bilan tanishib, u mehnat shartnomasiga qanchalik muvofiq kelishini aniqlaydi.

Ishga qabul qilishni to'g'ri rasmiylashtirish ish beruvchining vazifasi hisoblanadi. Ishga qabul qilishning zarur tartibda rasmiylashtirilmasligi ish beruvchi tomonidan mehnat to'g'risidagi qonunlarning buzilishi deb baholanadi. MKning 82- moddasi oltinchi qismi ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan yoki uning ijozati bilan xodimga haqiqatda ishlashga ruhsat etilgan bo'lsa, ishga qabul qilish tegishli ravishda rasmiylashtiriladi yoki rasmiylashtirilmaganidan qat'iy nazar, ish boshlangan kundan e'tiboran mehnat shartnomasi tuzilgan deb hisoblanishini nazarda tutadi. Xodimni amalda ishga qo'yilishini shartnoma tuzish deb tan olinishi ish beruvchining ishga qabul qilishni zarur tartibda rasmiylashtirish majburiyatidan ozod qilmaydi (xodim bilan yozma mehnat shartnomasi imzolash, ishga qabul qilish to'g'risida buyruq chiqarish, u bilan xodimni tilxat olib tanishtirish). Ushbu o'rinda buyruqda ham, shartnomada ham, xodim mehnat vazifalarini bajarishga kirishganidan qancha vaqtdan keyin ular rasmiylashtirilganligidan kat'iy nazar, xodim ishni bajarishga qo'yilgan sana ko'rsatilishi kerak.

Ishga qabul qilishning to'g'ri rasmiylashtirilishi nafaqat xodimning, ish beruvchining ham manfaatlariga javob beradi. Jumladan, yozma shartnomani rasmiylashtirmasdan ishga qabul qilish keyinchalik shartnoma shartlariga rozi bo'lmasligiga yoki unga o'z vaqtida qayd etilmagan shartlarni (ishga qabul qilishdagi sinov, muddatli mehnat shartnomasi tuzish haqidagi va xokazo) kiritib bo'lmasligiga olib kelishi mumkin.

Ishga qabul qilishda dastlabki sinov.

Mehnat shartnomasi dastlabki sinov sharti bilan tuzilishi mumkin. Sinov to'g'risidagi kelishuv mehnat shartnomasining qo'shimcha sharti hisoblanadi. Binobarin, shartnoma taraflari mehnat shartnomasiga sinov to'g'risidagi shartni o'zlari maqsadga muvofiq deb hisoblagan vaqtda kiritish imkoniyatiga ega bo'ladilar. Mehnat shartnomasi taraflarning tengligi qoidasiga asosanib, Mehnat kodeksi birinchi marta sinovdan ko'zda tutilgan maqsad xodimning topshirilayotgan ishga muvofikligini tekshirib ko'rishgina (ilgaridagi singari) emas, balki xodim tomonidan ushbu ishni davom ettirish maqsadga muvofikligi haqida bir qarorga kelish ham ekanini ko'zda tutadi. Bugungi kunda xodim ham sinov davrida ushbu ish o'ziga to'g'ri kelmasligi haqidagi xulosa chiqarishi va o'z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini osonlikcha bekor qilishi mumkin. Yangi kodeks sinov muddatini huquqiy tartibga solishning yuqorida qayd etilgan kamchiliklarini bartaraf etdi. MKning 85- moddasiga ko'ra birinchi qismiga muvofik

dastlabki sinov muddati uch oydan oshmasligi kerak. Sinov muddatining uch oy doirasidagi aniq muddati xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishvga ko'ra belgilanadi. Binobarin, agar taraflar ishga sinov bilan qabul qilish to'g'risida ahdlashsalar, unday holda mehnat shartnomasida sinovning aniq muddati ko'rsatilishi kerak.

Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlar sinov muddatiga kiritilmaydi (harbiy yig'inlarda bo'lish, donorlik funksiyasini bajarish, tibbiy-mehnat ekspert komissiyasi ishida katnashish, surishtiruv organiga, tergovchiga, prokurorga yoki sudga guvoh, jabrlanuvchi, ekspert, mutaxassis, tarjimon sifatida chakirilish, sud majlislarida halk maslaxatchisi, jamoat ayblovchisi va jamoat ximoyachisi, jamoat birlashmasi va mehnat jamoasining vaqili sifatida katnashish, ukuv ta'tilida bo'lish, ish haqi saqlanmagan holda ta'tilda bo'lish va boshqalar). Ko'rsatib o'tilgan holarda sinov muddati tanaffusdan keyin ham davom etadi, biroq sinovning tanaffusgacha va tanaffusdan keyingi umumiy davom etishi mehnat shartnomasida nazarda tutilgan muddatdan oshmasligi zarur. Masalan, korxonaga 20 mayda bir oy sinov muddati bilan ishga qabul qilingan va ushbu davrda 10 kun kasal bo'lgan xodimning sinov muddati 20 iyunda emas, balki 30 iyunda tamom bo'ladi.

Amaldagi qonun hujjatlari faqat mehnat shartnomasi tuzish chog'idagina dastlabki sinov belgilashni nazarda tutadi. Binobarin, mehnat shartnomasi o'zgarganda (boshqa ishga o'tkazilganda, ish joyi o'zgarganda, mehnat sharoitlari o'zgarganda) va boshqa vaziyatlarda (ishga qabul qilishdan tashqari) sinov belgilash, hatto xodimning roziligi bo'lgan taqdirda ham, mumkin emas, chunki bu qonunga nisbatan xodimning ahvolini yomonlashtiradi va MKning 5-moddasi kuchiga ko'ra haqiqiy emas deb hisoblanishi zarur. Hozirgi vaqtda:

- 1) xomilador ayollarni, uch yoshgacha to'lmagan bolasi bor ayollarni;
- 2) korxona uchun belgilangan kvota hisobidan ishga yuborilgan shaxslarni ishga qabul qilishda sinov belgilanmaydi.

Yangi kodeks dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun xujjatlarigina emas, korxonada o'rnatilgan mehnat shartlari ham to'liq tatbiq etilishini nazarda tutadi. Dastlabki sinov davrida xodimning mehnat stajiga, shu jumladan, ta'til olish huquqini beruvchi mehnat stajiga kiritiladi.

Dastlabki sinov muddati tugagunga kadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli ekanligini nazarda tutadi.

Mehnat kodeksi xodimning sinov davrida mehnat shartnomasini to'htatish huquqini so'zsiz tan olishga e'tiborini qaratishi zarur. Xodim nega qaysi sababga ko'ra mazkur ish uni qoniqtirmaganligini tushuntirmasligi mumkin. Sinov davrida mehnat shartnomasini to'htatishga qaror qilgan xodimning yagona burchi bu haqda ish beruvchini uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirishdan iborat. Ish beruvchi bunday arizani qabul qilishni rad etishi mumkin emas.

MKning 87-moddasiga muvofiq, sinov natijasi qoniqarsiz bo'lgan taqdirdagina, ya'ni xodim tuzilgan mehnat shartnomasiga muvofik bajarayotgan ishni eplay olmaganini tasdiqlovchi dalillar mavjud bo'lgan taqdirdagina ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishi mumkin. Xodimning ishlab berish normalarini yoki ishlar hajmini bajarmasligi, ishda brakka yo'l qo'yilishi, ish sifatining pastligi va boshqalar ishni uddalay olmayotganligi dalili bo'lishi mumkin. Mehnat nizosi kelib chiqqan taqdirda, ish beruvchi topshirilgan ishni xodim haqiqatda uddalay olmayotganini ishonchli isbot qila olmasa, mehnat shartnomasini ushbu asos bo'yicha tuhtatilishi g'ayriqonuniy deb hisoblanishi zarur. Dastlabki sinov qonikarsiz natija bergan holda mehnat nizolari kelib chiqmasligi uchun ish beruvchi xodimni mehnat shartnomasi to'htatilishi haqida uch kun oldin ogohlantirganligi to'g'risidagi dalilni oldindan uylab qo'yishi zarur. Shu asos bo'yicha ish beruvchining mehnat shartnomasini to'htatish niyati haqida ogohlantirilgan sana ko'rsatilgan yozma bildirishnomaga xodim tomonidan imzo chekilishi mana shunday ogohlantirishning tasdig'i bo'lishi mumkin. Agar xodim imzo chekishdan bosh tortsa, tegishli dalolatnoma tuzilishi darkor.

Qonunda belgilangan yoki taraflarning kelishuviga ko'ra belgilangan ogohlantirish muddati tugagunga qadar ish beruvchining rozilgisiz xodim ishni tashlab ketishi mumkin emas.

Ko'rsatib o'tilgan muddat tugagunga qadar xodimning o'z bilganicha ishni tashlab ketishi mehnat intizomini buzish deb hisoblanishi kerak.

Xodimlarning ayrim toifalari bilan mehnat shartnomasi tuzish xususiyatlari.

MKning 77-moddasiga muvofiq ishga qabul qilishga o'n olti yoshdan yo'l qo'yiladi. Yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumta'lim maktablari, o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtlarining o'quvchilarini ularning so'zlariga hamda ma'naviy va axloqiy kamol topishiga ziyor etkazmaydigan, ta'lim olish jarayonini buzmaydigan engil ishni o'qishdan bo'sh vaqtida bajarishi uchun — ular o'n besh yoshga to'lganidan keyin ota-onasidan birining yoki ota-onasining o'rnini bosuvchi shaxslardan birining yozma roziligi bilan ishga qabul qilishga yo'l qo'yiladi.

O'smirlarni ishga qabul qilishning ko'pgina xususiyatlari ular mehnatni muxofaza qilish haqida davlatning alohida g'amxo'rligi bilan bog'liqdir. Masalan, umumiy tartibdan farq qilgan holda o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxs bilan mehnat shartnomasi tuzishning zarur sharti, u qanday ishga qabul qilinayotganligidan kat'iy nazar, uning tibbiy ko'rikdan o'tishi hisoblanadi va davriy tibbiy ko'riklari mehnat munosabatlarida voyaga etmaganlarning sog'ligini muhofaza qilishga qaratilgan muhim kafolat hisoblanadi.

Ana shu maqsadlarda MKning 241-moddasiga muvofiq o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar mehnatidan shu toifa xodimlarining sog'ligi, xavfsizligi yoki odob-ahloqiga ziyor etkazishi mumkin bo'lgan mehnat sharoiti noqulay ishlarda foydalanish taqiqlanadi.

O'smir qabul qilinayotgan ishdan kat'iy nazar, o'n sakkiz yoshga to'lgunicha u bilan to'liq moddiy javobgarlik to'g'risida shartnoma tuzilishi mumkin emas(MKning 203- moddasi).

Mahalliy mehnat organlari tomonidan ishga joylashtirish tartibida belgilangan kvota hisobidan ishga yuborilgan o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarni ish beruvchi bunday ish yo'qligi sababli ishga qabul qilishni rad etishga haqli emas.

Mavzuga oid tayanch iboralar:

Shartnoma tuzish; dastlabki sinov; mehnat daftarcha; tanishuv marosimi; buyruq chiqarish; qonuniy rad etish; kamsitishning ta'qiqlanishi; tibbiy ko'rik; talab qilinadigan hujjat.

Mavzuga oid nazorat savollari:

1. Mehnat shartnomasi tuzishning umumiy tartibi qanday tartibda amalga oshiriladi?
2. Ishga qabul qilishdan qonuniy va g'ayriqonuniy bosh tortish nima?
3. Dastlabki sinov deganda nimani tushunasiz?
4. Dastlabki sinov sharti kimlarga nisbatan qo'llanilmaydi?
5. Sinov natijalari qanday baholanadi?
6. Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish qanday amalga oshiriladi?
7. Ishga qabul qilishdan avval kimlar tibbiy ko'rikdan o'tkazilishlari lozim?
8. O'rindoshlik bo'yicha ishlovchi shaxslar bilan mehnat shartnomasi tuzish qay tartibda amalga oshiriladi?
9. Qaysi holatlarda ishga qabul qilish jarayoni g'ayriqonuniy rad etish holatlari hisoblanadi?
10. Dastlabki sinov qancha muddatga belgilanadi?

Mavzuga oid test savollari:

1. Mehnat shartnomasida nimalar ifodalanadi?

- A) Taraflarning manzillari
- B) Taraflar majburiyati
- C) Mehnat shartnomasining amal qilish muddati
- D) A, B, C javoblar to'g'ri

2. Mehnat daftarchasi xodim qancha muddat ishlaganidan so'ng yuritiladi?

- A) 1 oy
- B) 15 kun
- C) 3 oy
- D) 5 kun

3. Dastlabki sinov muddati uzog'i bilan qancha?

- A) 1 oy
- B) 5 oy
- C) 14 hafta
- D) 3 oy

4. Qaysi holatlar dastlabki sinov muddatiga kiritilmaydi?

- A) Vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri
- B) Xodim uzrli sabablarga ko'ra ishdan bo'lmagan davr
- C) Ishga kechikib kelgan kunlar
- D) A va B javoblar to'g'ri

5. Mehnat shartnomasi qanday shaklda tuziladi?

- A) Og'zaki shaklda
- B) Taraflar kelishuvi asosida
- C) Og'zaki va yozma shaklda
- D) Yozma shaklda

Mavzu: Mehnat shartnomasini o'zgartirish

Reja:

1. Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning roziligisiz mehnat shartlarini o'zgartirish.

2. Xodim talabiga binoan mehnat shartlarini o'zgartirish.

Ish beruvchining tashabbusi bilan xodimning roziligisiz mehnat shartlarini o'zgartirish.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 88-moddasida mehnat shartlarini belgilash va o'zgartirishning umumiy tartibi bayon etib berilgan.

Ma'lumki, mehnat shartnomasi hamma vaqt turli shartlarni o'z ichiga oladi.

Mehnat shartlari deganda, mehnat jarayonida kechadigan ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining jami tushuniladi.

Ijtimoiy omillar jumlasiga mehnat haqi miqdori, ish vaqti hamda ta'til muddati va boshqa shartlar kiradi. Texnika, sanitariya, gigiena, ishlab chiqarish, maishiy va boshqa shartlar ishlab chiqarish omillari hisoblanadi.

Xodimning mehnat faoliyati doimo muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozimga oid ishni bajarish bilan bog'liq bo'lib, mehnat shartnomasida muayyan shartlar ko'zda tutiladi. Ayni vaqtda xodimning mehnat faoliyati aniq ish joyida amalga oshiriladi. Mehnat shartnomasining shartlarini tashkil etuvchi yuqoridagi omillarning o'zgartirilishi mehnat shartnomasining ham o'zgartirilishini anglatadi. Mehnat shartnomasini o'zgartirish umumlashgan atama bo'lib, u quyidagilarni o'z ichiga qamrab oladi:

- mehnat shartlari;
- xodimning mehnat vazifasi;
- ish joyining o'zgartirilishi.

Mehnat kodeksining 88-moddasiga binoan, mehnat shartlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek, mehnat shartnomasi taraflarning kelishuvi bilan belgilanadi.

Ushbu modda mazmunining tahlili mehnat shartnomasining shartlarini quyidagi guruhlariga ajratib qarash imkonini beradi:

- qonun hujjatlari tomonidan markazlashtirilgan tartibda belgilanadigan shartlar;
- jamoa kelishuvi yoki korxonaning lokal tarzidagi hujjatlarida qayd etilgan shartlar;
- mehnat shartnomasi taraflarning kelishuvi asosida belgilanadigan shartlar.

Umumiy qoidaga ko'ra, mehnat shartlarini o'zgartirish, ular qaysi tartibda belgilangan bo'lsa, xuddi shunday tartibda amalga oshiriladi.

Mehnat shartnomasiga kiritilgan mehnat shartlarini o'zgartirishga taraflardan birining talabi bilan MKning 89-, 90-moddalarida nazarda tutilgan hollarda yo'l qo'yiladi.

Mehnat shartlarini o'zgartirish qo'yidagicha klassifikatsiya qilinishi mumkin:

birinchidan, qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarga asosan mehnat shartlarini o'zgartirish;

ikkinchidan, ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartlarini o'zgartirish (MK 89-modda);

uchinchidan, xodimning talabiga ko'ra mehnat shartlarini o'zgartirish (MK 90-modda);

to'rtinchidan, taraflar kelishuvi bilan mehnat shartlarini o'zgartirish.

Qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan mehnat shartlari faqat tegishli normativ hujjatlarni qabul qilish yo'li bilan o'zgartirilishi mumkin. Bu o'rinda, birinchi navbatda, ilgari mehnat shartlari belgilangan qonunlar, qonun hujjatlari, qonunosti hujjatlar nazarda tutiladi.

Ilgari mehnat shartlari belgilab qo'yilgan aynan o'sha qonun hujjatida belgilangan tartibda yangi qonun hujjatlariga o'zgartirish kiritilgan taqdirdagina, mehnatning sharti o'zgartirilgan hisoblanadi.

Amaldagi qonunchilikka binoan, ko'pgina mehnat shartlari jamoa kelishuvlari, korxonaning lokal hujjatlari, ya'ni jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, mukofotlash to'g'risidagi nizom va boshqa hujjatlar bilan belgilanadi. Bu normativ hujjatning har biriga xos tartibi MK va boshqa normativ hujjatlarda belgilab qo'yilgan. MKning 51- va 52-moddalarida jamoa kelishuvlarining mazmuni, ularni ishlab chiqish va tuzish tartibi, muddatlari bayon etib berilgan. MKning 40-moddasida esa jamoa shartnomasini qabul qilish tartibi ko'rsatilgan. Shuni aytish kerakki, ko'pgina lokal hujjatlar jamoa shartnomasiga ilova tarzida qabul qilinadi.

MKning 174-moddasiga binoan, korxona ichki mehnat tartibi qoidalari ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishilgan tasdiqlanadi.

Umumiy qoidaga binoan, mehnat haqidagi kelishuv va shartnomalarning shartlari bir taraflama o'zgartirilishi mumkin emas. SHunga ko'ra, mehnat shartnomasida belgilab qo'ygan mehnat shartlari faqat xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv bo'yicha o'zgartirilishi mumkin. Bu qoida mehnat shartnomasiga mazkur korxonaning lokal hujjatlarida nazarda tutilgan yoki ushbu shartlar kiritilganida ham joriy etiladi.

Umumiy qoidaga ko'ra, mehnat shartnomasida taraflar shartlashib qo'ygan mehnat shartlarini o'zgartirishga faqat xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv bo'yicha yo'l qo'yiladi. Shuning uchun qonunda ish beruvchi bilan xodim faqat istisno tariqasida, muayyan holatlar mavjud bo'lgan taqdirdagina, mehnat shartlarini bir taraflama o'zgartirilishi nazarda tutilgan. Mehnat shartnoma taraflaridan birining talabi bilan mehnat shartlarini o'zgartirishga MKning 89, 90-moddalarida nazarda tutilgan hollardagina yo'l qo'yiladi. MKning 89-moddasiga muvofiq, ish beruvchi xodimning roziligisiz mehnat shartlarini faqat texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil qilishdagi o'zgarishlar, ishlar hajmining qisqarishi kabi sabablar xodimlar soni yoki ish xususiyatini o'zgartirishga olib kelishi oldindan aniq bo'lgan hollardagina o'zgartirishi mumkin.

Ish beruvchi MKning 89-moddasi birinchi qismida ko'rsatilgan holatlardagina mehnat shartlarini o'zgartirishga haqlidir. Bu moddada xodimning rozilgisiz mehnat shartlarini o'zgartirish paytida ish beruvchi tomonidan bajarilishi lozim bo'lgan qator talablar qo'yilgan, bular xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishga qaratilgan kafolatlar sifatida muhim o'rin tutadi.

Bu kafolatlar quyidagilardan iborat:

birinchidan, ish beruvchi ayrim toifadagi xodimlar uchun mehnat shartlarini o'zgartirish borasida korxonadagi xodimlarning vakillik organi bilan oldindan maslahatlashib olishi lozim;

ikkinchidan, ish beruvchi kelgusida mehnat shartlarini o'zgartirish ehtimoli haqida xodimni kamida 2 oy oldin yozma ravishda ogohlantirib, tilxat olishi shart. Ko'rsatilgan muddatni qisqartirishga faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi;

uchinchidan, ko'pchilik xodimlar guruhi uchun mehnat shartlari noqulay tarzda o'zgargan taqdirda, ish beruvchi mahalliy mehnat organiga bunday o'zgartirishning sababi haqida ma'lumot berishi shart;

to'rtinchidan, xodim bilan mehnat shartnomasi u yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etgani sababli bekor qilinishi mumkin; bunday hollarda xodimga o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanishi kerak;

beshinchidan, xodim, ish beruvchi tomonidan mehnat shartlari o'zgartirilgani haqida sudga shikoyat qilishga haqlidir;

oltinchidan, nizoni ko'rish vaqtida avvalgi mehnat shartlarini saqlab qolish imkoniyati yo'qligini isbotlab berish majburiyati ish beruvchining zimmasiga yuklatiladi.

Mehnat kodeksi 89-moddasining 2-qismida ish beruvchi ayrim toifa xodimlar uchun mehnat shartlarini o'zgartirish xususida kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan oldindan maslahatlashib olishi nazarda tutilgan.

Maslahatlashishning mohiyati shundaki, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasiga yoki xodimlarning boshqa vakillik organiga kutilayotgan mehnat shartlarining o'zgartirilishi natijasida korxona xodimlari uchun yuzaga chiqishi mumkin bo'lgan oqibatlar haqida axborot beriladi.

Xodim talabiga binoan mehnat shartlarini o'zgartirish.

Amaldagi mehnati qonunchiligida muayyan vaziyatlar mavjud bo'lganda mehnat shartlarini xodim talabiga binoan o'zgartirish mumkinligi ko'zda tutilgan. Buning uchun o'sha muayyan vaziyat mavjud bo'lishi va aniq ko'rsatilishi shart.

MKning 90-moddasi 1-qismiga ko'ra, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda xodim ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlidir.

Bunday holatlar MKning 218-, 226-, 227-, 228-, 229-, 230-, 232- va boshqa moddalarida nazarda tutilgan. Bunday holatlar boshqa normativ hujjatlarda ham ko'rsatilgan bo'lishi mumkin.

Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi arizasi, berilgan kundan e'tiboran 3 kundan kechiktirmay, ish beruvchi tomonidan ko'rib chiqilishi lozim.

Xodimning bu talablari rad etilgan taqdirda, ish beruvchi unga rad etishning sababini ma'lum qilishi kerak. Ammo, xodim talablarini rad etish sabablari unga ma'lum qilinmagani shikoyat qilish uchun to'siq bo'lmaydi.

Mavzuga oid tayanch iboralar:

Shartnomani o'zgartirish; shartnoma shartlari; mehnat shartlari; ish joyini o'zgartirish; ijtimoiy omillar; ishlabchiqarish omillari.

Mavzuga oid nazorat savollari:

1. Mehnat shartlari nima va ular qanday belgilanadi?
2. Mehnatning ijtimoiy va ishlab chiqarish omillari haqida nimalarni bilasiz?

3. Mehnat shartlarini ish beruvchi tashabbusi bilan o`zgartirish asoslari va tartibi qanday?
4. Mehnat shartlari ish beruvchi tashabbusi bilan o`zgartirilganda xodimlarga qanday kafolatlar berish nazarda tutilgan?
5. Mehnat shartlari xodim tashabbusi bilan ham bekor qilinishi mumkinmi?
6. Boshqa ishga o`tkazish deganda nimani tushunasiz?
7. Ish beruvchi tashabbusiga ko`ra vaqtincha boshqa ishga o`tkazishga qaysi hollarda va qanday tartibda yo`l qo`yiladi?
8. Ishlab chiqarish zarurati nima?
9. Xodim tashabbusiga ko`ra boshqa ishga o`tkazish mumkinmi?
10. G`ayriqonuniy boshqa ishga o`tkazganlik uchun qanday huquqiy javobgarlik nazarda tutilgan?

Mavzuga oid test savollari:

- 1. Yuridik adabiyotlarda mehnat shartnomasini o`zgartirish umumlashgan atama bo`lib, o`z ichiga nimalarni qamrab oladi?**
 - A) Mehnat shartlari
 - B) Xodimning mehnat vazifasi
 - C) Ish joyini o`zgartirish
 - D) A,B,C javoblar to`g`ri
- 2. Mehnat shartlari deganda mehnat jarayonida kechadigan ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining jami tushuniladi. Ijtimoiy omillarga nimalar kiradi?**
 - A) Ish miqdori va ish vaqti
 - V) Texnika sanitariya
 - S) Ish haqi va gigiena
 - D) Sanitariya va ta`til muddati
- 3. «Xotin - qizlarga qo`shimcha imtiyozlar to`g`risida»gi qonun qachon qabul qilingan?**
 - A) 1999 yil 14 aprel
 - B) 2000 yil 6 sentyabr
 - C) 2001 yil 10 may
 - D) 2002 yil 7 iyun
- 4. Mehnat Kodeksining 89–moddasiga ko`ra ish beruvchi mehnat shartlarini o`zgartirish ehtimoli haqida xodimni qancha muddat oldin ogohlantirib, tilxat olishi shart?**
 - A) 4 oy oldin
 - B) 3 oy oldin
 - C) 2 oy oldin
 - D) 1 oy oldin
- 5. Davlat tomonidan alohida ijtimoiy himoyaga mutoj shaxslar deganda kimlar nazarda tutiladi?**
 - A) Voyaga etmagan shaxslar, nogironlar
 - B) Ko`p bolali onalar
 - C) 16 yoshga qadar nogiron bolalari bor ayollar
 - D) Barcha javoblar to`g`ri

Mavzu. Mehnat shartnomasini bekor qilish.

REJA:

- 1. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari tushunchasi va klassifikatsiyasi**
- 2. Mehnat shartnomasini xodim tashabbusi bilan bekor qilish**

3. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish asoslari va tartibi

4. Alohida hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish.

Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari tushunchasi va klassifikatsiyasi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish keng tushuncha bo'lib, u avvalo mehnatga oid huquqiy munosabatlarning tugatilishini bildiradi. Odatda, bunday munosabatlar ijtimoiy hayotda yuzaga kelgan turli holatlar tufayli bekor bo'ladi va ular mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari deb ataladi. Mehnat shartnomasining bekor qilish tushunchasining mazmuni barcha holatlarni, shu jumladan, xodimning vafot munosabati bilan ham bekor qilinishini ham o'z ichiga qamrab oladi.

Mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy asoslari MKning 97-moddasida keltirilgan.

Mazkur moddada ta'kidlanishicha, mehnat shartnomasi quyidagi holatlarda bekor qilinishi mumkin:

tarablarning kelishuviga ko'ra. Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin;

tarablardan birining tashabbusi bilan;

muddatining tugashi bilan;

tarablarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarda;

mehnat shartnomasining nazarda tutilgan asoslarga ko'ra. Mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to'g'risidagi shart ish beruvchining korxona rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter bilan korxonada bosh buxgalter bo'lmagan taqdirda esa, uning vazifasini amalga oshiruvchi xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida, shuningdek qonunda yo'l qo'yiladigan boshqa hollarda ham nazarda tutilishi mumkin;

yangi muddatga saylanmagani (konkursdan o'tmagani) yohud saylanishda (konkursda) qatnashishni rad etgani munosabati bilan.

Shuni ta'kidlash kerakki, 97-moddada ayrim xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini alohida hollarda bekor qilishning qo'shimcha asoslari ham ko'rsatilgan. Mazkur moddaning 5-bandida (mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslar) va 6-bandida (yangi muddatga saylanmagani, konkursdan o'tmagani) yohud saylanishda (konkursda qatnashishni rad etgani munosabati bilan) keltirilgan asoslar shular jumlasiga kiradi. Mehnat kodeksi 97-moddasining qolgan barcha bandlari (ushbu moddaning 2,3 va 4-bandlari) mehnat shartnomasini bekor qilishning muayyan asoslarini nazarda tutuvchi boshqa moddalarga asoslanadi. Bu haqda darslikning maxsus bo'limida batafsil so'z yuritamiz.

Odatda, mehnat shartnomasini bekor qilish kim tomonidan tashabbus ko'rsatilganiga qarab, uni bekor qilish kim asoslarini guruhga ajratish mumkin. Bu asoslar MKning 97-moddasining 1-bandida ko'rsatilganidek, tarablarning kelishuvi mehnat shartnomasini bekor qilish uchun mustaqil asos bo'lib hisoblanadi. Mehnat shartnomasini bekor qilishning ana shu guruhiga quyidagilarni kiritish mumkin:

Birinchidan, tarablarning mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi kelishuvi (MKning 97-moddasi 1-bandi). Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari, ya'ni nomuayyan muddatga, shuningdek muayyan ishni bajarish vaqtiga mo'ljallab tuzilgan shartnomalar istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin.

Ikkinchidan, muayyan muddatga yoki muayyan ishni bajarish vaqtiga tuzilgan shartnoma muddatning tugashi bilan bekor bo'ladi (MKning 97-moddasi 3-bandi). Agar muddat tugagandan keyin ham mehnatga oid munosabatlar davom etaversa va tarafklar birortasi bir hafta davomida uning bekor qilinishini talab qilmagan bo'lsa, shartnoma nomuayyan muddatga uzaytirilgan hisoblanadi.

Ish joyi (lavozimi) saqlanishi lozim bo'lgan xodimning ishda bo'lmagan vaqtiga mo'ljallab tuzilgan mehnat shartnomasi shu xodim ishga qaytgan kundan e'tiboran bekor qilinadi (MKning 105-moddasi).

Mehnat shartnomasini xodim tashabbusi bilan bekor qilish.

Xodim MKning 99-moddasiga muvofiq, nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham, muddati tugaguncha qadar muddatli mehnat shartnomasini ham, ikki hafta oldin bu haqda ish beruvchini yozma ravishda ogohlantirib, bekor qilishga haqlidir. Xodim har qanday holatda, ya'ni ish davrida, ta'til vaqtida, xizmat safarida bo'lgan yoki kasallik davrida, shuningdek, davlat va jamoat vazifalarini bajarayotgan paytda ish beruvchini ogohlantirishi mumkin.

Qonunda belgilanganidek, xodim o'z arizasida mehnat shartnomasini bekor qilish sabablarini ko'rsatishi talab qilinmaydi. Lekin shunisi ham borki, bunday sabab ko'rsatilgan taqdirda, xodim qonunda belgilangan imtiyoz va afzalliklarga ega bo'lishi mumkin.

Qonunga binoan, ogohlantirish muddati tugagandan keyin xodim ishni to'xtatishga haqli bo'ladi, ish beruvchi esa buyruq chiqarishi, unga mehnat daftarchasini berib, u bilan hisob-kitob qilishi kerak, aks holda, xodim mehnat daftarchasini berish kechiktirilgani uchun o'rtacha ish haqi talab qilishga haqlidir(MKning 188-moddasi).

Yuqorida aytilganidek, qonunga binoan uzrli sabablar mavjud bo'lgan taqdirda, mehnat shartnomasi xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilinishi kerak. Jumladan, quyidagi holatlar uzrli sabablar hisoblanadi:

- belgilangan tartibda meditsina xulosasiga muvofiq aniqlab berilgan kasallik, oilaning bemor bo'lgan a'zolari (meditsina xulosasi mavjud bo'lganda) yoki 1-guruh nogironlarini parvarish qilib turish zarurati;

- o'quv yurtiga qabul qilingani, pentsiyaga chiqqani, lavozimga saylanishi, oliy, o'rta maxsus yoki boshqa turdagi o'quv yurtiga, aspirantura yohud klinik orlnaturaga qabul qilingani.

Ilgari ta'kidlanganidek, xodim o'z tashabbusi bilan nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini hamda muddatli mehnat shartnomasini ikki hafta oldin ish beruvchini yozma ravishda ogohlantirib bekor qilishga haqli (MKning 99-moddasi).

Mehnat shartnomasini bekor qilishga xodimning korxonadagi ishni haqiqatdan ham tashlab ketish istagi bildirilgan arizasiga binoan yo'l qo'yiladi. SHu bilan bir qatorda, mazkur plenum qarorida sudlar tomonidan da'vogarning mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizasini ish beruvchining qistovi ta'sirida yozgani to'g'risidagi vajlarini sinchkovlik bilan tekshirilishi alohida ta'kidlangan.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bo'yicha ikki haftalik ogohlantirish muddati tugagunga qadar ham ish beruvchi bilan xodimning kelishuviga ko'ra, bekor qilinishi mumkin. Qonunda belgilangan yoki taraflar kelishuviga ko'ra qisqartirilgan ogohlantirish muddati o'tmasidan xodimning roziligisiz mehnat munosabatlari bekor qilinishi oqibatida ushbu mehnat shartnomasining bekor qilingani g'ayriqonuniy deb topishga va xodimni avvalgi ishiga tiklash haqidagi talabini qanoatlantirishga asos bo'ladi. Xodimni ogohlantirish muddati o'tmasidan o'zboshimchalik bilan ishni tashlab ketishi u tomonidan mehnat majburiyatini buzish deya baholanadi.

Arizani berish sanasi uni ish beruvchiga (korxona boshlig'iga, uning movuniga, qabulxona kotibiga, kadrlar bo'limiga, devonxonaga va boshqalarga) topshirgan kun hisoblanadi, ogohlantirish muddati esa keyingi kundan boshlanadi. Ogohlantirish muddatiga kalendar' hisob bo'yicha barcha kunlar kiradi. Ogohlantirish muddatining tugashi dam olish yoki bayram (ish kuni bo'lmagan kunga) kuniga to'g'ri kelgan taqdirda, shartnomaning bekor bo'lish kuni dam olish yoki bayram kundan keyingi birinchi kun hisoblanadi (plenum qarorining 15-bandi).

Qonunda belgilangan yoki taraflar kelishuviga ko'ra qisartirilgan ogohlantirish muddati tugagach, xodim ishni tugatishga haqli, ish beruvchi esa xodimga mehnat daftarchasi va mehnat shartnomasi bekor qilingani haqidagi buyruqlardan nusxa berib, u bilan hisob-kitob qilishga majbur. Binobarin, qonunchilikda ish beruvchi tomonidan xodimning tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilishni kechiktirishga, shuningdek, boshlangan ishini tugatmagani, qarzi

yoʻqligi toʻgʻrisidagi varaqasining imzolanmagani, unga topshirilgan moddiy qiymatliklarni qaytarmagani vajidan ham keltirishga yoʻl qoʻyilmaydi.

Qonunda belgilangan yoki xodim va ish beruvchi kelishuviga koʻra qisqartirilgan ogohlantirish muddati davomida xodim mehnat shartnomasi tugatilgani haqidagi buyruq chiqarilganidan qatʼiy nazar, arizasini qaytarib olishga haqli. Xodimning oʻrniga boshqasi taklif etilgani, unga arizasini qaytarib olishni rad qilishga asos boʻlmaydi, chunki ish beruvchi, birinchi navbatda, avvalgi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilganidan keyingina, bu ishga (lavozimga) boshqa xodimni taklif qilishga haqlidir.

Ogohlantirish muddati oʻtib boʻlgan vaziyatda, mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va mehnat munosabatlari davom etayotgan boʻlsa, xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizasi oʻz kuchini yoʻqotadi va bu arizaga koʻra mehnat shartnomasini bekor qilishga yoʻl qoʻyilmaydi.

Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish asoslari va tartibi.

Qonun talabiga koʻra, nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham, muddati tugagunga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham ish beruvchining tushabbusi bilan bekor qilish asosli boʻlishi shart (MKning 100-moddasi).

Quyidagi sabablardan birining mavjudligi mehnat shartnomasini bekor qilishning asosli ekanini bildiradi:

- texnologiyadagi, mehnat va ishlab chiqarishni tashkil qilishdagi oʻzgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining oʻzgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqargani yohud korxonaning tugatilgani;

- xodimning malakasi etarli boʻlganligi yoki sogʻligʻi holatiga koʻra bajarayotgan ishga noliyiq boʻlib qolishi;

- xodimning oʻz mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzgani. Avval mehnat vazifalarini buzgani uchun xodim intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yohud unga nisbatan mehnat toʻgʻrisidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan taʼsir choralari qoʻllanilgan kundan eʼtiboran bir yil mobaynida xodim tomonidan takroran intizomga hilof nojoʻya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi;

- xodimning oʻz mehnat vazifalarini bir marta qoʻpol ravishda buzgani.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin boʻlgan mehnat vazifalarini bir marta qoʻpol ravishda buzishlarning roʻyhati:

- ichki mehnat tartibi qoidalari;

- korxona mulkdori bilan korxona rahbari oʻrtasida tuzilgan mehnat shartnomasi;

- ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan qoʻllaniladigan intizom haqidagi nizom va ustavlar bilan belgilanadi.

Xodimning oʻz mehnat vazifalarini tuzishi qoʻpol tusga ega ekani yoki ega emasligi har bir muayyan holatda sodir qilingan nojoʻya harakatning ogʻir-engilligi hamda bunday buzish tufayli kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin boʻlgan oqibatlariga qarab hal etiladi;

- oʻrindoshlik asosida ishlaymaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan, shuningdek mehnat shartlariga koʻra oʻrindoshlik ishi cheklanishi sababli oʻrindoshlar bilan mehnat shartnomasining bekor qilingani;

- korxona rahbari, uning oʻrinbosarlari, bosh buxgalteri bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi boʻlmagan taqdirda esa, uning vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mulkdorning almashish sababli bekor qilingani;

- xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va mehnat toʻgʻrisidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan taʼtillarda boʻlgan davrida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yoʻl qoʻyilmaydi, korxona butunlay tugatilgan hollar bundan mustasno;

- xodimning pensiya yoshiga to'lganligi, qonun hujjatlariga muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo'lganda. (O'zR 22.12.2010 y. O'RQ-272-son Qonuniga muvofiq kiritilgan band)

Xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan davrida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, korxona butunlay tugatilgan hollar bundan mustasno.

-qonunchilikda mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish asoslarining cheklangan ro'yhati belgilab qo'yilgani fuqarolarning mehnat qilish huquqlarining muhim kafolatlaridir. Qonunda ko'rsatilgan asoslar mavjud bo'lmagan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilishga aslo yo'l qo'yilmaydi. Odatda, mehnat shartnomasini bekor qilish uchun hayotdagi turli holat sabab bo'ladi. Ushbu sabablar esa qonunlarda mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari sifatida mustahkamlab qo'yilgan.

MKning 100-moddasining 1-bandida mehnat shartnomasini bekor qilishning quyidagi ikki mustaqil asosi nazarda tutiladi;

-yuqorida keltirilgan sabablar tufayli xodimlar soni (shtati) qisqarganligi yoki ish xususiyatining o'zgarishi;

-korxonaning tugatilishi.

Xulosa qilib aytsak, qonunda belgilab qo'yilgan aniq holatlar mavjud bo'lgandagina ushbu asoslarga binoan mehnat shartnomasini bekor qilish nazarda tutilgan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 100-moddasi 3-bandida xodim tomonidan mehnat vazifalarini uzrli sabablarsiz muntazam ravishda bajarmasligi mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish uchun asos bo'lishi va bu hol bir qancha shartlar bilan izohlanishi haqida so'z boradi. Unga ko'ra, mehnat shartnomasining bekor qilinishi quyidagi hollarda qonuniy hisoblanadi:

birinchidan, xodim faqat qonunda mehnat shartnomasi yoki ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan o'z zimmasiga yuklangan vazifalarni uzrli sabablarsiz bajarmagan yoki nолоyiq darajada bajarayotgan bo'lsa;

ikkinchidan, uzrli sabablarsiz, ya'ni o'zining qonuniga xilof harkati (yoki harakatsizligi) tufayli mehnat vazifalarini bajarmagan bo'lsa;

uchinchidan, mehnat vazifalari muntazam ravishda buzilayotgan bo'lsa;

to'rtinchidan, xodimlarga nisbatan qonun va boshqa normativ hujjatlarga binoan qo'llanilgan ta'sir choralari ijobiy natija bermayotgan bo'lsa.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi qarori mehnat shartnomasini Mehnat kodeksi 100-moddasi 2-qismining 3 va 4-bandlari bo'yicha bekor qilinishi intizomiy chorasi sifatida baholangan.

O'rindoshlik asosida ishlaydiganlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi boshqa barcha xodimlar bilan mehnat shartnomasi boshqa barcha xodimlar bilan mehnat shartnomasi bekor qilinadigan umumiy asoslar bo'yicha bekor qilinadi. Bulardan tashqari, Mehnat kodeksining 100-moddasi 2-qismining 5-bandiga binoan ham bekor qilinishi mumkin.

O'rindoshlik asosida ishlaydigan xodim bilan mehnat shartnomasi mehnat kodeksining 100-moddasi 2-qismining 5-bandiga ko'ra, boshqa o'rindosh bo'lmagan xodimningishga qabul qilinish munosabati bilan bekor qilinadi. Muhimi, o'rindoshlik o'rnida ishlash uchun qabul qilinayotgan xodim uchun ushbu ish asosiy ish bo'lgandagina yo'l qo'yiladi.

Amaldagi qonunchilikka muvofiq, mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish tartibi quyidagilardan iborat:

birinchidan, mehnat shartnomasini bekor qilish haqida kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan kelishib olish;

ikkinchidan, mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida xodimni ogohlantirish;

uchinchidan, qonunchilikda ayrim toifa xodimlar uchun berilgan kafolatlarga rioya qilish.

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida shartnomasi taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilish nazarda tutilgan. Mehnat kodeksining 106-moddasida mehnat shartnomasini bekor qilish mumkin bo'lgan holatlar sanab ko'rsatilgan. Unga ko'ra, mehnat shartnomasi quyidagi hollarda bekor qilinadi:

- xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda;
shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda;

- xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan taqdirda, basharti buning natijasida xodim avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatidan mahrum etilgan bo'lsa, shuningdek, xodim sudning qaroriga binoan ixtisoslashtirilgan davolash profilaktika muassasasiga yo'llangan taqdirda;

- ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan, agar yo'l qo'yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etishning imkoni bo'lmasa va u ishni davom ettirishga to'sqinlik qilsa;

- xodimning vafoti munosabati bilan;
-qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Xodim harbiy xizmatga yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilish (Mehnati kodeksining 106-moddasining 1-bandi) O'zbekiston Respublikasining «Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida» 1992 yil 3 iyuldagi Qonuni(1) hamda «Muqobil xizmat to'g'risida» 1992 yil 3 iyuldagi Qonuniga(2) muvofiq amalga oshiriladi.

Shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilish (Mehnati kodeksining 106-moddasi 2-bandi).

Mehnati kodeksining 106-moddasi 2-bandiga ko'ra, mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos buluvchi holatlar aniq ko'rsatilmagan. Bu masala xususida O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining yuqoridagi eslatilgan 1998 yil 17-apreldagi 12-sonli qarorida mufassal tushuntirish berilgan. Mazkur Plenum qarorida ta'kidlanishicha, Mehnati kodeksining 106-moddasi 2-bandi bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish qonunlarga asosan shu ishni ilgari bajarib kelgan xodimni ishga tiklash ish beruvchining majburiyati hisoblangan hollarda yo'l qo'yiladi. Bunday hollarga quyidagilar kiradi:

- mehnati shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan xodimni sudning hal qiluvchi qarori, yuqori turuvchi organ, ish beruvchining qarori, shuningdek, mehnati haqidagi qonunlarga rioya qilish ustidan nazorat olib boruvchi (masalan, prokuror protesti, mehnati huquq inspektori taqdimnomasi) organlar talabi bo'yicha avvalgi ishga tiklash;

- yuqorida qayd etilgan organlar qarori hamda mehnati nizosi komissiyasining qarori g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimning avvalgi ishga tiklash;

- harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan xodim zaxiraga bo'shatilgan yoki iste'foga chiqqani sababli, agar xizmatga chaqirilib, ishga qaytib kelish kunigacha uch oy o'tmagan bo'lsa (Mehnati kodeksining 68-moddasining 3-qismi) avvalgi ishga qaytib kelishi;

- g'ayriqonuniy ravishda sudlangani sababli mehnati shartnomasi bekor qilingan xodimning ishga tiklash haqidagi talabining qanoatlantirish (Mehnati kodeksining 271-moddasi 3-qismi);

- ishga qabul qilishni rad etish qonunsiz deb topilganligi sababli, xodimni ishga qabul qilingan deb topish haqidagi da'vogarining talabini qanoatlantirish (mazkur Plenum qarorining 41-bandi).

Xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kigan taqdirda, basharti buning natijasida xodim avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatidan mahrum etilgan bo'lsa, shuningdek, xodim sudning qaroriga binoan ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yo'llangan taqdirda mehnati shartnomasining bekor qilinishi (Mehnati kodeksining 106-moddasi 3-bandi).

Mehnati kodeksining 106-moddasi 3-bandida ish beruvchi tomonidan mehnati shartnomasini bekor qilish uchun quyidagi ikki holatdan birining, ya'ni:

- sudning qonuniy kuchga kirgan hukmi;

-sudning qaroriga binoan, xodimni ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yo'llash haqidagi qarori mavjud bo'lishi ko'zda tutiladi.

Ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan, agar yo'l qo'yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etishning imkoni bo'lmasa va ishni davom ettirishga to'sqinlik qilgan taqdirda, mehnat shartnomasini bekor qilish (Mehnat kodeksining 106-moddasi 4-bandi).

Mehnat shartnomasini Mehnat kodeksining 106-moddasi 4-bandiga ko'ra bekor qilish uchun asos bo'ladigan holatlar O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 12-sonli qarorida bayon etilgan. Umumiy qoidaga ko'ra, bevosita 106-moddaning 4-bandida ko'zda tutilgan shartlar mavjud bo'lgandagina, mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin. Bu shartlar yuqorida eslatilgan plenum qarorida qayd etilgan bo'lib, ularga rioya qilmasdan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkin emas. Aks shartnomasining bekor qilinishi g'ayriqonuniy deb topilishi mumkin. Qonunda ko'rsatilganidek, agar yo'l qo'yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etishning imkoni bo'lmasa va u ishni davom ettirishga to'sqinlik qilsa, shartnoma ushbu asosga binoan bekor qilinadi.

Xodimning vafoti munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish (Mehnat kodeksining 106-moddasi 5-bandi). Avvalo shuni aytish lozimki, xodimning munosabati bilan mehnat shartnomasini mehnat kodeksining 106-moddasi 5-bandiga ko'ra bekor qilish uchun uning vafoti haqidagi guvohnoma asos bo'ladi va bu hohish beruvchining tegishli buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. O'z-o'zidan ayonki, guvohnomada ko'rsatilgan xodim vafotining sanasi mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi. Xodimning mehnat daftarchasiga «Mehnat shartnomasi bekor qilindi» deb yoziladi.

Mehnat shartnomasi bekor qilingani to'g'risidagi buyruqdan ko'chirma nusxasi, marhumning mehnat daftarchasi va unga tegishli pul mablag'i uning oila a'zolari yoki qaramog'idagi shaxslarga topshiriladi.

Mehnat kodeksining 106-moddasi 5-bandida xodimning vafoti munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish nazarda tutilgan bo'lsada, biz sud amaliyotidagi boshqa xolatlariga e'tiborni qaratish lozim deb hisoblaymiz.

Birinchidan, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 36-moddasiga binoan, tegishli holatlar mavjud bo'lganda, sud fuqaroni vafot etgan deb e'lon qilishi mumkin. Sudning bu haqdagi qarori qonuniy kuchga kirgan kuni vafot etgan kuni hisoblanadi. Fuqaroni vafot etgan deb e'lon qilish uchun huquq va burchlariga tegishli bo'lgan oqibatlarni vujudga keltiradi.

Ikkinchidan, Fuqarolik Kodeksining 33-moddasiga binoan, tegishli holatlar hisobga olingan sudning qarori bilan fuqaro bedarak yo'qolgan deb topilishi mumkin. Bunday hollarda mehnat shartnomasi Mehnat kodeksining 106-moddasi 5 bandiga asosan bekor qilinishi mumkinmi, degan savol tug'ulishi mumkin. Bizning fikrimizcha, FKning 33 va 36-moddalariga binoan fuqaro bedarak yo'qolgan yoki vafot etgan deb topilgan hollarda ham sudning tegishli qaroriga asosanib mehnat shartnomasi 106-moddaning 5-bandi bo'yicha bekor qilinishi kerak. Albatta bu kabi holatlar Oliy sudning tegishli plenumi qarorida batafsil tushuntirib berilmog'i lozim.

Qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda mehnat shartnomasining bekor qilinishi (Mehnat kodeksining 106 moddasi 6-bandi). O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida ta'kidlanganidek mehnat shartnomasi Mehnat kodeksining 106- modasi 6-bandiga ko'ra bekor qilinishiga, agar tegishli qonun xujjatlarida mehnat munosabatlarining Mehnat Kodeksi 1-5-bandlarida sanab o'tilmagan mehnat shartnomasi taraflari ihtiyoriga bog'liq bo'lmagan boshqa holatlar bo'yicha bekor qilinishi mumkinligi ko'zda tutilgan bo'lsa, yo'l qo'yiladi. Bunday holatlarga, jumladan, 18 yoshga to'lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom ettirish ular sog'lig'iga ziyon qiladigan yoki boshqacha tarzda zarar etkazadigan bo'lsa, bunday shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ota-onalar, vasiylar va vakolatli organlar talabiga binoan, shuningdek, muqobil xizmat organlari talabi bo'yicha bekor qilinishi tushuniladi (MKning 247-moddasi), (qarorning 44 bandi).

Alohida hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 97 moddasi 5-bandining mazmuniga ko'ra, mehnatga oid munosabatlarning bekor qilishning shartlari qonunda yo'l qo'yiladigan hollardagina taraflar tomonidan mehnat shartnomasi ko'rsatib qo'yilishi mumkin.

Mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to'g'risidagi shart ish beruvchi bilan korxona rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda, uning vazifasini amalga oshiruvchi xodim o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasida, shuningdek, qonunda yo'l qo'yiladigan boshqa hollarda ham nazarda tutilishi mumkin (MKning 97-moddasi 5-bandi).

Mehnat shartnomasi MKning 97-moddasi 5-bandi asosida bekor qilishning qonuniyligini tekshirishda sudlar quyidagilarni e'tiborga olishi kerak:

- shartnomada ko'rsatilgan ayrim toifa xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasining qo'shimcha asoslar bo'yicha bekor qilish shartlari, MKning 97-moddasining 5-bandiga binoan, faqat qonunda belgilangan kiritish mumkinligi;

- muayyan xodim, agar u bilan tuzilgan mehnat shartnomasida ko'rsatilgan asoslarga ko'ra bekor qilinishiga qonun yo'l qo'yadigan xodimlar toifasiga kirishi aniqlangan taqdirda, sud shartnomada ushbu asoslar ko'rsatilganini va u yuzaga kelgan holatda, mehnat munosabatlari shartnomaga ko'ra bekor qilinishi mumkin bo'lgan holatlar haqiqatdan ham mavjud ekanini aniqlashi lozim (o'sha plenum qarorining 45-bandi).

Mehnat kodeksining 109-moddasiga muvofiq, mehnat shartnomasi bekor qilingan quyidagi hollarda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi:

Ish beruvchining tashabbusi bilan, lekin xodim o'zi mehnat vazifalarini bajarmagani sababli shartnomaning bekor qilinishi bundan mustasno;

- taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan, kodeksning 106-moddasi 1 va 2-bandlarda nazarda tutilgan hollariga binoan, mehnat shartnomasi kodeksning 106-moddasi 4-bandiga binoan bekor qilinganda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi, ammo ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar xodimning aybi bilan buzilgan hollar bundan mustasno;

- xodim yangi mehnat shartlari asosida ishni davom ettirishni rad etgani sababli (89 moddaning 4 qismi).

Ishdan bo'shatish nafaqasining miqdori o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lishi mumkin emas. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda kodeksning 110-moddasida ko'rsatilgan muddatlarda xodimga ish beruvchi tomonidan tegishli ish haqi to'lanadi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida ta'kidlanganidek, mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga beriladigan to'lovlar yuzasidan kelib chiqqan nizolarni ko'rishda qo'yidagilarni aniqlash zarur:

- mehnat kodeksining 110-moddasida belgilangan muddatlarda xodimga tegishli ish haqi berilgani;

- mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga foydalanmagan asosiy va qo'shimcha ta'tillar uchun pullik kompensatsiya to'langani;

- mehnat shartnomasi bekor qilinganda MKning 109-moddasiga binoan, xodimga o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ishdan bo'shatish nafaqasi berilgani;

- xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi alohida asoslarga ko'ra bekor qilinganda unga moddiy yordam berish uchun qo'shimcha kafolatlar berilgani (MKning 67-moddasi).

Mavzuga oid tayanch iboralar:

Shartnoma; mehnat shartnoma; shartnoma rasmiylashtirilishi; buyruq chiqarish; ishdan chetlashtirish; ishga tiklash; mehnat daftarcha.

Mavzuga oid nazorat savollari:

1. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarini sharhlang.
2. Ishga qabul qilishda buyruq chiqarish deganda nimani tushunasiz?

3. Ishdan chetlashtirish tushunchasiga to'xtalib o'ting.
4. Mehnat shartnomasi bekor qilinganda ish beruvchi tomonidan xodim ish haqini qancha muddat davomida to'lashi ko'zda tutilgan?
5. G'ayriqonuniy ravishda ishdan bo'shatilganda ish beruvchiga nisbatan javobgarlik masalasi qanday tartibda amalga oshiriladi?
6. Ishga tiklash deganda nimani tushunasiz?
7. Xodimni boshqa ishga o'tkazish tartibini huquqiy asoslang.
8. Ishdan bo'shatish to'g'risida buyruq kim tomonidan rasmiylashtiriladi?

Mavzuga oid test savollari:

1. Mehnat Kodeksida mehnat shartnomasi qanday sabablarga ko'ra bekor qilinishi ko'rsatib o'tilgan?

- A) Taraflar kelishuviga ko'ra, taraflar birini tashabbusi bilan
- B) Muddatning tugashi bilan
- C) Taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holda
- D) Barcha javoblar to'g'ri

2. Neustoyka kim tomonidan to'lanadi?

- A) Ish beruvchi tomonidan
- B) Kasaba uyushmasi tomonidan
- C) Xodim tomonidan
- D) A,V,S

3. Qonunga binoan, muddatli mehnat shartnomasi qachon bekor qilinadi?

- A) Muddat tugashi bilan
- B) 12 yildan keyin
- C) 10 yildan keyin
- D) 5 yildan keyin

4. Xodim bilan muddatli mehnat shartnomasini tuzishga qanday xolatlar mavjud bo'lganidagina yo'l qo'yilishi mumkin?

- A) Bajariladigan ishning mazmuniga ko'ra, korxona rahbari bilan shartnoma tuzilganda
- B) Bajarish uchun xodim tomonidan olingan ishni shartlari mavjud bo'lganda
- C) Mehnat shartnomasi tuzilishi xodimning manfaatlariga asoslanganida
- D) Barcha javob to'g'ri

Mavzuga oid adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2014 y.
2. O'zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi». T. «Adolat» 2014 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», 2006 y.
5. Gasanov M.Yu. , Sokolov E.A., «O'zbekiston Respublikasida mehnat shartnomasi (kontrakti)», T. 1-2-3, 1996 y.
6. Gasanov M.Yu. , Sokolov E.A. , «O'zbekistonning yangi mehnat Qonunchiligi», «Mehnat shartnomasi (kontrakt)» T. 1999 y.
7. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. T. TDYUI. 2008.
8. www. Lex.uz

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 vazifalarining 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 tushadigan 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 mas'uliyatli 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

muvofig, 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, ba'zan esa xodimning talabi bo'yicha (masalan, MKning 229-moddasi) amalga oshiriladi.

To'liqsiz ish vaqti sharti bilan ishlash xodimning yillik asosiy mehnat ta'ili muddatini, mehnat stajini hisoblashda hamda boshqa mehnat huquqlarini biron-bir tarzda cheklash uchun asos bo'lmaydi. Bunday hollarda, xodimning ishlagan vaqtiga yoki ishlab chiqarilgan mahsulotga mutanosib ravishda haq to'lanishi shart.

Ish vaqti rejimi.

Ish vaqti rejimi deganda, ish vaqtining sutka yoki boshqa kalendar' 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 o'tish tartibi) korxonada ichki mehnat tartibi qoidalari, boshqa lokal normativ hujjatlar asosida belgilanadi. Bu hujjatlar bo'lmagan 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 ma'lum toifa xodimlar uchun belgilangan ish vaqti muddatiga rioya qilingan ish beruvchi tomonidan tasdiqlanadi. SHu ma'noda «ish smenasi» tushunchasi bir smenali ishga nisbatan ham qo'llash mumkin.

Ish haftasi deganda, birinchidan, kalendar' 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 ta'kidlanganidek, qisqartirilgan ish haftasi belgilangan. Ikkinchidan, kalendar' 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 ko'rsatilgan. Mazkur moddaga binoan, soat 22:00 dan to 6:00 gacha bo'lgan 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 mustpahkamlab 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 boshlangandan 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 sharoitiga 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 bilan 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`qituvchilar 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`illar.

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`illari beriladi.

Qonunda yillik asosiy ta`ilning muddati kamida 15 ish kunidan iborat etib belgilangan.

Ayrim toifadagi xodimlarga ularning yoshi, sog`ligini hisobga olib, yiliku uzaytirilgan ta`illar beriladi. Chunonchi:

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

Shuningdek, qonun hujjatlariga muvofiq, ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning mehnat vazifalarining o`ziga xos jihatlari va xususiyatlari hamda boshqa holatlarni e`tiborga olib yillik uzaytirilgan ta`illar 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`ili 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`ili beriladi.

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

MKning 136-moddasiga muvofiq, yillik qo`shimcha ta`illar:

- 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 hujjatlarda, 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`il berish ko`zda tutilgan. Bunday qo`shimcha ta`il, 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`illarni jamlashda ularning umumiy muddati 48 ish kunidan oshib ketmasligi kerak. Ta`illar muddatini ishlagan vaqtga mutanosib ravishda hisoblab chiqarishda ularning muddati har bir to`liq ta`il 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 vaqtdan 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`illari deganda nimani tushunasiz?
15. Qanday hollarda bayram kunlari ishga jalb etishga yo`l qo`yiladi?
16. Qo`shimcha ta`illar kimlarga nisbatan beriladi?
17. Yillik uzaytirilgan ta`illar qaysi xodimlarga nisbatan qo`llaniladi?
18. Ta`illarning eng ko`p muddati necha kun etib belgilangan?
19. Ijtimoiy ta`illar deganda nimani tushunasiz?
20. Qonunda ish haqi saqlanmagan ta`il berishga qanday holatlarda yo`l qo`yiladi?

Mavzuga oid test savollari:

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

- A) 37 soat.
- V) 40 soat.
- S) 45 soat.
- D) 32 soat.

2. Ish vaqtining turlari qaysilar?

- A) Normal muddat.
- V) Ish vaqtining qisqartirilgan muddati.
- S) 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.
- V) 11 soatdan.
- S) 12 soatdan.
- D) 13 soatdan.

4. Ish vaqtining qisqartirilgan muddati kimlar uchun belgilangan?

- A) 18 yoshga to`lmagan xodimlarga.
- V) 1 va 2 guruh nogironlariga.
- S) 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.
- V) 1999 yil 14 aprel.
- S) 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
- V) Ish vaqtidan tashqari ishlar hisoblanadi
- S) 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
- V) Ish kuni oralig`idagi dam olish vaqti
- S) Haftalik, uzluksiz dam olish, bayram kunlari
- D) A, V, S javoblar to`g`ri

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

- A) 30 kun
- V) 3 oy
- S) 15 kun
- D) 10 kun

9. Yillik uzaytirilgan ta`tillar kimlarga nisbatan beriladi?

- A) 18 yoshga to`lmagan shaxslarga
- V) 1 va 2 guruh nogironlariga
- S) Prokuratura organlari xodimlariga
- D) A va V 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
- V) 10 kun oldin
- S) 3 kun oldin
- D) 15 kun oldin

Mavzuga oid adabiyotlar ro`yxati:

1. O`zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2014 y.
2. O`zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi». T. «Adolat» 2014 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», 2006 y.
5. Gasanov M.YU. Sokolov E.A. , «O`zbekistonning yangi mehnat qonunchiligi», «Ish vaqti va dam olish vaqti» , T. 2000 y. №2
6. O`zbekiston Respublikasining «Xotin-qizlarga qo`shimcha imtiyozlar to`g`risida» gi 1999 yil 14 apreldagi Qonuni.
7. 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.

8. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. T. TDYUI. 2008.
9. www. Lex.uz

MAVZU: MEHNATGA XAQ TO'LASH.

REJA:

- 1. Mehnat haqi tushunchasi va uning umumiy tavsifi**
- 2. Normal ish vaqtidan chetga chiqqan bajarilgan ishlar uchun haq to'lash tartibi**

Mehnat haqi tushunchasi va uning umumiy tavsifi

Ish haqi azaldan aholi daromadining asosiy manbalaridan biri hisoblanadi. SHu bois, bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnatga haq to'lashni huquqiy jihatdan tartibga solish va takomillashtirish, mehnat unumdorligini oshirish hamda fuqarolarning moddiy ahvolini yaxshilashda tutgan o'rnini aniqlash muhim ahamiyat kasb etadi.

Ma'lumki, ishlab chiqarish korxonalarida olingan sof daromad, davlat muassasalarida esa davlat byudjeti hisobidan ajratiladigan mablag'lar ish haqining asosiy manbai hisoblanadi. Ish haqi tarkibi jihatidan ikki qismdan iborat: asosiy ish haqi va qo'shimcha ish haqidan tashkil topadi. Tarif razryadi yoki mansab maoshi ish haqining asosiy qismini, mukofot, ustama, rayon koeffitsientlariga qarab to'lanadigan to'lovlar ish haqining qo'shimcha qismini tashkil etadi.

Ish haqi bilan bog'liq munosabatlarni tartibga solishda, ayniqsa, davlat byudjeti muhim o'rin tutadi. O'zbekiston Respublikasining "Byudjet tizimi to'g'risida" 2000 yil 14 dekabrda qabul qilingan 158-11-son qonunining 1-moddasida byudjet tizimiga oid barcha masalalarni hal qilish tartibi batafsil bayon etilgan.

Mazkur qonunda ko'rsatilganidek, davlat byudjeti—davlat pul mablag'larining (shu jumladan, davlat maqsadli jamg'armalari mablag'lari) markazlashtirilgan jamg'armasi bo'lib, unda daromadlar manbai va ulardan tushumlar miqdori, shuningdek, moliya yili mobaynida aniq maqsadlar uchun ajratiladigan mablag'lar sarfi yo'nalishlari va miqdori nazarda tutiladi.

Respublika byudjeti davlat byudjetining umumdavlat miqyosidagi tadbirlarni moliyalashtirishda foydalaniladigan qismi sifatida daromadlar manbalari va ulardan tushumlar miqdori, shuningdek, moliya yili mobaynida aniq maqsadlar uchun ajratiladigan mablag'lar sarfi yo'nalishlari va miqdoridan iboratdir.

Mazkur qonunning 4-moddasida ko'rsatilishicha, byudjet tizimi turli darajadagi byudjetlar va byudjet mablag'lari oluvchilar yig'indisi, byudjetlarni tashkil etish va tuzish tamoyillarini, byudjet jarayonida ular o'rtasida, shuningdek, byudjet hamda mablag'lar oluvchilar o'rtasida vujudga keladigan o'zaro munosabatlarni ifodalaydi.

Davlat byudjeti daromadlari va harajatlarini boshqarish O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi tomonidan amalga oshiriladi (Mazkur qonunning 36-moddasi).

Ma'lumki, xorijiy investitsiyalarni jalb etish mamlakatimizda amalga oshirilayotgan iqtisodiy islohotlarning muhim yo'nalishlaridan biri sifatida e'tirof etilgan. SHu ma'noda, O'zbekiston respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 2000 yil 19 avgustda qabul qilingan "Horijiy investitsiyalar ishtirokidagi korxonalarda ish haqi to'lashni tartibga solish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarori muhim ahamiyat kasb etadi. Ushbu qarorga muvofiq, O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi, Markaziy bank, Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan 21-23 sentyabrda "Horijiy investitsiyalar ishtirokidagi korxonalarda mehnatga haq to'lash fondini shakllantirish to'g'risida" Nizom tasdiqlanib, Adliya vazirligida 2000 yil 29 sentyabrda 975-sonli raqam bilan davlat ro'yhatidan o'tkazilgan. Bundan ko'zlangan maqsad xorijiy investitsiyalar ishtirokidagi korxonalarda mehnatga haq to'lash tizimini tartibga solish, mehnatga haq to'lash fondini sun'iy kamaytirishga yo'l qo'ymaslik va shu korxonalarning haq to'lash borasida kafolatlarini kuchaytirishdan iborat. Ushbu nizom o'zida

ko'rsatilgan shartlarga muvofiq barcha korxona, tashkilot va muassasalarga nisbatan tatbiq etiladi.

Ma'lumki, 2001 yil 6 dekabrda O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining 2-chaqiriq 7-sessiyasida O'zbekiston Respublikasining 2002 yil uchun davlat byudjeti haqidagi qonun tasdiqlangan. 2002 yilga mo'ljallangan davlat byudjetida ko'zda tutilgan asosiy vazifalar, jumladan, valyuta bozori va tashqi iqtisodiy faoliyatni erkinlashtirish, iqtisodiy o'sishni faollashtirishga yo'naltirilgan investitsion dasturlar tarkibiy o'zgarishlar va ijtimoiy infratuzilmani rivojlantirish, mamlakat mudofaasini va havfsizligini mustahkamlash bilan bir qatorda, aholining ijtimoiy yordamga muhtoj qatlamini qo'llab-quvvatlash dasturlarini amalga oshirishga oid izchil chora-tadbirlar ishlab chiqilishi va amaliyotga tatbiq etilishiga ham alohida ahamiyat berilgan. Joriy yilgi davlat byudjetida mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning strategik yo'nalishlarini ro'yobga chiqarish, jamiyatdagi iqtisodiy islohotlar va o'zgarishlar ko'lamini kengaytirishga doir dasturiy chora-tadbirlarni amalga oshirish nazarda tutilgan. SHu bilan birga, unda makroiqtisodiy, shuningdek, moliyaviy jihatdan barqaror iqtisodiy o'sishni ta'minlash, iqtisodiyotda tarkibiy islohotlarni chuqurlashtirish, tashqi iqtisodiy aloqalarni va valyuta bozorini bosqichma-bosqich erkinlashtirish, halqning moddiy farovonligini yaxshilash, aholining yordamga muhtoj guruxlarini ijtimoiy jihatdan muhofaza etishni kuchaytirish va boshqa bir qator masalalarning amalga oshirilishi mo'ljallangan. 2002 yilgi davlat byudjetida daromadga solinadigan soliq stavkasini pasaytirish hamda jismoniy shaxslarni soliqqa tortish tartibini yanada takomillashtirish ham ko'zda tutilgan.

Ma'lumki, bozor munosabatlarini shakllantirish va erkin narxlarning joriy etilishi sharoitida hukumat tomonidan aholini ijtimoiy himoya qilishga doir, shu jumladan, ish haqi, pensiyalar va nafaqalarni bosqichma-bosqich oshirish asosida aniq maqsadga qaratilgan chora-tadbirlar amalga oshirilmokda.

Ta'kidlash joizki, ilgari iqtisodiyotning turli sohalarida bir xil malakadagi teng mehnatga turli miqdorda ish haqi to'lanishi va uning miqdori bo'yicha katta tafovutga yo'l qo'yilgan. Buning natijasida, mehnat unumdorligi va malakani oshirishga rag'batlantiruvchi omillar o'rtasida, ish haqi bilan bajariladigan ishning murakkabligi o'rtasidagi bog'liqlik tobora susayib ketayotgani yaqqol sezila boshladi. Bu hol ayniqsa ishlab chiqarish va noishlab chiqarish tarmokdari mutaxassislari mehnatiga haq to'lashda jiddiy tafovutlarni keltirib chiqardi.

Bunday nomutanosiblikning kuchayishini bartaraf etish va xodimlarning turli toifalari ish haqida, ular mehnatining murakkabligi va malakasiga bog'liq, asosan gap nisbatlarni qaror toptirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "1993 yil 1 yanvardan boshlab mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasini joriy etish to'g'risida"gi qarori qabul qilingan. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasiiipg 1996 yil 18 martdagi "Mehnatga haq to'lashning yagona tarif setkasini takomillashtirish to'g'risida"gi 103-sonli qarori bilan mehnatga haq to'lashning 22 ta razryadi joriy etilgan.

Bundan tashqari, mazkur yagona tarif setkasini qo'llash yuzasidan O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan 1996 yil 28 martda tavsiyanomalar ishlab chiqilib, tasdiqlangan.

Yagona tarif setkasi eng kam ish haqi miqdori, mehnatning murakkabligi va xodimlar malakasini hisobga oluvchi tabaqalashtirilgan koeffitsientlarga asoslanadi. Halq xo'jaligining ishlab chiqarish va noishlab chiqarish sohasi xodimlariga qo'llanilishidan qat'iy nazar, bu koeffitsientlar mehnatga haq to'lashda xolisona yondashuvni ta'minlaydi. Yagona tarif setkasini joriy etilishi, eng avvalo, ish haqining rag'batlantiruvchi roli va adolat tamoyillarining tiklanishini taqozo etadi.

Yuqorida ta'kidlanganidek, O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan joriy etilgan mehnatga haq to'lashning 22 razryadli tizimi amalda tarif stavkasining eng quyi razryadidan eng yuqori razryadiga muttasil ortib borishini ta'min etadi.

Yagona tarif setkasi har bir xodimga bajarayotgan ishining murakkabligi va malakasiga bog'liq o'z mehnati uchun oladigan ish haqini aniq belgilab olish imkonini beradi. Unda,

shuningdek, bajariladigan ishning hajmi va murakkabligiga qarab har bir lavozim bo'yicha aniq maosh belgilash imkonini beruvchi muayyan razryadlar diapazoni ham nazarda tutilgan.

Shunisi ham muhimki, yangidan belgilangan stavka va maoshlar asosida joriy etilgan tarif setkasida ilgari amalda bo'lgan barcha qo'shimcha haqlar, ustamalar, shu jumladan, rayon koeffitsientlari bo'yicha belgilangan to'lovlar ham saqlanib qolgan. Boshqacha aytganda, har bir xodim egallagan lavozimi va malakasiga qarab mehnatga haq to'lashning muttasil o'sib borishida kelajagini yaqqol ko'rish imkoniyatiga ega bo'ladi. YAgona tarif stavkasini joriy etishda xodimning ayni vaqtda oladigan ish haqi yangi tarif setkasi joriy etilishi natijasida hisoblanadigan ish haqidan kam bo'lgan hollarda, xodimlar mehnatiga to'lanadigan haq o'zgarishsiz qoladi.

Qonunga ko'ra, tabiiy iqlim va turmush sharoitlari noqulay bo'lgan joylarda mehnat haqiga qo'shimcha ravishda rayon koeffitsientlari va ustamalar belgilanadi. Bunday koeffitsient va ustamalar joriy qilinadigan joylarning ro'yhati, ularni qo'llash tartibi va miqdori O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilanadi. Jumladan, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1992 yil 20 apreldagi 200-sonli qarori bilan rayon koeffitsientlari belgilangan.

Mazkur qaror Navoiy viloyatining ayrim rayon va shaharlariga tegishlidir. Chunonchi, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Navoiy viloyati halq xo'jaligi tarmoqlari xodimlarining ish haqini hududiy tartibga solishni takomillashtirish to'g'risida" 1992 yil 20 apreldagi 200-sonli qaroriga muvofiq, mazkur viloyatning ishlab chiqarish kuchlarini rivojlantirish, yuqori malakali mutaxassislarining halq xo'jaligi tarmoqlarida muhim ishlab qolishini ta'minlash va ularni ijtimoiy himoya qilish maqsadida 1992 yil 1 iyulidan boshlab Navoiy mintaqasida joylashgan quyidagi shahar va tumanlardagi korxona, tashkilot va muassasalar xodimlarining ish haqiga muayyan miqdorda hududiy koeffitsientlar belgilash joriy qilingan:

Zarafshon va Uchquduq shaharlarida;

Tomdi va Uchquduq tumanlarida;

Konimex, Nurota, Xatirchi, Navbahor, Qiziltepa tumanlarida;

Navoiy tumani va Navoiy shahrida.

Mazkur qarorda, ushbu viloyat byudjet tashkilotlari uchun ish haqiga belgilangan koeffitsientlarni to'lash bilan bog'liq mablag'lar davlat byudjeti hisobidan amalga oshirilishi nazarda tutilgan.

Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining 2001 yil 5 apreldagi 2-sonli va Moliya vazirligining 33-sonli "Uchquduq, Zarafshon, Nurobod shaharlari, Zarafshon shaharchasi byudjet muassasalarini tashkilotlari xodimlariga muayyan davr ishlaganlik uchun oylik to'lovlar to'lash tartibi to'g'risida"gi Nizom tasdiqlanib, Adliya vazirligida 2001 yil 13 aprelda 1026-sonli raqam bilan davlat ro'yhatidan o'tkazilgan.

Mazkur nizomga muvofiq, yuqorida eslatilgan shaharlarda joylashgan byudjetdan ta'minlanadigan tashkilot va muassasalarning xodimlariga uzoq yillik xizmati uchun quyidagi miqdorlarda oylik to'lovlar belgilangan.

Kodeksning 154-moddasiga binoan ish beruvchi o'zining moliyaviy holatidan qat'i nazar, xodimga bajargan ishi uchun haqni belgilangan mehnat haqi shartlariga muvofiq to'lashi shart.

Mehnat shartnomasining taraflar kelishuvi bilan belgilangan mehnat haqi miqdori jamoa shartnomasi yoki kelishuvida o'rnatilgan miqdordan kam bo'lishi mumkin emas. Ta'kidlash joizki, mehnat haqining eng kam miqdoriga qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, rag'batlantirish tarzidagi to'lovlar, normal ish vaqtdan chetga chiqqan bajarilgan ishlar uchun oshirilgan miqdorda to'lanadigan haq, shuningdek, rayon koeffitsientlari qo'shilmaydi. Qonunga binoan, mehnat haqi shartlarini o'zgartirishga yo'l qo'yilmaydi. Istisno tariqasida, texnologiyada, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishda o'zgarishlar yuz bergan taqdirda, agar mehnatga haq to'lashning avvalgi shartlarini saqlab qolish imkoniyati bo'lmasa, shuningdek, qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda yo'l qo'yilishi mumkin. Ana shunday hollarda, bo'lajak o'zgartirish haqida xodim kamida ikki oy ilgari ogohlantirilishi lozim.

Mehnat haqi, qoida tariqasida, pul shaklida to'lanadi. Mehnat haqini alkogolli va tamaki mahsulotlari, shuningdek, O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilab qo'yiladigan boshqa tovarlar tarzida to'lash taqiqlanadi (O'zbekiston Respublikasining "Ayrim qonun hujjatlariga o'zgartirishlar va qo'shimchalar kiritish to'g'risida" 2001 yil 30 avgustdagi qonuni bilan kiritilgan).

Normal ish vaqtidan chetga chiqqan bajarilgan ishlar uchun haq to'lash tartibi

Mehnat kodeksining 157-moddasida ko'rsatilganidek, ish vaqtidan tashqari ishlar, dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ishlar uchun kamida ikki hissa miqdorda haq to'lanadi. To'lanadigan haqning aniq miqdori jamoa shartnomasida belgilab qo'yiladi. SHu kunlarda bajarilgan ish uchun xodimning xohishiga qarab boshqa dam olish kuni berilishi mumkin. Xodimning iltimosiga binoan, ish vaqtidan tashqari ish uchun belgilangan ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish soatlariga teng keladigan miqdorda otgul berilishi ham mumkin, Bayram yoki dam olish kunlari yoxud ish vaqtidan tashqari bajarilgan ishlar uchun boshqa dam olish kuni berilgan taqdirda, bunday ishlar uchun kamida bir hissa miqdorida haq to'lanadi. Qoidaga ko'ra, tungi vaqtdagi ishning har bir soati uchun kamida bir yarim barobar miqdorda haq to'lanadi. Tungi vaqtdagi ish uchun oshirilgan miqdorda to'langan haq tarif stavkasiga (mansab maoshiga) qo'shilmaydi.

Jamoa shartnomasida kechki smenadagi ish uchun oshirilgan miqdorda haq to'lash nazarda tutilishi mumkin. Bevosita tungi smenadan oldingisi kechki smena hisoblanadi. Xodimning aybisiz yaroqsiz mahsulot tayyorlanganda va bekor turib qolingan vaqtda uning o'rtacha ish haqi saqlanadi. Xodimning aybi bilan tayyorlangan qisman yaroqsiz mahsulot uchun kamaytirilgan ishbay baholar bo'yicha haq to'lanadi, bunday baholar jamoa shartnomasida belgilab qo'yiladi. Xodimning aybi bilan tayyorlangan mutlaqo yaroqsiz mahsulot va bekor turib qolingan vaqt uchun haq to'lanmaydi.

Kodeksning 160-moddasida ko'rsatilganidek, bir necha kasbda (lavozimda) ishlagan, xizmat ko'rsatish doirasi kengaygani, bajariladigan ishlar hajmi ortgani, o'zining asosiy ishi bilan bir qatorda ishda vaqtincha bo'lmagan xodimlarning vazifasini bajargani uchun, shuningdek, o'rindoshlik asosida ish bajarilganida, xodimlarning mehnat haqi miqdori mehnat shartnomasining taraflari o'rtasidagi kelishuvga binoan amalda bajarilgan ish yuzasidan belgilanadi. Mehnatga haq to'lash muddatlari jamoa shartnomasida yoki boshqa lokal normativ hujjatda belgilab qo'yiladi. Jamoa shartnomasida ish beruvchining aybi bilan xodimga haq to'lash belgilangan muddatlar kechiktirilgani uchun javobgarlik nazarda tutilishi mumkin. Xodimlarga ish haqi, odatda, ular ishlayotgaj joyda to'lanadi.

Mehnat kodeksining 164-moddasida mehnat haqidan ushlab qolish mumkin bo'lgan holatlar ko'rsatilgan. Umumiy qoidaga ko'ra, xodimning yozma roziligi bilan, rozilik bo'lmasa sudning qaroriga asosan, mehnat haqidan ushlab qolinishi mumkin. Ushbu moddada xodimning roziligidan qat'i nazar, mehnat haqidan ushlab qolinishi mumkin bo'lgan holatlar sanab ko'rsatilgan. Ish haqini har gal to'lash vaqtida ushlab qolinadigan haqning umumiy miqdori xodimga tegishli bo'lgan mehnat haqining ellik foizidan ortib ketmasligi lozim.

Qoidaga ko'ra, o'rtacha oylik ish haqi keyingi ikki kalendar' oydagi o'rtacha oylik ish haqidan kelib chiqib belgilanadi.

Xodim mehnat ta'tilida bo'lganda, davlat yoki jamoat vazifalarini bajarish, ikki oygacha bo'lgan muddatda ish qidirish (mahalliy mehnat organi tomonidan berilgan ma'lumotnomaga muvofiqch oy), shuningdek kasallik davrida tarif stavkalari, lavozim maoshlari miqdorlari oshgan xollarda, mehnatga haq to'lashning yangi shartlaridagi korxona, tashkilot va muassasalarning ishlagan kunlariga to'g'ri kelgan ish kunlarining amaldagi soni uchun to'lovlar qayta hisoblanadi.

quyidagi hollarda xodimning roziligidan qat'i nazar, mehnat haqidan ushlab qolinadi:

O'zbekiston Respublikasida belgilangan soliqlar va boshqa ijro hujjatlari majburiy to'lovlarni undirish uchun;

sudning qarorlari va boshqa ijro etish uchun;

ish haqi hisobiga berilgan avansni ushlab qolish uchun, xo'jalik ehtiyojlariga, xizmat safarlariga yoki boshqa joydagi ishga o'tganligi munosabati bilan berilgan bo'lib, sarf qilinmay qolgan va o'z vaqtida qaytarilmagan avansni ushlab qolish uchun hamda hisob-kitobdagi xatolar natijasida ortiqcha to'langan summani qaytarib olish uchun.

Bunday hollarda, ish beruvchi avansni qaytarish yoki qarzni to'lash uchun belgilangan muddat tamom bo'lgan kundan yoxud haq to'lash noto'g'ri hisoblab chiqarilgan kundan boshlab bir oydan kechiktirmasdan avans yoki qarzni ushlab qolish haqida farmoyish berishga haqlidir. Agar bu muddat o'tib ketgan bo'lsa yoki xodim xo'jalik ehtiyojlari bilan xizmat safariga borgani yoxud boshqa joyda ishga o'tgani sababli berilgan avansning ushlab qolinishini asossiz yoki miqdorini noto'g'ri deb hisoblasa, u qarz sud tartibida undiriladi;

hisobidan xodim ta'til olib bo'lgan ish yili tugamasdan turib mehnat shartnomasi bekor qilinganda, ta'tilning ishlanmagan davriga tegishli kunlari uchun. Ana shu kunlar uchun haq mehnat shartnomasi Mehnat kodeksining 89-moddasi 4-qismida, 100-moddaning 2-qismi 1 va 2-bandlarida, 106-moddaning 1 va 2-bandlarida ko'rsatilgan asoslarga ko'ra, shuningdek, o'qishga kirgani yoki pensiyaga chiqqani munosabati bilan bekor qilinganda ushlab qolinmaydi;

xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan zararni qoplash uchun, agar etkazilgan zararining miqdori xodimning o'rtacha oylik ish haqidan ortiq bo'lmasa;

6) ushbu Kodeksning 181-moddasi 1-qismining 2-bandida nazarda tutilgan jarimani undirish uchun.

Yuqorida ta'kidlanganidek, ish haqini to'lash vaqtida ushlab qolinadigan to'lovning umumiy miqdori xodimga tegishli bo'lgan mehnat haqining 50%dan ortib ketmasligi lozim. Shuningdek, mehnat haqi, qoida tariqasida pul shaklida to'lanadi. Mehnatga haqni alkogolli va tamaki mahsulotlari bilan, shuningdek, ro'yhati O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilab qo'yiladigan boshqa tovarlar tarzida to'lash taqiqlanadi (MKning 153-moddasi).

Fuqarolarning konstitutsiyaviy huquq va manfaatlarini ta'minlash, mulkchilik shakllaridan qat'i nazar, korxona va tashkilotlar xodimlariga ish haqi o'z vaqtida va to'liq to'lanishi uchun xo'jalik yurituvchi sub'ektlarning javobgarligini oshirish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Maxkamasi tomonidan 2002 yil 19 martda ish haqi o'z vaqtida to'lanishiga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida" 88-sonli qaror qabul qilingan. Mazkur qarorda ta'kidlanishicha, 2002 yil apreldan boshlab mulkchilik shaklidan qat'i nazar, korxona va tashkilotlarning ish haqini tovarlar bilan natura shaklida to'lashi taqiqlanadi. Ammo qishloq xo'jaligi tovar ishlab chiqaruvchilari tomonidan etishtirilgan va qayta ishlangan, xodimlarning yozma arizasiga ko'ra shartnomaviy narxlarda beriladigan qishloq xo'jalik mahsulotlari bundan mustasnodir.

Qarorda vazirliklar, idoralar, xo'jalik birlashmalari, mulkchilik shaklidan qat'i nazar, korxona va tashkilotlar rahbarlari xodimlarga ish haqi o'z vaqtida va to'liq to'lanishi uchun shaxsan javobgarligi belgilab qo'yilgan.

Bundan tashqari, qarorda O'zbekiston Kasaba Uyushmalari Federatsiyasi Kengashiga, kasaba uyushmalarining tarmoq kengashlariga, vazirliklar va idoralar bilan birgalikda mehnatga haq to'lashni tartibga solishda va uning o'z vaqtida to'lanishini ta'minlashda jamoa shartnomalarining, xo'jalik yurituvchi sub'ektlarning boshqa normativ hujjatlarining rolini oshirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar ko'rish tavsiya etilgan. Bu chora-tadbirlarda ish haqi o'z vaqtida to'lanmagani uchun ish beruvchilarning moddiy javobgarligi ham nazarda tutilishi alohida qayd etilgan.

Mavzuga oid tayanch iboralar:

Mehnat haqi; haq to'lash usuli; haq to'lash sharti; moddiy rag'batlantirish; tarif setkasi; ishbay; vaqtbay; qo'shimcha to'lov; ustama; mukofot; razryad.

Mavzuga oid nazorat savollari:

1. Mehnat haqi tushunchasi va uning umumiy tavsifi.

2. Ish haqining qanday turlari mavjud?
3. YAgona tarif setkasi deganda nimani tushunasiz?
4. Mehnat haqining qanday turlari mavjud?
5. Mehnat haqi nimalarga asoslanib belgilanadi?
6. Ish vaqtidan tashqari ishlar uchun haq to`lash tartibini tushuntiring.
7. Mehnat haqidan qaysi holatlarda ushlab qolishga yo`l qo`yiladi?
8. Mehnat haqi miqdori kim tomonidan belgilanadi?

Mavzuga oid test savollari:

1. Ish haqi tarkibi jihatidan qanday qismlarga bo`linadi?

- A) Asosiy ish haqi
- V) Qo`shimcha ish haqi
- S) Stavkali ish haqi
- D) A va V javoblar to`g`ri

2. Xodimlar mehnatiga ish haqi qaerdan to`lanadi?

- A) Davlat byudjetidan
- V) Mahalliy byudjetdan
- S) Ish haqi fondi hisobidan
- D) Markaziy bankdan

3. Mehnat haqining miqdori ish beruvchi bilan kimning o`rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi?

- A) Kasaba uyushmasi
- V) Bosh buxgalter
- S) O`zini-o`zi boshqarish organi
- D) Xodim

4. Qanday hollarda xodimning roziligidan qat`i nazar, mehnat haqidan ushlab qolinadi?

- A) O`zbekiston Respublikasida belgilangan soliqlarni undirish uchun
- V) Sudning qarorlari va boshqa ijro etish uchun; Ish haqi hisobiga berilgan avansni ushlab qolish
- S) Hisob-kitobdagi hatolar natijasida ortiqcha to`langan summani qaytarib olish uchun
- D) Barcha javoblar to`g`ri

Mavzuga oid adabiyotlar ro`yxati:

1. O`zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2014 y.
2. O`zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi». T. «Adolat» 2014 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», 2006 y.
5. Vazirlar Mahkamasining «Xalq ta`limi xodimlari mehnatiga haq to`lash shartlarini tartibga solish to`g`risida» 1994 yil 29 sentyabrdagi 490-son qaroriga o`zgartirishlar kiritish haqida O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2004 yil 18-avgustdagi 401-son qarori.
6. «Xalq ta`limi xodimlari mehnatiga haq to`lashning takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash to`g`risida» O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005 yil 21 dekabr qarori.

7. Vazirlar Mahkamasining «Mehnatga haq to'lashning yagona ta'rif setkasini yanada takomillashtirish to'g'risida» 2004 yil 2 iyuldagi 309-son qaroriga o'zgartirish kiritish haqida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2005 yil 25 oktyabr 237-son qarori.
8. «Fuqarolarning jamg'arib boriladigan pensiya ta'minoti to'g'risida» gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni qabul qilingani munosabati bilan O'zbekiston Respublikasi ayrim qonun hujjatlariga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish haqida 2005 yil 23 sentyabrdagi O'zbekiston Respublikasi 8-son Qonuni.
9. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. T. TDYUI. 2008.
10. Www. Lex.uz

Mavzu: Mehnat intizomi

R E J A:

- 1. Mehnat intizomi tushunchasi va uni ta'minlash usullari**
- 2. Ichki mehnat tartibini huquqiy jihatdan tartibga solish.**
- 3. Ishdagi yutuqlar uchun rag'batlantirish.**
- 4. Intizomiy javobgarlik**

Mehnat intizomi tushunchasi va uni ta'minlash usullari.

Ma'lumki, mehnat intizomi ishlab chiqarish jarayonidagi ob'ektiv zaruratdir.

Yuridik adabiyotda mazkur tushuncha turlicha talqin etilib kelinadi.

Mehnat intizomi huquqiy normalar bilan mustahkamlab qo'yilgan ishlab chiqarish ishtirokchilarining o'zaro munosabatlarini belgilovchi tartib hisoblanadi.

Oddiyroq qilib aytganda, mehnat intizomi birgalikdagi mehnatning zaruratini hamda mehnat ishtirokchilarining muayyan tartibga bo'ysinishini anglatadi.

Mehnat intizomi turli fanlar predmeti sifatida o'rganiladi. Qonunchilik sohasida esa u huquqiy kategoriya sifatida o'rganiladi va tadqiq etiladi.

Mehnat intizomining huquqiy kategoriya sifatida quyidagi jihatlariga e'tibor berish lozim:

Birinchidan, u mehnat huquqining asosiy tarmoq tamoyillaridan biri bo'lib, uning mazmuni namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalarida, shuningdek, Mehnat Kodeksining 176 va 177-moddalarida bayon etilgan. Mazkur moddalarga binoan, xodim mehnat intizomiga qat'iy rioya qilishi, o'z mehnat vazifasini halol, vijdonan bajarishi lozim. Mehnat intizomini o'rnatish va unga rioya etishni nazorat qilish esa ish beruvchining vazifasi hisoblanadi.

Ikkinchidan, mehnat intizomi mehnatga oid huquqiy munosabatlarning ajralmas qismi, unsuri sifatida ham namoyon bo'ladi. Mehnat Kodeksining 176-moddasida bayon etilganidek, mehnat intizomining ana shu xususiyatida xodim hamda ish beruvchi o'rtasida mehnat shartnomasi tuzilgani sababli o'rnatilgan mehnat intizomi talablarini halol hamda vijdonan bajarish majburiyatini ifodalaydi. Bu barcha xodimlarning mehnatga oid huquqiy munosabatlaridan kelib chiqadigan umumiy burchi hisoblanib, keyinchalik har bir hodimning mehnat funksiyasiga doir vazifasi, uning lavozimi va bajarayotgan ishiga qarab muayyan tarzda aniqlashtiriladi. Bu hol lavozimlarga oid nizomlar, yo'riqnomalar, malaka ma'lumotlarida belgilab qo'yilgan.

Uchinchidan, mehnat intizomi mehnat huquqining instituti sifatida ham muhim ahamiyat kasb etadi. Uning bu jihati korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalarini, xodim hamda ish beruvchining burchlarini tartibga soluvchi, shuningdek, halol mehnat va uni rag'batlantirish choralari hamda mehnat intizomini buzganlik uchun xodimlarning intizomiy javobgarligini belgilovchi huquqiy normalar tizimi sifatida namoyon bo'ladi.

To'rtinchidan, mehnat intizomi o'z tabiatiga ko'ra, muayyan darajada xodimning haqiqiy xulq-atvori va axloqining ko'zgusi hamdir. Chunki, bunda ma'lum ma'noda xodimning

ishlab chiqarish intizomidan va bu borada belgilangan tartibga qay darajada rioya qilayotganidan dalolat beradi. Zotan, ishlab chiqarishdagi mehnat unumdorligi ham ko'p jihatdan mehnat jarayonida xodimlarning mehnat intizomiga rioya qilish darajasida bevosita bog'liqdir.

Mehnat intizomini ta'minlash usullari xususida to'xtaladigan bo'lsak, aytish joizki, bu masala Mehnat Kodeksining 179-moddasida o'z echimini topgan. Mazkur moddaga muvofiq, mehnat intizomi quyidagi usullar orqali ta'minlanadi:

Birinchidan, korxonada unumli va samarali ishlash uchun zarur tashkiliy va iqtisodiy shart-sharoitlar yaratib berish;

Ikkinchidan, halol mehnatni rag'batlantirish va mukofotlash usullarini takomillashtirish bilan;

Uchinchidan, mehnat intizomiga rioya qilmaydigan xodimlarga nisbatan jazo choralarini qo'llash orqali.

Korxonada zarur tashkiliy va iqtisodiy shart-sharoitlarini ta'min etish Mehnat kodeksining 177-moddasida nazarda tutilgan va ish beruvchining burchlaridan biri sifatida belgilab qo'yilgan. Bozor iqtisodiyoti sharoitida iqtisodiy shart-sharoitlarining yaratib berilishi ish beruvchi uchun ham, xodimlar uchun ham katta ahamiyat kasb etadi. Zero, korxonaning barqaror iqtisodiyot holati, samarali mehnat qilish uchun tegishli shart-sharoitlarning yaratilganligi, mehnat unumdorligining muttasil o'sishini ta'minlash va pirovard natijada ish beruvchi hamda xodimlar talab-extiyojlari va manfaatlarini qondirish vositasidir. Bu o'z navbatida mehnat intizomining mustahkamlanishiga, ish unumi va sifatining yaxshilanishiga, korxonadagi barcha xodimlarning moddiy ahvoli va turmush darajasining yuksalishiga xizmat qiladi.

Ichki mehnat tartibini huquqiy jihatdan tartibga solish.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 174-moddasiga muvofiq, korxonalarda mehnat tartibi ichki mehnat tartibi qoidalari bilan belgilanadi. Mazkur qoidalar ishlab chiqarish ishtirokchilarining birgalikdagi mehnatini tartibga soladigan asosiy normativ hujjat hisoblanadi. Amaliyotda ichki mehnat tartibi qoidalarining uchta turi qo'llaniladi.

Korxona, muassasa va tashkilotlarning namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalari shular jumlasidandir. Shu bilan bir qatorda, halq xo'jaligining ba'zi tarmoqlarida ayrim toifa xodimlar uchun intizom to'g'risidagi ustav va nizomlar amal qiladi. Ichki mehnat tartibi qoidalarining asosiy maqsadi-xodimlarni mehnatga ongli munosabatda bo'lish ruhida tarbiyalash, mehnat intizomini yanada mutahkamlash, mehnatni ilmiy asosda tashkil etish, ish va dam olish vaqtidan oqilona foydalanish, yuqori ish sifatiga erishish, mehnat unumdorligi va ijtimoiy ishlab chiqarish samaradorligini oshirishdan iborat.

Namunaviy qoidalar besh bo'limdan iborat:

birinchi bo'lim-umumiy qoidalar;

ikkinchi bo'lim-mehnat shartnomasini tuzish, o'zgartirish va bekor qilish tartibi;

uchinchi bo'lim-mehnat intizomini ta'minlash va javobgarlik;

to'rtinchi bo'lim-ish vaqti va dam olish vaqti;

beshinchi bo'lim-mehnat shartnomasi taraflari o'rtasidagi nizolarni hal etish.

Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalari asosida vazirliklar va idoralar tegishli markaziy (Respublika) kasaba uyushmalari qo'mitalari bilan kelishilgan halq xo'jaligining muayyan tarmog'i xususiyatlariga tatbiqan uning ichki mehnat tartibi qoidalarini ishlab chiqadi. Korxona, tashkilot va muassasalardagi ichki mehnat tartibi qoidalarini ishlab chiqadi. Korxona, tashkilot va muassasalardagi ichki mehnat tartibi qoidalari ana shu Namunaviy qoidalari asosida ish sharoitiga tatbiqan ishlab chiqiladi va u ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan kelishgan tasdiqlanadi (Mehnat kodeksining 174-moddasi)

Qonun talabiga ko'ra, xodim ishga qabul qilinayotganida ish beruvchi uni korxonaning ichki mehnat tartibi qoidalari bilan tanishtirmog'i lozim. Ichki mehnat tartibi intizom to'g'risidagi ustav va nizomlardan tashqari korxona, muassasa va tashkilotdagi ichki mehnat

tartibi qoidalari, mansablar to'g'risidagi nizom va yo'riqnomalar, ish beruvchi hamda yuqori turuvchi organlarning buyruq va farmoyishlari bilan ham tartibga solinadi. Ichki mehnat tartibi qoidalari korxonaning barcha bo'limlarida maxsus yaxshi ko'rinadigan joyga osib qo'yiladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat Kodeksining 175-moddasida ko'rsatilishicha, halq xo'jaligining ayrim tarmoqlarida ba'zi toifa xodimlar uchun nizom to'g'risidagi ustav va nizomlar amal qiladi.

Intizom haqidagi ustavlar halq xo'jaligining muayyan tarmoqlarida va mehnat intizomini buzish og'ir oqibatlariga olib keladigan ayrim ish turlaridan ba'zi toifa xodimlar mehnat intizomini ta'minlashga qaratilgan normativ hujjat hisoblanadi.

Aksariyat ustavlar quyidagi bo'limlardan iborat:

umumiy qoidalar (xususan, xodimlarning asosiy burchlari ko'zda tutiladi);

rag'batlantirish;

intizomiy jazolar;

Intizom haqidagi ustavlar halq xo'jaligining tegishli tarmoqlarida barcha xodimlarga emas, balki nazarda tutilgan muayyan tarmoqdagi ishlarni bajaruvchilarga taaaluqlidir. Intizom haqidagi ustavlar qo'llanilmaydigan halq xo'jaligining tegishli tarmoqlarining xodimlari uchun ichki mehnat tartibi qoidalari amal qiladi.

Ma'lumki, mehnat intizomi davlat tomonidan o'rnatilgan mehnat jarayonida barchaning amal qilish lozim bo'lgan umumiy tartibdir. Ana shu qoidaga tayangan, Mehnat kodeksida xodim va ish beruvchining burchlari aniq belgilab qo'yilgan.

Amaldagi qonunchilikka binoan xodim o'z mehnat vazifalarini halol va vijddan bajarishi, mehnat intizomiga rioya qilishi, ish beruvchining qonuniy farmoyishlarini o'z vaqtida va aniq bajarishi, texnologiya intizomiga, mehnat muxofazasi, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilishi, ish beruvchining mol-mulkini avaylab asrashi lozim.

Qoidaga ko'ra, har bir xodim o'ziga yuklatiladigan mehnat vazifalari bilan oldindan tanishtiriladi.

Ish beruvchi hodimdan uning mehnat vazifalari doirasiga kirmaydigan ishlarni bajarishni, qonunga xilof yoki xodim va boshqa shaxslarning hayoti va sog'lig'i uchun xavf tug'diruvchi, ularning sha'ni va qadr-qimmatini kamsituvchi harakatlar qilishni talab etishga haqli emas.

Ishdagi yutuqlar uchun rag'batlantirish

Ma'lumki, rag'batlantirish-bu mehnat intizomini ta'minlashda va mustahkamlashda muhim huquqiy vosita hisoblanadi.

Ishdagi yutuqlar uchun xodimga nisbatan rag'batlantirish choralari qo'llaniladi. Rag'batlantirish turlari, ularni qo'llash tartibi, afzallik va imtiyozlar berish jamoa shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari va boshqa lokal hujjatlarda, jamoa kelishuvida, intizom to'g'risidagi ustav va nizomlarda belgilab qo'yiladi (Mehnati Kodeksining 180-moddasi).

Mehnati qonunchiligida o'zining mehnat burchlarini muvaffaqiyatli va vijddan bajarayotgan xodimlarga ijtimoiy-madaniy va uy-joy maishiy xizmat sohasida (sanatoriy va dam olish uylariga yo'llanmalar berish, uy-joy sharoitini yaxshilash va shu kabi sohalarda) birinchi navbatda imtiyoz va afzalliklar beriladi. Bunday xodimlarga ishda yuqori pog'onaga ko'tarilishida ham afzalliklar beriladi.

Mehnati vazifalarni lozim darajada bajarish, mehnatda yuqori natijalarga erishish, korxonada uzoq muddat namunalni ishlash va boshqa yutuqlar uchun Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalari quyidagi rag'batlantirish choralari ko'zda tutilgan:

1)tashakkur e'lon qilish;

2)pul mukofoti bilan taqdirlash;

3)qimmatbaho sovg'a bilan mukofotlash.

Umuman olganda, bunday rag'batlantirish choralari xodimga mehnat burchlarini namunalni bajargani, mehnat unumdorligini oshirgani, maxsulot sifatini yaxshilagani, uzoq muddat va nuqsonsiz ishlagani va ishdagi boshqa muvaffaqiyatlari uchun qo'llaniladi.

Rag`batlantirish korxona tarkibiy bo`linmasi raxbari yoki xodim ishlayotgan mehnat jamoasining tavsiyasiga binoan ish beruvchining buyrug`i bilan e`lon qilinadi.

Yuqorida ta`kidlab o`tilganidek, xodim mehnat sohasida davlat va jamiyat oldidagi alohida xizmatlari uchun qonunchilikda belgilangan tartibda davlat mukofotlariga taqdim etilishi mumkin.

Shuni ham e`tiborga olish kerakki, ish haqi, mukofotlar, qo`shimcha to`lovlar, ustamalar va mehnat haqi tizimida nazarda tutilgan boshqa to`lovlar rag`batlantirish turlariga kirmaydi.

Intizomiy jazo amal qilib turgan muddat mobaynida xodimga nisbatan rag`batlantirish choralari qo`llanilmaydi.

Intizomiy javobgarlik

O`z mehnat burchlarini qonunga muvofiq ravishda bajarmaslik yoki lozim darajada bajarmagani uchun aybdor bo`lgan xodimga ta`sir ko`rsatish vositasi sifatida mehnat qonunchiligida intizomiy javobgarlik belgilangan. Intizomiy javobgarlikka tortish uchun xodim tomonidan sodir qilingan intizomga xilof nojo`ya hatti-harakat asos bo`ladi.

Intizomga xilof nojo`ya harakat xodimning o`z mehnat vazifalarini jinoiy javobgarlikka tortilishiga sabab bo`lmaydigan darajada qonunga nomuvofiq ravishda o`z aybi bilan bajarmaslik yoki nobop bajarilishini anglatadi. Xodimning nomuvofiq hatti-harakati, odatda, uning zimmasiga mehnat shartnomasi yoki korxonadagi ichki mehnat tartibini belgilovchi normativ aktlar (masalan, ichki mehnat tartib qoidalari, texnika xavfsizligi qoidalari, mansabga oid yo`riqnomalar, nizomlar va boshqalar) bilan yuklangan mehnat vazifalarini buzishida ifodalanadi. Intizom xilof nojo`ya hatti-harakat xodimning o`z aybi bilan, ya`ni qasddan yoki extiyotsizlik tufayli qilgan harakat yoki harakatsizligidir. Xodimga bog`liq bo`lmagan sabablar bilan (malakasi yoki mehnat layoqati etarli emasligi, tegishli ish sharoiti ta`minlanmaganligi va boshqa sabablar) mehnat vazifasini bajarmaslik yoki nobop bajarish mehnat intizomini buzish deb qaralishi mumkin emas. Intizomga xilof nojo`ya hatti-harakati uchun xodim, odatda ish beruvchi tomonidan intizomiy javobgarlikka tortiladi. Bunday hatti-harakat sodir qilish intizomiy jazo berishga yoki boshqa ta`sir choralarini qo`llashga sabab bo`ladi; agarda korxona, muassasa, tashkilotga moddiy zarar etkazilgan bo`lsa, xodim mehnat huquqi normalari bo`yicha moddiy javobgarlikka tortiladi. Shu bilan birga, zarar etkazilishiga sabab bo`lgan harakati yoki harakatsizligi uchun xodim intizomiy jazoga tortilishi yoki tortilmasligidan qat`i nazar zarar undirib olinadi.

Intizomiy javobgarlikning barcha turlari quyidagi belgilar bilan ajralib turadi: xodimga faqat qonunlarda va intizom ustavlarida, nizomlarda ko`rsatilgan jazolarni berish mumkin; mehnat intizomi buzilgan har bir xolat uchun faqat bitta intizomiy jazo chorasi qo`llaniladi; jazo berishda sodir etilgan nojo`ya harakatning og`ir-engilligi, u sodir etilgan vaziyat, xodimning oldingi ishi va hulq-atvori e`tiborga olinishi kerak; intizomiy jazo bevosita nojo`ya hatti-harakat sodir qilinganligi ma`lum bo`lgandan keyin qo`llaniladi.

Quyidagilar asossiz ravishda intizomiy jazo berilishiga qarshi huquqiy kafolatlardir: mehnat intizomini buzuvchidan yozma ravishda bayonot talab qilinishi, buyruq haqida xodimni xabardor qilish va bu haqda tilxat olish, berilgan jazo ustidan belgilangan tartibda shikoyat qilish huquqi; umumiy intizomiy javobgarlikka tortilganda mehnat nizolari komissiyasiga, sudga, maxsus intizomiy javobgarlikka tortilganda esa bo`ysinish tartibida yuqori organlarga shikoyat qilish mumkin.

Intizomiy javobgarlik ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan korxona, muassasa va tashkilotlar xodimlarining aksariyat qismiga tatbiq etiladi. Maxsus intizomiy javobgarlik belgilangan xodimlar toifasi bundan mustasnodir. Umumiy intizomiy javobgarlikda mehnat intizomini buzganlik uchun jazo choralari, ularning qo`llanish tartibi, ular ustidan shikoyat qilish va jazoni olib tashlash tartibi Mehnat kodeksida («Mehnati intizomi» bobi) hamda Namunaviy ichki mehnat tartibi qoidalarida belgilangan. Intizomiy jazo ishga qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organ) tomonidan beriladi.

Mehnat kodeksining 181-moddasiga muvofiq, ish beruvchi mehnat intizomini buzgani uchun xodimga quyidagi intizomiy jazo choralari qo'llashga haqli:

1) xayfsan;

2) o'rtacha oylik ish haqining 30%idan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima. Chunki mehnat tartibi qoidalarida o'rtacha oylik ish haqining 50%idan ortiq bo'lmagan miqdorda jarima solish hollari ham nazarda tutilishi mumkin. Xodimning ish haqidan jarimani ushlab qolish Kodeksning 164-moddasi talablariga rioya qilgan ish beruvchi tomonidan amalga oshiriladi;

3) Mehnat shartnomasini bekor qilish (MK 100-moddasining 2-qismi 3,4-bandlari). Muhimi shundaki, qonunda nazarda tutilmagan intizomiy jazo choralarining qo'llanilishi qat'iyan ta'qiqlanadi.

Mehnat kodeksining 182-moddasida belgilangan intizomiy jazo choralarining qo'llash tartibiga ko'ra, bunday jazo qabul qilish huquqi berilgan shaxslar (organlar) tomonidan qo'llaniladi.

Intizomiy jazo qo'llanilishidan oldin xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Xodimning tushuntirish xati berishidan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo'ya hatti-harakati uchun jazo qo'llashga to'siq bo'la olmaydi.

Intizomiy jazo bevosita nojo'ya hatti-harakat aniqlangandan keyin, ammo bu hatti-harakat aniqlangandan boshlab, xodimning kasal yoki ta'tilda bo'lgan vaqtdan tashqari, uzog'i bilan bir oy ichida qo'llaniladi. Nojo'ya hatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab olti oy o'tganidan keyin, bu xol moliya-xo'jalik faoliyatini taftish etish yoki tekshirish natijasida aniqlanganda, sodir etilgan kundan boshlab ikki yil o'tganidan keyin jazoni qo'llab bo'lmaydi. Jinoiy ish bo'yicha ish yuritilgan davr bu muddatga kirmaydi.

Intizomiy jazoni amal qilish muddati jazo belgilangan kundan boshlab bir yildan oshib ketmasligi lozim. Agar xodim shu muddat ichida yana intizomiy jazoga tortilmasa, u intizomiy jazo olmagan hisoblanadi.

Mehnat nizosini ko'rib chiqayotgan organ sodir etilgan nojo'ya hatti-harakat qanday vaziyatda yuz berganligini, xodimning xulq-atvorini, mehnatga bo'lgan munosabatini, intizomiy jazoning sodir etilgan nojo'ya hatti-harakatning og'irlik darajasiga mos kelishini, ish beruvchining intizomiy jazo berish tartibiga rioya qilganligini hisobga olib, xodimga nisbatan qo'llanilgan intizomiy jazoni g'ayriqonuniy deb topish va uni bekor qilish to'g'risida qaror chiqarishga haqli.

Intizomiy jazolar mavjud qoidalarga muvofiq, o'sha shaxsni lavozimga tayinlash huquqiga ega bo'lgan shaxslar yoki organlar tomonidan yoxud mazkur shaxslar va organlarga nisbatan bo'ysinish tartibida yuqori turuvchi shaxslar va organlar tomonidan beriladi. Jazo qonunsiz berilgan deb topilgan taqdirda, yuqori turuvchi organ jazoni bekor qilish to'g'risida buyruq chiqarish va uni xodimga hamda ish beruvchiga darhol yuborishi shart.

Yuqorida ta'kidlanganidek, halq xo'jaligining ayrim tarmoqlari xodimlarining intizomiy javobgarligi intizom haqidagi ustavlar bilan tartibga solinadi va bu ustavlar qo'llaniladigan shaxslar doirasi aniq belgilangani, qattiqroq intizomiy jazo choralari qo'llanilishi, choralarni mehnat funktsiyasining mazmuni va sodir etilgan nojo'ya hatti-harakatning og'ir-engilligiga qarab differentsiyalangani bilan, turli mansabdor shaxslarning intizomiy jazo berishga oid vakolati belgilab qo'yilgani bilan ajralib turiladi.

Sud'yalar, prokuratura organlarining xodimlari alohida qonun hujjatlariga muvofiq, intizomiy javobgarlikka tortilishi belgilab qo'yilgan.

Mavzuga oid tayanch iboralar:

Mehnat intizomi; ichki mehnat tartibi; namunaviy qoida; intizomiy jazo; rag'batlantirish; tashakkur; mukofotlash; intizomga xilof harakat; intizomiy javobgarlik; xayfsan; intizomiy jazo.

Mavzuga oid nazorat savollari:

1. Mehnat intizomi nima va mehnat intizomini ta'minlash qanday ahamiyatga ega?

2. Mehnat intizomini mustahkamlashning qanday huquqiy turlari sizga ma'lum?
3. Xodimlar uchun ichki mehnat tartibi qoidalarini belgilash tartibi qanday?
4. Xodimlarni ishdagi yutuqlari uchun rag'batlantirishning tartiblari hamda shakllari qanday?
5. Intizomiy nojo'ya harakat va intizomiy javobgarlik deganda nimalar tushuniladi?
6. Intizomiy jazo choralarining qanday turlari mavjud?
7. Intizomiy jazo qo'llash tartibini aytib bering.
8. Intizomiy jazo qo'llash muddatlari qanday?
9. Intizomiy jazo ustidan jazo olgan xodim qanday muddatda va qaysi tartibda shikoyat qilishi mumkin?
10. Maxsus intizomiy javobgarlik choralari va uni qo'llash haqida nimalarni bilasiz?

Mavzuga oid test savollari:

1. Mehnat intizomi nima?

- A) Birgalikdagi mehnatning zarurati hamda mehnat ishtirokchilarining muayyan tartibga bo'ysunishi
- V) Korxonaning ichki tartib qoidalarini
- S) Xodimlarning majburiyatlari
- D) Ish beruvchining majburiyati

2. Mehnat intizomini o'rnatish va unga rioya etishni nazorat qilish kim tomonidan amalga oshiriladi?

- A) Kasaba uyushmalari
- V) Ish beruvchi
- S) Xodimlar saylagan vakil
- D) Xodimlarning boshqa vakillik organlari

3. Mehnat intizomi Mehnat Kodeksining nechanchi bobida o'z aksini topgan?

- A) XIV bobi
- V) X bobi
- S) XI bobi
- D) XII bobi

4. MK ning 179 – moddasiga muvofiq mehnat intizomi nechta usul bilan ta'minlanadi?

- A) 5
- V) 4
- S) 6
- D) 3

5. Xodimga mehnat intizomini buzganligi uchun ish beruvchi qanday jazo choralarini qo'llashi mumkin?

- A) Xayfsan, jarima, mehnat shartnomasini bekor qilish
- V) Ogohlantirish, xayfsan, jarima
- S) Jarima, mehnat shartnomasini bekor qilish
- D) Ogohlantirish, xayfsan, jarima, mehnat shartnomasini bekor qilish

Mavzuga oid adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2014 y.
2. O'zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi». T. «Adolat» 2014 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», 2006 y.
5. «Davlat xizmatchilarining mehnatini rag'batlantirish to'g'risida» O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 1997 yil 13 maydagi PF-1778-son farmoniga o'zgartirishlar kiritish to'g'risida O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2003 yil 6 martdagi PF-3218-son farmoni.
6. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. T. TDYUI. 2008.
7. www. Lex.uz

MAVZU: MEHNAT MUHOFAZASI

Reja:

- 1. Mehnatni muhofaza qilish tushunchasi va uning ahamiyati**
- 2. Mehnat muhofazasi sohasidagi davlat siyosati va boshqaruvi**
- 3. Xodimning mehnat muhofazasiga doir huquqlari va uni ro'yobga chiqarishdagi kafolatlar**
- 4. Xodim va ish beruvchining mehnat muhofazasiga oid majburiyatlari**
- 5. Sog'lom va xavfsizlik mehnat sharoitlarini ta'minlashga doir chora-tadbirlar**
- 6. Ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalarni tekshirish.**

Mehnatni muhofaza qilish tushunchasi va uning ahamiyati

Mehnat muhofazasi inson mehnati, sog'lig'i va hayotiga bevosita daxldor masala bo'lib, uni o'z mohiyatidan kelib chiqqan holda keng va tor ma'noda anglamoq lozim.

Keng ma'nodagi mehnat muhofazasi-bu mehnat faoliyati jarayonida inson hayoti va sog'lig'ining xavfsizligini ta'minlashga qaratilgan huquqiy, ijtimoiy-iqtisodiy, sanitariya-gigiena, davolash-profilaktika, rehabilitatsiya va boshqa tadbirlar tizimidan iboratdir. Mehnat muhofazasining bunday keng ma'nodagi tushunchasi xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitini ta'minlashga qaratilgan bo'lib, barcha vositalarni, ya'ni huquqiy, iqtisodiy, tashkiliy-texnikaviy, tibbiy va boshqalarni o'z tarkibiga oladi. Bu tadbir O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" 1993 yil 6 maydagi qonunida mujassamlashgan.

Shuni alohida ta'kidlash joizki, faqat mehnat muhofazasining keng ma'nodagi tushunchasi xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitini ta'minlab bera oladi. Agar uning birorta komponenti (huquqiy, tibbiy, iqtisodiy yoki texnikaviy) etarli ta'minlanmasa, umuman mehnat muhofazasi ta'minlanmay qoladi. Shu bois mehnat muhofazasi masalalari turli institutlarda o'qitiladi.

Mehnat muhofazasining mehnat huquqi institut sifatida tor ma'nodagi tushunchasi-bu huquqiy normalar yig'indisidan iborat bo'lib, xodimning ishlab chiqarishdagi mehnat faoliyati jarayonida uning hayoti va sog'lig'i uchun xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitini yaratib berishga qaratilgan. Bundan tashqari, mehnat muhofazasiga mehnat huquqi institutining asosiy printsiplaridan biri, ya'ni mehnat muhofazasini ta'minlash printsiipi, shuningdek xodimning mehnat muhofazasiga bo'lgan sub'ektiv huquqi sifatida qaraladi. Bu erda xodimning xavfsiz va sog'lom mehnat sharoitlariga ega bo'lish, uni ta'minlashni esa ish beruvchida talab qilish imkoniyatlari nazarda tutiladi.

Har tomonlama mehnat muhofazasi muhim ijtimoiy, iqtisodiy va huquqiy ahamiyatlarga egadir.

Mehnat muhofazasiga oid munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishda O'zbekiston Respublikasining yuqorida zikr etilgan "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" 1993 yil 6 maydagi qonuni va "Fuqarolar sog'lig'ini saqlash to'g'risida" 1996 yil 29 avgustdagi qonunlari muhim ahamiyatga egadir.

Ushbu qonun ishlab chiqarish usullari, mulk shaklidan qat'iy nazar, mehnatni muhofaza qilishni tashkil etishning yagona tartibini belgilaydi. Mazkur qonun fuqarolarning sog'lig'i va mehnatni muhofaza qilinishini ta'minlashga qaratilgan bo'lib, uning 1-moddasiga muvofiq, O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar mehnati muhofaza qilinish huquqiga egadirlar.

Mazkur qonunning 2-moddasida mehnat muhofazasining tushunchasi keng tarzda bayon etib berilgan. Bunga ko'ra, mehnatni muhofaza qilish-bu tegishli qonun va boshqa normativ hujjatlar asosida amal qiluvchi, insonning mehnat jarayonidagi xavfsizligi, sihat-salomatligi va ish qobiliyati saqlanishini ta'minlashga qaratilgan ijtimoiy, iqtisodiy, tashkiliy, texnikaviy, sanitariya-gigiena va davolash-profilaktika tadbirlari hamda vositalari tizimidan iboratdir.

Mazkur qonun ishlab chiqarishda sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'min etishda juda katta ahamiyat kasb etadi. SHuningdek:

- 1) mehnatkashlarning mehnat muhofazasiga oid huquqlarini amalga oshirish;
- 2) mulkning barcha shaklidagi korxonalarida xodimlar bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat muhofazasiga oid munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishning yagona tartibini belgilab beradi va uni ta'minlaydi;
- 3) xodimlar uchun sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratib berishni yo'lga qo'yadi va amalga oshiradi.

Ma'lumki, mehnatni muhofaza qilish borasida O'zbekiston Respublikasining "Fuqarolar sog'lig'ini saqlash to'g'risida"gi qonuni ham muhim ahamiyatga ega bo'lib, uning asosiy vazifasi:

- 1) fuqarolarning sog'liqni saqlashga doir huquqlari davlat tomonidan kafolatlanishini ta'minlash;
- 2) fuqarolarning sog'lom turmush tarzini shakllantirish;
- 3) davlat organlari, korxonalar, muassasalar, tashkilotlar, jamoat birlashlarining fuqarolar sog'liqini saqlash sohasidagi faoliyatini huquqiy jihatdan tartibga solishdan iboratdir. SHu bilan birga boshqa qonun hujjatlari, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari, qarorlari, Farmoyishlari, tegishli normativ-huquqiy hujjatlari, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan qabul qilingan qarorlar, davlat organlari hujjatlari, jamoa shartnomalari, kelishuvlari tadbir etiladi.

Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunlar, ularning qo'llanish sohasi jihatidan juda kengdir.

Mazkur qonun mulk va xo'jalik yuritish shakli turlicha bo'lgan korxonalar, muassasalar, tashkilotlar bilan, shu jumladan ayrim yollovchilar bilan mehnat munosabatlarida turgan barcha xodimlar, kooperativlarning a'zolari, ishlab chiqarish amaliyotini o'tagan Oliy o'quv yurtlari talabalari, o'rta maxsus o'quv yurtlari, xunar-texnika bilim yurtlari va umumiy ta'lim maktablarining o'quvchilari, korxonalarda ishlashga jalb etiladigan harbiy xizmatchilar, muqobil xizmatni o'tayotgan fuqarolar, sud hukmi bilan jazoni o'tayotgan shaxslar, axloq tuzatish mehnat muassasalari korxonalarida yoki hukmlar ijrosini amalga oshiruvchi idoralar belgilaydigan korxonalarda ishlash davrida, shuningdek jamiyat va davlat manfaatlarini ko'zlab tashkil etiladigan boshqa turdagi mehnat faoliyati ishtirokchilariga nisbatan tadbir etiladi. SHuni alohida ta'kidlash lozimki, mehnat muhofazasini huquqiy jihatdan tartibga solishda mehnat qonunlarining markazlashtirilgan tartibdagi normalari bilan jamoa shartnomalari, kelishuvlari, mehnat shartnomalari asosida kelishilgan shartlari uyg'un holda qo'llaniladi.

Ma'lumki, markazlashtirilgan tartibdagi huquq normalari bilan mehnat muhofazasi borasidagi huquqlarning eng quyi darajasi belgilangan bo'lib, bu masalaga oid loqal hujjatlar orqali minimum huquqlar oshiriladi va aniqlashtiriladi.

Mehnat muhofazasi sohasidagi davlat siyosati va boshqaruvi

Mehnat muhofazasidagi davlat siyosati:

korxonalarning ishlab chiqarish faoliyati natijalariga nisbatan xodimning hayoti va sog'lig'i ustuvorligi;

mehnat muhofazasi sohasidagi faoliyatni iqtisodiy va ijtimoiy siyosatning boshqa yo`nalishlari bilan muvofiqlashtirib borish;

mulk va xo`jalik yuritish shakllaridan qat`iy nazar, barcha korxonalar uchun mehnat muhofazasi sohasida yagona tartib, qoidalar belgilab qo`yish;

mehnatning ekologiya jihatidan xavfsiz sharoitlari yaratilishini va ish joylarida atrof-muhit holati muntazam nazorat etilishini ta`minlash;

korxonalarda mehnat muhofazasi talablari hamma joyda bajarilishini nazorat qilish;

mehnat muhofazasini mablag` bilan ta`minlashda davlatning ishtirok etishi;

oliy va o`rta maxsus o`quv yurtlarida mehnat muhofazasi bo`yicha mutaxassislar tayyorlash;

tenika xavfsizligi, texnologiyalar va xodimlarni himoyalash vositalari ishlab chiqilishi va joriy etilishini rag`batlantirish;

fan-texnika yutuqlaridan hamda mehnat muhofazasi bo`yicha vatanimiz va chet el ilg`or tajribasidan keng foydalanish;

xodimlarni maxsus kiyim va poyafzal, shaxsiy himoya vositalari, parhez ovqatlar bilan bepul ta`minlash;

korxonalarda sog`lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini yaratishga ko`maklashuvchi soliq siyosatini yuritish;

ishlab chiqarishdagi har bir baxtsiz xodisani va har bir kasb kasalligini tekshirib chiqish hamda xisobga olib borishning va shu asosda ishlab chiqarishdagi jaroxatlanishlar hamda kasb kasalliklariga chalinishlar darajasi haqida aholini xabardor qilishning majburiyligi;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalardan jabrlangan yoki kasb kasalligiga yo`liqqan xodimlarning manfaatlarini ijtimoiy himoyalash;

kasaba uyushmalari va boshqa jamoat birlashmalari, korxonalar va alohida shaxslarning mehnat muhofazasini ta`minlashga qaratilgan faoliyatini har tomonlama qo`llab quvvatlash;

mehnat muhofazasiga oid muammolarni hal etish chog`ida xalqaro hamkorlikni yo`lga qo`yish printsiplariga asoslanadi.

Eslatib o`tish lozimki, O`zbekiston Respublikasining “Fuqarolar sog`lig`ini saqlash to`g`risida” 1996 yil 26 avgustdagi qonunida ham mazmun va mohiyati jihatidan shu printsiplarga muvofiq keladigan tegishli normalar mavjuddir.

O`zbekiston Respublikasi korxonalari va fuqarolari xalqaro shartnomalar va bitimlar asosida ishlar bajarayotganlarida, mehnat muhofazasi bo`yicha ulardan ko`zda tutilgan talablar ushbu qonunga, O`zbekiston Respublikasining mehnat to`g`risidagi qonunlariga muvofiq qo`llaniladi. Boshqacha shartlashilgan holatlar bundan mustasnodir.

O`zbekiston Respublikasi korxonalarida ishlayotgan chet el fuqarolari uchun mehnat muhofazasi masalalariga doir munosabatlarni tartibga solishning o`ziga xos xususiyatlari manfaatdor taraflarning o`zaro bitimlari bilan belgilab qo`yiladi.

Mehnatni muhofaza qilishni davlat tomonidan boshqarish qonunning 5, 8-moddalarida mustahkamlangan.

Mazkur qonunga binoan mehnat muhofazasini davlat tomonidan boshqarish vazifasi O`zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan amalga oshiriladi. Bu vazifa ushbu qonunning printsiplarini amalga oshirish, mehnatni, atrof-muhitni muhofaza qilishning ilmiy asoslangan standartlari, qoida va normalarini ishlab chiqish va qabul qilish, ishlab chiqarishda mehnat xavfsizligini ta`minlash uchun zarur bo`lgan talablar darajasini belgilashi, shuningdek mehnat sharoitlarini yaxshilash, ishlab chiqarishdagi jaroxatlanishlar, kasb kasalliklarining oldini olishga oid Respublikaning aniq maqsadga qaratilgan dasturlarini ishlab chiqish va moliyaviy jihatdan mablag` bilan ta`minlashi, ularning bajarilishini nazorat qilishdan iborat.

O`zbekiston Respublikasi Prezidentining 2001 yil 13 fevraldagi “Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligini tashkil etish to`g`risida”gi Farmonida mazkur vazirlikka mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnat sharoitlarini, uni tashkil etish, muhofaza qilish va normalash tizimini takomillashtirish bo`yicha bozor sharoitlariga mos keladigan chora-tadbirlarni ishlab chiqish vazifasi yuklatilgan.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining mazkur Farmonini bajarish maqsadida Vazirlar mahkamasi tomonidan "O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi faoliyatini tashkil etish to'g'risida" 2001 yil 13 fevralda 73-sonli qarori qabul qilingan. Mazkur qarorda Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining tashkiliy masalalari hal etib berilgan. Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 6 apreldagi 162-sonli qarori bilan O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi to'g'risida Nizom tasdiqlangan. mazkur Nizom Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligining maqomi, vazifalari, funktsiyalari, vakolatlari va faoliyatining tashkiliy asoslari belgilab berilgan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi (keyingi o'rinlarda matnda-"Vazirlik" deb yuritiladi) mehnat, aholini ish bilan ta'minlash, ijtimoiy muhofaza qilish va aholining ijtimoiy ta'minoti sohasida davlat boshqaruvning markaziy organi hisoblanadi hamda o'z faoliyatida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasiga bo'ysinadi. Vazirlik o'z faoliyatida O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasiga, O'zbekiston Respublikasi qonunlariga, Oliy Majlisning qarorlari va boshqa hujjatlariga, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmonlari, qarorlari va farmoyishlariga, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarorlari va farmoyishlariga, mehnat, aholini ish bilan ta'minlash, ijtimoiy muhofaza qilish va aholining ijtimoiy ta'minoti bo'yicha O'zbekiston Respublikasining xalqaro shartnomalariga, shuningdek, mazkur Nizomga amal qiladi.

Vazirlikning o'z vakolatlari doirasida qabul qilinadigan qarorlari, vazirliklar, idoralar joylardagi hokimiyat va boshqaruv organlari, xo'jalik birlashmalari, korxonalar va muassasalar, shuningdek fuqarolar tomonidan bajarilishini majburiy hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini muhofaza qilish vazirligi, qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, viloyatlar, va Toshkent shahar hokimliklarining Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish Bosh boshqarmalari, mehnat, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilish tuman (shahar bo'limlari, ijtimoiy ta'minot tuman (shahar) bo'limlari, shuningdek vazirlikka va uning hududiy bo'linalariga qarashli boshqa tashkilotlar mehnat va respublika aholisini ijtimoiy muhofaza qilish organlarining yagona tizimini tashkil etadi. Vazirlik o'ziga tegishli masalalarni hal etishda shu barcha organlar faoliyatini yo'naltiradi, muvofilashtiradi va nazorat qiladi. Vazirlik yuridik shaxs hisoblanadi. Mazkur vazirlik va uning hududiy Bosh boshqarmalari O'zbekiston Respublikasining byudjetdan tashqari pensiya jamg'armasining va ish bilan ta'minlashga ko'maklashish davlat jamg'armasining mablag'larini bevosita boshqaradi.

Vazirlik quyidagi tashkilotlar va muassasalar bevosita bo'ysinadi:

tashqi mehnat migratsiyasi masalalari agentligi;

nogironlarni ekspertizadan o'tkazish va sog'lomlashtirish masalalari bo'yicha respublika inspeksiyasi;

nogironlarni tibbiy ijtimoiy va kasb bo'yicha sog'lomlashtirish milliy markazi;

tayanch-harakat qilish tizimi buzilgan nogironlarni sog'lomlashtirish respublika markazi;

mehnatni normallashtirish va muhofaza qilish markazi;

O'zbekiston mehnat, ish bilan ta'minlash va aholini ijtimoiy muhofaza qilish muammolarini o'rganish respublika markazi;

axborot-telekom'yuter markazi;

urush va mehnat faxriylari uchun pensionat va sanatoriylar;

texnikum (2001 yildan boshlab kasb-xunar kollejiga aylantiriladi);

nogironlar uchun respublika kasb-hunar texnika bilim yurti (2004 yildan kasb-hunar kojjegina aylantiriladi).

Vazirlikning mehnatga oid munosabatlarini tartibga solish,ning shart-sharoitlarini va uni muhofaza qilishni takomillashtirish sohasidagi vazifalari quyidagilardan iborat:

sog'liqni saqlash vazirligi bilan birgalikda mehnat shart-sharoitlarini baholash uchun normativ baza ishlab chiqilishini tashkil etadi, ish o'rinlari mehnat sharoitlari bo'yicha attesatsiyadan o'tkazilishiga metodik yordam ko'rsatadi;

mehnat, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilish bo'yicha qonun hujjatlari va normativ hujjatlarga rioya qilinishi ustidan belgilangan tartibda davlat nazorati va tekshiruvini amalga oshiradi;

vazirlik va idoralarning imtiyozli pensiya ta'minoti, qo'shimcha ta'til, qisqartirilgan ish kuni huquqini beruvchi ishlab chiqarishlar, ishlar va kasblar lavozimlar va ko'rsatkichlar ro'yhatiga o'zgartirishlar kiritish to'g'risidagi takliflari yuzasidan xulosalar beradi;

noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun beriladigan imtiyozlar va kompensatsiyalarning amaldagi ro'yhatiga o'zgartirishlar kiritish uchun Vazirlar Mahkamasiga takliflar tayyorlaydi;

manfaatdor idoralari va O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi ishtirokida mehnat huquqlari, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy muhofaza qilish sohasida qonun hujjatlari va normativ metodik hujjatlar loyihalarini ishlab chiqadi;

mehnat, uning shart-sharoitlari va unga haq to'lash, ish bilan ta'minlash, keksalar, pensionerlar, nogironlar va boquvchini yo'qotgan, davlatning qo'llab-quvvatlashiga ehtiyojmand oilalarni ijtimoiy muhofaza qilish masalalari bo'yicha idmiy tadqiqotlarni muvofiqlashtiradi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2000 yil 12 iyulda "Mehnatni muhofaza qilishga doir normativ hujjatlarni qayta ko'rib chiqish va ishlab chiqish to'g'risida" 267-sonli qarori qabul qilingan.

Ishlab chiqarishda mehnatning muhofaza qilinishini ta'minlash uchun "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi qonuni talablariga hamda bozor qayta o'zgartirishlari shart-sharoitlariga javob beradigan normativ bazani yaratish, shu asosda mulkchilikning barcha shakllari va ishlab chiqarish usullaridagi korxonalarda ishlovchi xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilishni kuchaytirish maqsadida quyidagi hujjatlar qabul qilingan:

- 1) mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalarni qayta ko'rib chiqish, ishlab chiqish va joriy etish dasturi (1-ilova);
- 2) mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish va tasdiqlash tartibi (2-ilova).

Mehnatni muhofaza qilishga doir belgilangan tartibda ishlab chiqilgan va kelishib olingan qoida va normalar tegishli ravishda O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligiga yoki Sanoatda va konchilikda ishlarning bexatar olib borilishini nazorat qilish agentligiga nazoratdagi ob'ektlar bo'yicha tasdiqlash uchun kiritiladi. qonun hujjatlariga muvofiq, ayrim organlar hamda Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan tasdiqlangan qoida va normalar bundan mustasnodir.

Mehnatni muhofaza qilishga doir qoida va normalarni qayta ko'rib chiqish, ishlab chiqish va joriy etish dasturi quyidagi bo'limlardan iborat:

- 1) mehnatni muhofaza qilishga doir tarmoqlararo normativlar;
- 2) tarmoqlar va ishlab chiqishlar uchun mehnatni muhofaza qilish bo'yicha qoidalar;
- 3) sanitariya qoidalari va normativlari;
- 4) qurilish normalari va qoidalari;
- 5) yakka tartiba himoyalaniish vositalarini bepul berish normalari;
- 6) Dasturning bajarilishini tashkil etish va monitoring.

Mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish va tasdiqlash tartibi deb ataluvchi hujjatda mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish, yangilarni tasdiqlash, shuningdek amal qilayotganlarini qayta ko'rib chiqish va bekor qilishning yagona tizimi belgilab berilgan. Ushbu hujjat quyidagi bo'limlardan iborat: ushbu hujjat mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiqish, kelishish va tasdiqlash tartibi vazirliklar, idoralar, korporatsiyalar, kontsernlr, uyushmalar, tashkilotlar va mulkchilikning qanday shakllaridagi va mulkchilikning har qanday shakllaridagi va ishlab chiqarish usullaridagi korxonalarga, shuningdek mehnatni muhofaza qilish qoidalarini ishlab chiquvchi va ularni qayta ko'rib chiquvchi shaxslarga tadbiq etiladi. qoidalar O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari, standartlar, qurilish, sanitariya normalari va qoidalari, gigiena normativlari talablari, ergonomik talablar va boshqa normativ hujjatlar xisobga olingan holda ishlab chiqilishi kerak.

qoidalarni tasdiqlagan vazirliklar, idoralar va boshqa tashkilotlar, ularning davlat standartlari, qurilish, sanitariya normalari va qoidalari, gigiena normativlari talablariga muvofiqligini muntazam tekshirishlari hamda zarurat bo'lganda tegishli o'zgartirishlar kiritishlari kerak.

qoidalar ularning amal qilish muddati tamom bo'lgunga qadar qayta ko'rib chiqilishi mumkin. qoidalarni ko'rib chiqishga:

qonun hujjatlari, davlat standartlari hamda davlat organlari tomonidan tasdiqlangan boshqa normativ hujjatlarning o'zgarishi;

yangi texnika va texnologiya joriy etilishi asos bo'lib hisoblanadi.

Ushbu hujjat quyidagi bo'limlardan iboratdir:

- 1) umumiy qoidalar;
- 2) mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qoidalar mazmuniga qo'yiladigan talablar;
- 3) mehnatni muhofaza qilish qoidalari bo'limlari mazmuniga qo'yiladigan talablar;
- 4) mehnatni muhofaza qilish qoidalarini rasmiylashtirishga qo'yiladigan talablar;
- 5) O'zbekiston Respublikasida mehnatni muhofaza qilish qoidalarini kelishish va tasdiqlash tartibi.

Ta'kidlash joizki, ishlab chiqilgan qoidalar tushuntirish xati bilan birgalikda kelishish va tasdiqlash uchun yuboriladi. Tayyorlangan qoidalar ishlab chiquvchi tashkilot tomonidan ushbu hujjatda ko'rsatilgan tashkilotlar, davlat organlari va tegishli vazirliklarga kelishish uchun yuboriladi.

Sanoatda va konchilikda ishlarning bexatar olib borilishini nazorat qilish agentligi tomonidan tasdiqlangan qoidalar, shuningdek mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi bilan ham kelishilishi lozim.

Belgilangan tartibda kelishilgan qoidalar mas'ul ijrochilar tomonidan tegishliligi bo'yicha tasdiqlash uchun Mehnat va holini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, Sog'liqni saqlash vazirligi, Sanoatda va konchilikda ishlarning bexatar olib borilishini nazorat qilish agentligi, davlat arxitektura va qurilishi qumitasiga yuboriladi.

Vazirliklar va idoralar belgilangan tartibda tasdiqlangan qoidalarni davlat ro'yhatidan o'tkazish uchun O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligiga yuboradilar.

Xodimning mehnat muhofazasiga doir huquqlari va uni ro'yobga chiqarishdagi kafolatlar

O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" 1993 yil 6 maydagi qonuniga muvofiq, O'zbekiston Respublikasi fuqarolari, chet el fuqarolari va fuqaroligi bo'lmagan shaxslar mehnati muhofaza qilinish huquqiga egadirlar.

Mehnat muhofazasi, eng avvalo, insonning mehnat jarayonidagi xavfsizligi, sihat-salomatligi va mehnat qobiliyati saqlanishini ta'minlashga qaratilgandir.

Xodimlarning mehnat muhofazasi sohasidagi qator huquqlari mazkur qonunning 16-21-moddalarida, shuningdek Mehnat kodeksining tegishli normalarida aks ettirilgan bo'lib, mehnat muhofazasi talablari xodim ishga qabul qilingan vaqtdan boshlanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 16-moddasida ko'rsatilganidek, mehnat shartnomasi (kontrakt)ning shartlari mehnat muhofazasiga oid qonunlar va boshqa normativ hujjatlarning talablariga muvofiq bo'lishi shart.

Fuqarolarni ularning salomatligiga zid bo'lgan ishga qabul qilish man etiladi.

Ish beruvchi xodim kasb kasalligining paydo bo'lish ehtimoli yuqori darajada ekanligi oldindan ayon bo'lgan ishga qabul qilayotganda uni bu haqda ogohlantirishi shart.

O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida"gi qonunining 17-moddasiga binoan ish beruvchi sog'liqni saqlash idoralari tomonidan belgilangan tartibga muvofiq ravishda bir qator kasblar va ishlab chiqarishning xodimlarini mehnat shartnomasini imzolash paytida-dastlabki tarzda va mehnat shartnomasi amal qiladigan davrda vaqti-vaqti bilan

tibbiy ko'rikdan o'tkazishni tashkil qilishi shart. Xodimlar tibbiy ko'rikdan o'tishdan bosh tortishga haqli emaslar.

214-modda tibbiy ko'rik.

Ish beruvchi quyidagi xodimlarni tibbiy ko'rikdan o'tkazishni tashkil qilishi shart:

18 yoshga to'lmaganlar;

60 yoshga to'lgan erkaklar, 55 yoshga to'lgan ayollar;

nogironlar;

mehnat sharoitini noqulay ishlarda, tungi ishlarda, shuningdek transport harakati bilan bog'liq ishlarda band bo'lganlar;

oziq-ovqat sanoatida, savdo va bevosita, aholiga xizmat ko'rsatish bilan bog'liq bo'lgan boshqa tarmoqlardagi ishlarda band bo'lganlar;

umumta'lim maktablari, maktabgacha tarbiya va boshqa muassasalarning bevosita bolalarga ta'lim yoki tarbiya berish bilan mashg'ul bo'lgan pedagog va boshqa xodimlari.

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan O'zbekiston Respublikasi Mehnat va holini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda O'zbekiston Respublikasi Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi bilan kelishib, "Xodimlarni ishga kirishdan oldin dastlabki va davriy ko'rikdan o'tkazish tizimini takomillashtirish to'g'risida" 2000 yil 6 iyundagi 300-sonli buyrug'i chiqarilgan va ushbu buyruq O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2000 yi 23 iyunda 937-son raqam bilan ro'yhatga olingan.

Ta'kidlanishicha, 2005 yilga qadar aholini salomatligini muhofaza etishning asosiy yo'nalishlari va O'zbekiston Respublikasida sog'liqni saqlashni isloh qilish, sog'liqni saqlashning asosiy yo'nalishi hisoblangan profilaktika samaradorligini oshirishdir, u aholi salomatligini muhofaza etishning asosiy negizi bo'lib qoladi.

Umumiy va kasb kasalligini muhofaza qilish va uni kamaytirishga qaratilgan sog'lomlashtiruvchi tadbirlarni ishlab chiqish va xastaliklarning ilk shakllarini aniqlash, ishlab chiqarishda baxtsiz xodisalarning oldini olish, yo'l-transport xodisalari sonini kamaytirish, yuqumli va parazitar kasalliklarga yo'l qo'ymaslik, xavfli zararli moddalar va noxush ishlab chiqarish omillarga aloqador ishga kirishdan oldin xodimlarni zarur dastlabki, shuningdek davriy tibbiy ko'riklardan o'tkazish ishlarini olib borish maqsadida quyidagi hujjatlar tasdiqlangan:

- 1) ishga kirishdan oldin dastlabki va kasb kasalliklarining oldini olish maqsadida davriy ko'riklar o'tkazilishi zarur bo'lgan ishlarda zararli moddalar va noxush ishlab chiqarish omillari, ana shu ko'riklarni va zarur laboratoriya hamda funktsional tadqiqotlar o'tkazishda qatnashadiganlar, ish jarayonida muayyan etiologik omillar bo'yicha (vrach-mutaxassislar) bo'lgan xavfli, zararli va noxush ishlab chiqarish omillariga aloqador mehnat sharoitlarida ishlashga ruhsat etishga tibbiy moneliklar ro'yhati (1-ilova eslatmasi bilan);
- 2) kasalliklar, baxtsiz xodisalarning oldini olish, mehnat xavfsizligi, aholi salomatligini muhofaza qilish, yuqumli va parazitar kasalliklarning tarqalishiga yo'l qo'ymaslikni ta'minlash, ana shu tibbiy ko'riklarni ish turlari bo'yicha zarur laboratoriya va funktsional tekshiruvlar o'tkazishda ishtirok etuvchi vrach-mutaxassislar, kasalliklar, baxtsiz xodisalarga yo'l qo'ymaslik va eslatmalari bo'lgan mehnat xavfsizligini ta'minlash maqsadida mazkur ishlarni bajarish uchun xodimlarni zarur dastlabki va davriy ko'riklardan o'tkaziladigan ishlar ro'yhati (2-son ilova eslatmasi bilan);
- 3) xavfli, zararli moddalar, noxush omillarga aloqador umumiy tibbiy moneliklar ro'yhati (3-ilova);
- 4) ishga kirishdan oldin dastlabki va xodimlarni davriy tibbiy ko'riklardan o'tkazish bo'yicha yo'riqnoma (4-ilova);
- 5) kasb kasalligida gumon qilingan xodimning ish sharoitlari sanitariya-gigiena tavsifnomasini tuzish uchun yo'riqnoma (5-ilova);
- 6) korxonada xodimlarni davriy ko'rikdan o'tkazish natijalari bo'yicha yakunlovchi dalolatnomaning numunasi (6-son ilova);
- 7) o'zgartirilmagan matndan keyinchalik foydalanish zarur deb topilgan birlamchi tibbiy hujjatlar shakllari (7-ilova);

- 8) kasb kasalliklari ro'yhati (8-ilova);
- 9) kasb kasalliklariga chalingan bemorlar dispanserizatsiyasini o'tkazish tartibi haqidagi nizom (9-ilova);
- 10) kasb kasalliklarini xabar qilish, tekshirish, qayd qilish va hisobga olish tartibi haqidagi yo'riqnoma (10-ilova).

O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining yuqorida qayd etilgan buyrug'i bilan tasdiqlangan 1-ilovaning bo'limida sanab o'tilmagan ishlarda mashg'ul bo'lgan, lekin xavfli, zararli moddalar, shuningdek xalq xo'jaligida birinchi bor qo'llanilgan moddalar, noxush ishlab chiqarish omillariga duch keladigan xodimlarni ko'riklardan o'tkazish zararliligi haqidagi masala sanitariya-epidemiologik xizmati (sanitariya-epidemiologik stantsiyalari) tomonidan hal qilinadi.

Ishlab chiqarishda xavfli, zararli moddalar va noxush ishlab chiqarish omillari ta'siriga duch kelish ehtimoli bo'lgan shaxslar ishga qabul qilinganida dastlabki va davriy tibbiy ko'riklardan o'tishlari zarur. Laboratoriya ishlarini olib borishda davriy tibbiy ko'riklardan o'tkazish zararliligi haqidagi masala bevosita mehnat sharoitlarini hisobga olgan holda sanitariya-epidemiologiya stantsiyalari tomonidan hal qilinadi. Tibbiy ko'riklar xavfli va zararli ishlab chiqarish omillari majmui mavjud bo'lganda, barcha omillar ta'siri hisobga olingan holda o'tkazilishi lozim.

Sanitariya-epidemiologiya xizmati idoralari va muassasalari tibbiy ko'riklar 2-3 yilda o'tkaziladigan ishlab chiqarish turlari bilan mashg'ul bo'lgan shaxslarni qo'shimcha tibbiy ko'riklardan o'tkazish masalasini hal qiladi.

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining 2000 yil 6 iyundagi 300-sonli buyrug'i bilan "Xodimlarni ishga qabul qilishda dastlabki va davriy tibbiy ko'riklarni o'tkazishga doir yo'riqnoma" tasdiqlangan.

Ishga qabul qilishda dastlabki tibbiy ko'rikdan o'tkazishdan maqsad-xodimlarning ularga topshiriladigan ishga muvofiqligi (yaroqliligi)ni aniqlash, baxtsiz xodisalar, umumiy va aholi salomatligini muhofaza qilish, yuqumli va parazitlar kasalliklarning tarqalishiga yo'l qo'ymaslikdir.

Davriy tibbiy ko'riklar o'tkazilishi kasbga aloqador zararli va omillar va noxush mehnat sharoitlaridagi xodimlar salomatligini muntazam kuzatib borishni, kasb kasalliklarining ilk belgilarini o'z vaqtida aniqlash va ularni muhofaza qilish hamda zararli sharoitlarda ishni davom ettirishga xalaqit beradigan umumiy xasalliklarni aniqlash, shuningdek baxtsiz xodisalariga yo'l qo'ymaslik va ish xavfsizligini ta'minlash, aholi sog'lig'ini muhofaza qilish, yuqumli paratitar kasalliklar tarqalishining oldini olish maqsadida o'tkaziladigan tadbirlarni aniqlashni ta'minlaydi.

Bu ko'riklar tibbiy-sanitariya qismlari tomonidan o'tkaziladi.

Vaxta usulida ishlashga yuboriladigan shaxslarni ishga qabul qilishda dastlabki tibbiy ko'rikdan o'tkazish xodim turar joyidagi davolash-muhofaza muassasalarida amalga oshirilishi mumkin. Istisno tariqasida, davriy tibbiy ko'riklardan vaxta joylashgan yordam davolash-muhofaza muassasalari tomonidan mahalliy sog'liqni saqlash idoralari bilan kelishilgan holda o'tkazilishi mumkin. Qoidaga ko'ra, O'zbekiston Respublikasi Kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi bilan kelishgan holda O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan tasdiqlangan ro'yhatda ko'zda tutilgan zararli moddalar va noxush ishlab chiqarish omillari bilan ishga yangidan kiradigan shaxslar, shu jumladan jamoat ovqatlanish korxonalarining xodimlari dastlabki tibbiy ko'rikdan o'tadilar. Xodimlar muayyan zararli moddalar va noxush ishlab chiqarish omillari mavjud bo'lgan ishlarga birinchi marotaba qabul qilinganlarida (o'tkazilganlarida) dastlabki tibbiy ko'riklardan o'tkaziladi.

Zararli moddalar va noxush ishlab chiqarish omillari bilan ishlovchi xodimlar, shuningdek jamoat ovqatlanish, oziq-ovqat sanoati, maishiy xizmat ko'rsatish korxonalari xodimlari, ilgari dastlabki tibbiy ko'riklardan o'tganlar davriy tibbiy ko'riklardan o'tishlari lozim. Ko'riklardan o'tish muddatlari (davrlari) yuqorida eslatilgan buyruqning tegishli ilovalarida belgilab qo'yilgan.

Ish beruvchi dastlabki va davriy ko'riklardan o'tmagan shaxslarning ishlashiga ruhsat bergani, shuningdek tibbiy ko'rsatmalarga zid holda ishga qo'ygani uchun javob beradi. Davriy tibbiy ko'riklar o'tkazishda xodimning ishga yaroqliligi masalasi har bir alohida shaxsiy tarzda, tananing funkional holati, patologik jarayon xarakteri va qanday ifodalangani, yoshi, kasb tayyorgarligi, ish staji va mehnat sharoitlari hisobga olingan holda hal qilinadi. Kasbga yaroqlilik, salomatligiga qarab vaqtincha yoki doimiy boshqa ishga o'tkazish haqidagi xulosa ish beruvchi tomonidan bajarilishi zarur.

Tibbiy ko'rikdan o'tkazilayotganda kasb kasalliklari alomatlari aniqlansa, xodimlar tashxis va kasallikning kasbga aloqadorligini oydinlashtirish maqsadida maxsus tekshiruvga tegishli tibbiyot muassasalariga, jumladan sanitariya-gigiena va kasb kasalliklari ilmiy-tadqiqot institutlari va boshqa tibbiyot oliy o'quv klinikalariga yuboriladilar.

Kasb kasalligi klinikasida tekshiruv davri ichida tekshiriluvchiga kasallik varaqasi berilmasdan, amaldagi qonunchilikka binoan uning ish haqi saqlanadi.

O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining yuqorida qayd tilgan buyrug'i bilan (5-ilova) kasb kasalligida gumon qilingan xodimning ish haroitlari sanitariya-gigiena tavsifnomasini tuzish haqida Yo'riqnoma tasdiqlangan. Bunday tavsifnoma xodimning kasalligi uning kasbi bilan bog'liqligini hal etish uchun zarur bo'lgan hujjatlardan biri bo'lib hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining 2000 yil 6 iyundagi 300-sonli buyrug'i bilan kasb kasalliklarini xabar qilish, tekshirish, qayd qilish, va hisobga olish tartibi haqida yo'riqnoma ham tasdiqlangan. Mazkur yo'riqnoma barcha davolash profilaktika muassasalari uchun zarur va asosiy hujjat bo'lib hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasida kasb kasalliklarini hisobga olish tizimi quyidagilar uchun mo'ljallangan:

- kasb kasalliklarini nazorat qiluvchi sanepidstantsiyalarga zudlik bilan xabar qilish;
- kasb kasalliklari xodisalarining maxsus tekshiruvini o'tkazish;
- zararli ishlab chiqarish omillarining odam salomatligiga ta'sirini bartaraf etish va ularning oldini olish yuzasidan chora-tadbirlar o'tkazish;
- O'zbekiston Respublikasi kasb kasalligiga chalinish holatini tahlil etish va kasb kasalliklarini profilaktika qilishning mukammal dasturlarini va nazorat etish usullarini amaliyotga joriy etish;
- aholi salomatligi haqidagi ma'lumotlarning umumiy tizimida ayrim xastaliklar to'g'risida ma'lumotlar bilan ta'minlash.

Xulosa, Mazkur yo'riqnoma xodimlar va holini kontingentlari orasida kasb kasalliklarini tekshirish, qayd qilish va hisobga olishning umumiy tartibini belgilab beradi.

Bugun O'zbekiston hududida kasb kasalliklari hodisalari mazsus ravishda hisobga olinadi va tekshiriladi. Bu xastaliklar ro'yhati yuqorida ta'kidlanganidek, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining 2000 yil 6 iyundagi 300-sonli buyrug'i bilan tasdiqlangan.

O'zbekiston Respublikasining "Aholini sil kasalligidan muhofaza qilish to'g'risida" 2001 yil 11 maydagi 216-11-son qonuniga binoan, aholiga sil kasalligiga qargi 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.

Tibbiyot xodimlari va boshqa xodimlar ular xizmati vazifalarini bajarish chog'ida sil kasalligi yuqsa, bu-kasb kasalliklari toifasiga kiritiladi.

O'zbekiston Respublikasining "Aholini sil kasalligidan muhofaza qilish to'g'risida" 2001 yil 11 maydagi 215-11-son qonunida ta'kidlanishicha, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmagan yoxud atrofdegilarga sil kasalligini yuqtirish xavfi bo'lgan shaxslarning bajarishi ijozat etilmaydigan ishlar ro'yhatini qonun hujjatlarida belgilangan tartibda tasdiqlaydi.

Yuqorida eslatilgan Sog'liqni saqlash vazirligining buyrug'i bilan kasb kasalliklari ro'yhatini qo'llashga doir yo'riqnoma ham tasdiqlangan.

Kasb kasalligiga tashxis qo'yishda, bajariladigan ishlar yoki uning kasbga aloqadorligida, mehnat qobiliyatini aniqlash ekspertizasida, tibbiy va mehnat salomatlikni tiklash masalalarini hal etishda, shuningdek xodimlar sog'lig'iga etkazilgan zararni korxonalar va tashkilotlar (ish beruvchi) tomonidan qoplashga aloqador masalalarni ko'rib chiqishda ushbu ro'yhat asosiy hujjat bo'lib hisoblanadi. Mazkur ro'yhatga noxush ishlab chiqarish omillari (pnevmonozlar) tebranish kasalligi, zaharlash va boshqalar) ta'sir ko'rsatishi tuayli kelib chiqadigan kasb kasalliklari, shuningdek muayyan noxush ishlab chiqarish omili-kasb omili ta'mir ko'rsatishiga aloqador ekanligi va organizmda huddi shunday o'zgarishlar (bronxit, allergik kasalliklar, katarakta va boshqalar)ning rostmana ta'siri keltirib chiqargan boshqa xastaliklar kiritilgan. Mazkur xastalik kasbga aloqador ekanligi to'g'risidagi masalani hal etishda tegishli hujjatlar bilan tasdiqlangan kasallik klinik kechishi shaklining tavsifi, etilogik omil va bajariladigan ishlar turi, mehnat staji, muayyan ishlab chiqarish sohasidagi konkret mehnat sanitariya-gigiena garoitlari hisobga olinishi zarur.

O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining 2000 yil 6 iyundagi 300-sonli buyrug'i bilan (9-ilova) kasb kasalliklariga chalingan bemolar dispanserizatsiyasini o'tkazish tartibi haqida nizom tasdiqlangan (9-ilova). Mazkur Nizom bemorlarni amaliy sog'lom va kasallanishga moyil no'qsonlarni ambulatoriya-poliklinika muassasalarida dispanserizatsiya o'tkazishning bir qismi hisoblanadi. Dispanser hisobiga kasb kasalliklari, jumladan, kasallikning boshlang'ich va klinik belgilari ham ifodalangan (kam ifodalangan) shakllari bilan kasallangan bemorlarning dispanserizatsiyasi tizimida ularni mehnatga to'g'ri joylashtirish muhim ahamiyatga ega bo'lib, bemorlarning sog'lig'ini qayta tiklashning asosiy shartlaridan biridir.

Kasb kasalliklarining zo'rayishi va asoratlarning oldini olish maqsadida kasb kasalliklari ifodalangan turli bilan kasallangan barcha bemorlar kas' kasalliklari klinikalarida har yili davolanadilar va ular butun umri davomida dispanser nazorati ostida bo'lislari lozim.

Ushbu Nizomda ko'rsatilgan mutaxassislarning nazorati asosida bo'ladigan bemorlar amaldagi ko'rsatmalarga muvofiq holda doim ko'zatuva bo'ladilar.

qonunga binoan, mehnat faoliyati jarayonida mehnatni muhofaza qilish huquqi kafolatlanadi. Buning mazmuni shundan iboratki, ish beruvchi mehnatni muhofaza qilishning zamonaviy vositalarini joriy etishi va ishlab chiqarishda jarohatlanish hamda kasb kasalliklarining oldini olishga qaratilgan sanitariya-gigiena sharoitlarini ta'minlashi shart.

Xodimning salomatligi yoki hayoti uchun xavfli vaziyat paydo bo'lganda u haqda zudlik bilan ish beruvchiga habar qiladi, bu hol nazorat organlari tomonidan tasdiqlangan taqdirda, ish to'xtatilishi va xavfni bartara etish chorasi ko'rilishi shart. Ish beruvchi tomonidan zarur choralar ko'rilmagan taqdirda, xodim xavf bartaraf etilgunga qadar ishni to'xtatib turishga haqlidir va unga hch qanday intizomiy jazo qo'llash mumkin emas va xodimga ishto'xtatib turilgan butun davr uchun barcha moddiy ziyon to'lanishi shart.

Xodimga kasb kasalligi belgilari aniqlangan taqdirda ma'muriyat tibbiy xulosa asosida uni ixtisosini o'zgartirgunga qadar o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda boshqa ishga o'tkazishi lozim.

Xodim va ish beruvchining mehnat muhofazasiga oid majburiyatlari

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan O'zbekiston kasaba uyushmalari Federatsiyasi Kengashi hamda Davkonteksnazorat qumitasi bilan kelishib, 2000 yil 7 yanvarda Mehnat muhofazasi bo'yicha yo'riqnomalar ishlab chiqish to'g'risida Nizom tasdiqlanib, Adliya vazirligi 2000 yil 7 yanvarda 870-sonli raqam bilan davlat ro'yhatidan o'tkazilgan.

Mazkur Nizom 6 ta bo'limdan iborat bo'lib, bunda mehnat muhofazasi haqidagi yo'riqnomalarni ishlab chiqish, kelishib olish va tasdiqlash tartibi belgilab berilgan: ularning tuzilishga, mazmuni, rasmiylashtirishiga qo'yilgan talablar ko'rsatilgan bo'lib, u ishlab chiqarish usullari va mulkchilikning shaklidan qat'iy nazar, barcha vazirliklar, idoralar, korporatsiya, kontsernlar, assotsiatsiyalar, birlashmalar, tashkilotlar va korxonalar faoliyatiga, shuningdek ularni ishlab chiqishni amaga oshiruvchi shaxslarga nisbatan joriy qilinadi.

Mehnat muhofazasi haqidagi yo`riqnoma normativ hujjat bo`lib, unda ishlab chiqarish xonalarida, korxona hududida, qurilish maydonchalarida va ishlayotganlar o`zlariga topshirilgan ishlar yoki xizmat vazifalarini bajarayotgan boshqa joylarda xodimlar ishlarni bajarish paytida ularga nisbatan xavfsizlikni ta`minlash yuzasidan qo`yiladigan talablar o`rnatilgan.

Nizomga muvofiq, mehnat muhofazasi haqidagi yo`riqnomalar namunaviy yo`riqnomalar va muayyan korxonada ishlovchilar uchun mo`ljallangan yo`riqnomalarga bo`linadi.

Yo`riqnomalar alohida kasblar uchun ham (masalan, elektrpayvandchilar, stanokda ishlovchilar, chilangarlar, elektromontayorlar, farroshlar, laborantlar, sut sog`uvchilar va boshqalar), shuningdek ayrim ish turlari (balandlikda bajariladigan ishlar, montaj qilish ishlari, sozlash va ta`mirlash ishlari, sinov o`tkazish va boshqalar) uchun ishlab chiqilishi mumkin.

Ayni vaqtda portlatish ishlarini olib boruvchilar, elektr qo`rilmalari va asboblari, yuk ko`tarish mashinalari, isitish qozonlari qurilmalari, bosim ostidagi doir xizmatlarni bajaruvchi shaxslar uchun yo`riqnomalar ishlab chiqiladi, shuningdek davlat nazorat organlari tomonidan tasdiqlanadigan mehnat xavfsizligi qoidalari mehnat muhofazasi haqidagi tarmoqlararo va tarmoqlarga doir normativ hujjatlararo va tarmoqlarga doir normativ hujjatlar, maxsus qoidalar, normativ va yo`riqnomalarda belgilangan va yo`riqnomalarda belgilangan boshqa ishlovchilar uchun yo`riqnomalar ishlab chiqiladi.

Yo`riqnomalarga faqat mehnat xavfsizligiga doir talablar kiritiladi va ishlovchilar tomonidan bajariladi.

Namunaviy yo`riqnomalar Respublikaning mehnat qonunchiligiga, mehnat xavfsizligi mezonlari, tarmoqlararo va tarmoqlarning normalari va qoidalari, mehnat muhofazasiga oid boshqa normativ va normativ-texnika hamda tashkiliy-uslubiy hujjatlarga muvofiq ishlab chiqiladi. Bunday yo`riqnomalarda alohida korxonalarning konkret sharoitlari e`tiborga olinishi mumkin emas.

Yo`riqnomalar xodim uchun ushbu Nizom, namunaviy yo`riqnomalar, uskunalarni tayyorlagan zavodlarning eksploatatsiya va ta`mirlash haqidagi hujjatlarida bayon etilgan talablar, shuningdek korxonaning texnologiya hujjatlari asosida konkret ishlab chiqarish sharoitlarini hisobga olgan holda ishlab chiqiladi.

Xodimlar uchun namunaviy yo`riqnomalar bo`lmagan taqdirda, yo`riqnomalar yuqorida zikr etilgan hujjatlar asosida muayyan korxonaning konkret sharoitlarini hisobga olib ishlab chiqiladi.

Yo`riqnomalarda qayd etilgan hujjatlar mazmuniga zid keladigan qoidalar nazarda tutilishi mumkin emas.

Ushbu Nizom bilan barcha kasb ishchilari uchun mehnat muhofazasi haqidagi namunaviy yo`riqnoma tasdiqlangan bo`lib, bunda xavfsizlik qoidalari bo`yicha talablar, ish boshlanishidan oldingi xavfsizlik yuzasidan talablar, ish vaqtidagi xavfsizlik bo`yicha talablar, avariya holatlaridagi xavfsizlik bo`yicha talablar, ish tugashi oldidagi xavfsizlik bo`yicha talablar mufassal bayon etilgan.

Ushbu Yo`riqnomada ko`rsatilishicha, xodim ishga kirayotganda, mehnat muhofazasi yuzasidan kirish yo`l-yo`riqlarini olishi va ish joyida dastlabki yo`l-yo`riqlarni olishi va ish joyida dastlabki yo`l-yo`riqlarni olishi va buni mehnat muhofazasi bo`yicha yo`l-yo`riq berilganligi haqidagi kontrol varaqada o`z imzosi bilan tasdiqlashi lozim.

Keyinchalik xodim mehnat muhofazasi yuzasidan takror yo`l-yo`riqlar oladi hamda har 3 oyda 1 marta bilimlari tekshirib, yo`l-yo`riqlar berish jurnalida o`zining imzosi bilan qayd etiladi.

Xodim yuqori xavf tug`diruvchi ishlarni bajarishga jalb etilganda (ishning nomi ko`rsatiladi) xodim maxsus o`quv kursidan o`tadi va malaka komissiyasida bilimlari tekshirilgach, brigada shunday ishlarni bajarish huquqini oluvchi guvohnoma oladi.

qonun talabiga binoan korxonalarning barcha xodimlari, shu jumladan rahbarlari o`z kasblari va ish turlari bo`yicha davlat nazorat idoralari belgilagan tartib va muddatlarda o`qishlari, yo`l-yo`riqlar olishlari, bitimlarini tekshiruvdan o`tkazishlari hamda qayta attestatsiyadan o`tishlari shart.

Ish beruvchi barcha yangi ishga kirayotganlar, shuningdek boshqa ishga o'tkazilayotganlar uchun ishlarni bajarishning xavfsiz usullarini o'rgatishni tashkil etishlari, mehnatni muhofaza qilish va batsiz xodisalarda jabrlanganlarga yordam ko'rsatish bo'yicha yo'l-yo'riqlar berishlari shart.

O'ta xavfli ishlab chiqarishlarga yoki kasbiy tanlov talab qilinadigan ishga kirayotgan xodimlar uchun mehnatni muhofaza qilish bo'yicha istixonlar topshiriladigan va keyin vaqti-vaqti bilan attestatsiyadan o'tiladigan o'quv o'tkaziladi.

Mehnatni muhofaza qilish bo'yicha belgilangan tartibda o'qitish, yo'l-yo'riqlar berish va bilimlarni tekshirishdan o'tmagan shaxslarni ishga qo'yish ta'qiqlanadi.

Ish beruvchi xodimlarning mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha malakasi muntazam oshirib borilishini ta'minlashi shart.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan O'zbekiston Respublikasi Kasabalar uyushmasi Federatsiyasi Kengashi bilan kelishib 1996 yil 25 iyunda Mehnat muhofazasi bo'yicha o'qishni tashkil etish va bilimlarni tekshirish to'g'risida Namunaviy Nizom tasdiqlanib, mazkur Nizom Adliya vazirligida 1996 yil 14 avgustda 272-son raqam bilan davlat ro'yhatidan o'tkazilgan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan 1996 yil 17 fevralda, O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi tomonidan 1996 yil 19 martda tasdiqlanib, Adliya vazirligida 1996 yil 28 mayda 247-son qaram bilan ro'yhatga olingan ish joylarini attestatsiyadan o'tkazish qoidalari mavjud.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi tomonidan Respublika Kasabalar uyushmasi Federatsiyasi Kengashi bilan kelishib 1996 yil 1996 yil 29 iyunda Mehnat muhofazasi bo'yicha ishlarni tashkil etish to'g'risida Namunaviy Nizom tasdiqlanib, ushbu hujjat 1996 yil 14 avgustda Adliya vazirligida 273-son raqam bilan ro'yhatdan o'tkazilgan.

Sog'lom va xavfsizlik mehnat sharoitlarini ta'minlashga doir chora-tadbirlar

O'zbekiston Respublikasining "Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida" 1993 yil 6 maydagi qonunining 8-moddasida ta'kidlanganidek, ish beruvchi, yollovchi mulkdor yohud ular vakolat bergan boshqaruv idorasi korxonada mehnatni muhofaza qilish standartlari, qoida va normalarining talablari, shuningdek jamoa shartnomasida ko'zda tutilgan majburiyatlar bajarilishini ta'minlaydilar.

Korxonaning xodimlari tegishli qonunlar va normativ hujjatlar, jamoa shartnomalari bilan belgilangan mehnatni muhofaza qilish qoidalari va normalari talablariga rioya etishlari shart.

Korxonalarda sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash qonunga ish beruvchining zimmasiga yuklatilgan (Mazkur qonunning 13-moddasi).

Korxonadagi har bir ish joyida mehnat sharoiti mehnatni muhofaza qilish standartlari, qoida va normalari talablariga muvofiq bo'lishi lozim.

Korxonada sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash, ishlab chiqarishning xavfli va zararli omillari ustidan nazorat o'rnatilishini tashkil etish va nazoratning natijalari to'g'risida mehnat jamoalarini o'z vaqtida xabardor qilish ish beruvchining zimmasiga yuklatiladi.

Mehnat sharoiti zararli va xavfli ishlab chiqarishlarda, shuningdek o'sha noxush xaroratli yoki ifloslanishlar bilan bog'liq bo'lgan sharoitlarda bajariladigan ishlarda mehnat qiluvchilarga qonunda belgilangan me'yorlarda maxsus kiyim, poyafzal va boshqa shaxsiy himoya vositalari, yuvish va dezinfektsiyalash vositalari, sut yoki unga tenglashtiriladigan boshqa oziq-ovqat mahsulotlari, parhez ovqat bepul beriladi.

Korxonada sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlarini ta'minlash yuzasidan ish beruvchi bilan xodimlarning o'zaro majburiyatlari jamoa shartnomasi yoki jamoa kelishuvida belgilab qo'yiladi.

Standartlar, ergonomika, mehnatni muhofaza qilishga doir qoidalar va normalar javob bermaydigan ishlab chiqarish binolari va inshootlarini loyihalash, qurish hamda qayta qurish,

ishlab chiqarish vositalarini ishlab chiqarish, tayyorlash, ta'mirlash, texnologiyalarni joriy etishga, shu jumladan xorijdan sotib olinganlarini joriy etishga yo'l qo'yilmaydi.

Har bir yangi qayta qurilayotgan korxona, ishlab chiqarish vositalari, agar ular O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda beriladigan xavfsizlik shaxodatnomasiga esa bo'lmasa, foydalanishga qabul qilinishi va ishga tushirilishi mumkin emas.

O'zbekiston Respublikasining "Faoliyatning ayrim turlarini litsenziyalash to'g'risida"gi 2000 yil 25 maydagi qonuni mavjud bo'lib, ushbu qonun mazmuniga ko'ra, belgilangan tartibda ro'yhatdan o'tkazilishi lozim bo'lgan korxonalar O'zbekiston Respublikasining tegishli nazorat idoralari beradigan faoliyatni amalga oshirish huquqini ta'minlovchi ruxsatnomani oldindan taqdim etishlari shart. Korxonaning ko'rsatilgan ruxsatnomani olish tartibi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan.

Mehnat xavfsizligi talablariga javob bermaydigan va ishlovchilar sog'lig'i hamda hayotiga xavf tug'diruvchi korxonalar faoliyati yoki ishlab chiqarish vositalaridan foydalanish, ular mehnat xavfsizligi talablariga muvofiq holda keltirilgunga qadar, O'zbekiston Respublikasi qonunlarida belgilangan tartibda vakolatli idoralar tomonidan to'xtatib qo'yilishi kerak.

Yo'l qo'yiladigan eng ko'p me'yorlari (kontsentratsiyasi) ishlab chiqilmagan va belgilangan tartibda ekspertizadan o'tmagan zararli moddalarni chiqarishda qo'llash ta'qiqlanadi.

O'zbekiston Respublikasida davlat va korxonalar, Oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida korxonalarning mehnatni muhofaza qilish xizmatlarida ishlash uchun mutaxassislar tayyorlashni ta'minlaydilar.

Oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida xalq xo'jaligining turli tarmoqlaridagi ishlab chiqarish xususiyatlarini hisobga olgan holda talabalar va o'quvchilar mehnatni muhofaza qilish kursini, albatta, o'tishlarini tashkil etishlari kerak.

Vazirliklar, idoralar, kontsernlar, assotsiatsiyalar va boshqa xo'jalik boshqaruvi idoralari mehnatni muhofaza qilish tizimida ishlash uchun mutaxassislarning qayta ixtisoslashuvini ta'minlaydilar (qonunning 16-moddasi).

Ma'lumki, Mehnat muhofazasini tashkil qilish uni moliyaviy jihatdan ta'minlashni rejalashtirish bilan bevosita bog'liqdir. qonunning 11-moddasiga ko'ra, mehnatni muhofaza qilishni moliyaviy jihatdan ta'minlash davlat tomonidan, shuningdek mulk shaklidan qat'iy nazar, jamoat birlashmalari, korxonalarning ixtiyoriy badallari hisobiga amalga oshiriladi.

Mehnatni muhofaza qilish uchun tegishli byudjetlardan alohida qayd bilan ajratiladigan byudjet mablag'lari (Respublika va mahalliy) boshqaruv hamda nazorat idoralari saqlash, ilmiy-tadqiqot ishlarini moliyaviy ta'minlash, mehnatni muhofaza qilishga oid davlatning aniq maqsadga qaratilgan dasturlarini bajarish uchun foydalaniladi.

Har bir korxonada mehnat muhofazasi uchun zarur mablag'lar jamoa shartnomasida belgilanadigan miqdorda ajratiladi. Korxonalarning xodimlari ana shu maqsadlar uchun qandaydir qo'shimcha chiqim qilmaydilar.

O'sha mablag' va materiallardan foydalanish tartibi jamoa shartnomasida belgilab qo'yiladi.

Mehnat jamoalari, ularning vakillik organlari mehnat muhofazasiga mo'ljallangan mablag'lardan foydalanishni tekshirib boradilar (Mehnat kodeksining 216-moddasi).

Korxonalar o'zining xo'jalik, tijorat, tashqi iqtisodiy va boshqa faoliyatidan keladigan foyda (daromad), shuningdek boshqa mablag'lar hisobiga mehnat muhofazasi uchun markazlashtirilgan fondlar tashkil etish huquqiga egadirlar

Mehnatni muhofaza qilishga mo'ljallangan mablag'larni boshqa maqsadlarda ishlatish mumkin emas.

Fondlarni tashkil etish va ulardan foydalanish tartibi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan O'zbekiston kasabalar uyushmasi Federatsiya Kengashi ishtirokida belgilanadi.

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 Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1993 yil 29 iyuldagi 378-sonli qarori bilan tasdiqlangan Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi to'g'risidagi nizomga muvofiq, bu organing asosiy vazifalaridan biri noqulay mehnat sharoitlari uchun beriladigan imtiyoz va kompensatsiyalarni tartibga soluvchi normativ-uslubiy asoslarni ishlab chiqish, mehnat sharoitlari bo'yicha qo'shimcha ta'til va qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan ro'yhatlar va ko'rsatkichlarning to'g'ri qo'llanilishi ustida davlat nazoratini amalga oshirish, shuningdek bu ro'yhatlarda o'zgartirishlar kiritish haqida xulosalar tayyorlash, mehnat sharoitlarini baholash, ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazish usullarini va mehnat sharoitlarini ekspertiza qilish uchun normativlarni ishlab chiqish va yangilash kabi masalalardan iborat. SHunga muvofiq, mehnat sharoitlarini baholash va mehnat sharoitlari bo'yicha ish joylarini attestatsiyadan o'tkazish tartibi O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda Sog'liqni saqlash vazirligi bilan kelishib tasdiqlangan va Adliya vazirligida 1996 yil 28 mayda ro'yhatga olingan Uslubiyat asosida belgilangan.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi, shu vazirlik huzuridagi Mehnatni normalash va muhofaza qilish markazi tomonidan 1999 yil 18 noyabrda "Ishlab chiqarishda nogironlar mehnatidan foydalanishda ish joylarini attestatsiyadan o'tkazish tartibi" tasdiqlangan bo'lib, bu hujjat shu sana O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi 839-son qaram bilan ro'yhatga olingan.

Ishlayotgan nogironlarning ish joylari mehnat sharoitlarini baholash attestatsiyadan o'tkazishdan ko'zlangan maqsad faoliyat imkoniyati cheklangan fuqarolarning ular sog'lig'i holati va tanlagan kasblariga munosib xavfsiz mehnat sharoitlari bilan ta'minlagan holda konstitutsion huquqlarini amalga oshirishdan iboratdir.

Nogironlar ish joylarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyalash nogironlar mehnatidan foydalaniladigan (barcha ishlovchilarning kamida 50%i) korxonalar, tashkilotlarda, mulkchilik shakli va idoraviy bo'ysinuvidan qat'iy nazar o'tkaziladi.

Nogironlar ish joylarining mehnat sharoitlarini baholash va attestatsiyalashda asosiy ilmiy-uslubiy muassasa bo'lib, O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy himoya qilish vazirligi huzuridagi Mehnatni normalash va muhofaza qilish markazi hamda qonunchilikda ko'rsatilgan boshqa tashkilotlar hisoblanadilar.

Shuni alohida ta'kidlash lozimki, Vazirlar Mahkamasining 1993 yil 29 iyuldagi 378-son qarori bilan mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi to'g'risida nizom tasdiqlangan.

Mazkur nizomga muvofiq, mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligining tarkibiy bo'linmasi hisoblanadi va o'z faoliyatida O'zbekiston Respublikasining davlat nazorat organlari bilan o'zaro hamkorlikda ishlaydi.

Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasining asosiy vazifalari quyidagilardan iborat:

- idoraviy bo'ysinishdan va mulkchilik shaklidan qat'iy nazar, korxonalar, tashkilotlar va muassasalarda noqulay mehnat sharoitlarida ishlaydigan mehnatkashlarni ijtimoiy himoya qilish choralarini ishlab chiqish va amalga oshirish;

- ishlab chiqarishdagi mehnat sharoitlari ustidan davlat nazoratini amalga oshirish, noqulay mehnat sharoitlarida ishlaganlik uchun imtiyozlar va kompensatsiyalar berilishi ustidan davlat nazoratini amalga oshirish;

- noqulay mehnat sharoitlari uchun beriladigan imtiyoz va kompensatsiyalarni tartibga soluvchi normativ-uslubiy asoslarni ishlab chiqish va takomillashtirish;

- mehnati sharoitlari davlat ekspertizasi o'ziga yuklatilgan vazifalarga muvofiq;

- ish joylarini mehnat sharoitlari bo'yicha attestatsiyadan o'tkazishning sifatida hamda imtiyozli pensiya, qo'shimcha ta'til va qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan ro'yhatlar va ko'rsatkichlarning ustidan davlat nazoratini amalga oshiradi;

- korxonalar, vazirliklar va idoralarning takliflari asosida imtiyozli pensiya, qo'shimcha ta'til va qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan ro'yhatlarga o'zgartirishlar kiritish haqida xulosalar tayyorlaydi;

- korxonalarning buyurtmalariga ko'ra, attestatsiya asosida ish joylaridagi mehnat sharoitlarini ekspertiza qilish;

-o'z vakolati doirasiga kiruvchi masalalar bo'yicha ish beruvchi va korxonalar xodimlar o'rtasidagi nizolarni ko'rib chiqadi;

-mehnat sharoitlarini baholash, ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazish usullarini va mehnat sharoitlarini ekspertiza qilish uchun normativ asoslarni ishlab chiqadi va yangilaydi;

-mehnat xavfsizligi va mehnatning boshqa sharoitlari masalalari bo'yicha ilmiy-tadqiqot ishlari o'tkazilishini tashkil etadi.

Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasiga quyidagi huquqlar beriladi:

-o'z xizmat vazifalarini bajarayotgan korxonalarga, ularning qaysi idoraga bo'ysinishidan va mulkchilik shaklidan qat'iy nazar, belgilangan namunadagi guvohnomani ko'rsatib bimalol kirish;

-qonun hujjatlariga belgilangan tartibda kirish;

-korxonalardagi mehnat sharoitlarini ekspertiza qilish va ma'muriyatga MSHE-I shaklida xulosa berish;

-ekspertiza o'tkazish uchun olim va mutaxassislarni belgilangan tartibda haq to'lab jalb etish;

-korxonalardagi xodimlarga imtiyozli pensiyalar, qo'shimcha ta'tillar va qisqartirilgan ish kuni belgilash hujjatlarini, shuningdek, jamoa shartnomalarida ko'zda tutilgan mehnat sharoitlarini yaxshilash bo'yicha tadbirlarning bajarilishini tekshirish, aniqlangan kamchiliklarni bartaraf etish uchun MSHE-2 shaklida yozma ko'rsatma berish;

-korxona ma'muriyatiga uning imtiyozli pensiyalar, qo'shimcha ta'tillar va qisqartirilgan ish kuni belgilash bo'yicha amaldagi qonunlarga muvofiq kelmaydigan qarorlarni to'xtatish to'g'risida MSHE-3 shaklida taqdimnoma berish;

-korxonalar va tashkilotlarning mansabdor shaxslarini mehnat sharoiti normalari va qoidalarini buzganlik uchun amaldagi qonunlarga muvofiq javobgarlikka tortish;

-vazirliklar, idoralar va tashkilotlardan mehnat sharoitlari bo'yicha zarur ma'lumotlarni olish;

-mehnat sharoitlari bo'yicha ish joylarini nazorat tariqasida attestatsiyadan o'tkazishni tashkil etish, buning uchun shartnoma asosida zarur bo'lgan tashkilotlar va mutaxassislarni jalb etish;

-O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasida ko'rib chiqishga taqdim etish uchun O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligiga imtiyozli pensiyalar, qo'shimcha ta'tillar va qisqartirilgan ish kuni belgilanadigan ro'yhatlarni to'ldirish, aniqlash bo'yicha takliflar kiritish;

-davlat, jamoat va xalqaro tashkilotlarda o'z vakolatiga kiruvchi masalalar bo'yicha O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi nomidan vakillik qilish va boshqalar.

Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi o'z vazifalarini bajarayotgan paytda tekshirilayotgan korxona ma'muriyati unga yordam berishga majburdir.

Mehnat vazirligining mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi tarkibiga quyidagilar kiradi:

-Mehnat vazirligi markaziy apparatining mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi organi;

-Mehnat vazirligi huzuridagi mehnat sharoitlari davlat ekspertizasi respublika markaziy laboratoriyasi;

-mehnat sharoitlari davlat ekspertizasining hududiy (qoraqalpog'iston Respublikasi, Toshkent shahri va viloyatlar) organlari o'z laboratoriyalari bilan, shuningdek, rayon va shahar birjalari hududidagi organlar.

Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasini moliyaviy jihatdan ta'minlash respublika va mahalliy byudjetlar hisobidan amalga oshiriladi.

Mehnat sharoitlari davlat ekspertizasiga rahbarlik qilish, tegishli ravishda O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi, qoraqalpog'iston Respublikasi Mehnat vazirligi, viloyatlar va Toshkent shahar mehnat, aholini ish bilan ta'minlash va ijtimoiy himoya qilish Bosh boshqarmalari, tumanlar va shaharlar mehnat organlari tomonidan amalga oshiriladi.

Ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalarni tekshirish.

Avvalo shuni aytish lozimki, korxonalarning xodimlari O'zbekiston Respublikasi qonunlarida belgilangan tartibda va shartlar bilan baxtsiz xodisalar va kasb kasalliklaridan majburiy sug'urta qilinishlari shart (Mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunining 15-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 222-moddasiga muvofiq, ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalarni o'z vaqtida tekshirish va hisobga olib borishi shart.

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 6 iyundagi 286-sonli qarori bilan "Ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalarni va xodimlar sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishlarni tekshirish va xisobga olib borish to'g'risida Nizom tasdiqlangan. O'zbekiston Respublikasi hududida mulkchilikning barcha shaklidagi korxona, muassasa, tashkilotlarda, shuningdek mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan ayrim fuqarolarda mehnat faoliyati bilan bog'liq holda xodimlar bilan ro'y bergan baxtsiz xodisalarni tekshirish va xisobga olib borish tartibi belgilab berilgan. Mazkur Nizom yana:

- sud hukmiga binoan jazoni o'tayotgan fuqarolarga ishlab chiqarishdagi ish davomida;
- ish beruvchilarga;
- pudrat va topshiriq shartnomalari bo'yicha fuqarolik-huquqiy (kontraktlar) bitimlar asosida ish bajarayotgan shaxslarga;
- tabiat xodisalari va texnogen xarakteridagi favqulodda xodisalarning oqibatlarini tugatishda ishtirok etayotgan shaxslarga;
- yollanib ishlayotgan chet el fuqarolariga, basharti maxsus xalqaro shartnomalarda o'zgacha holat ko'rsatilmagan bo'lsa;
- harbiy xizmatni o'tash bilan bog'liq bo'lmagan qurilish, qishloq xo'jaligi va boshqa ishlarni bajarish uchun korxonalarga ishlashga yuborilgan harbiy xizmatchilarga, shuningdek, muqobil xizmatni o'tayotgan shaxslarga;
- korxonada ishlab chiqarish amaliyotini o'tayotgan talabalar va o'quvchilarga nisbatan tadbir etiladi, tekshirib ko'riladi.

Nizomga muvofiq, korxona hududida hamda uning chegarasidan tashqarida mehnat vazifalarini bajarish vaqtida, shuningdek, ishlab chiqarish manfaatlarini ko'zlab qilingan harakatlar natijasida yuz bergan xodisalar, korxona transportida ishga kelish va qaytish vaqtida yo'lda, korxona territoriyasida (tanaffus vaqti ham shunga kiradi), shanbaliklarni o'tkazish vaqtida, ishlab chiqarish ob'ektlarida yuz bergan avariya, vaxta usulida ish tashkil qilingan posyolka territoriyasida yoki smena tugagan, dam olish vaqtida, ish vaqtida o'zining shaxsiy transportida, basharti bunga ish beruvchi tomonidan ruxsat berilgan bo'lsa, yuz bergan xodisalar ish beruvchining topshirig'i bo'yicha transportda yoki yayov kelayotgan xodim bilan, shuningdek faoliyati xizmat ko'rsatish ob'ektlari o'rtasida qatnash bilan bog'liq xodimlar bilan ish vaqtida yuz bergan, shanbaliklar vaqtida uning joyidan qat'iy nazar, otalikka olingan korxonalarga yordam ko'rsatish vaqtida, o'z xizmat vazifalarini bajarayotganda xodimga boshqa shaxs tomonidan ish vaqtida etkazilgan tan jarohati va boshqalar baxtsiz xodisalar sanaladi.

Tabiiy o'lim, o'z-o'zini o'ldirish, jabrlanuvchi o'z sog'lig'iga qasddan shikast etkazilganligi, shuningdek jabrlanuvchi jinoyat qilayotgan paytda olgan jarohatlar kabi xodisalar tekshirilmaydi va hisobga olinmaydi.

Nizomga ko'ra, ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisa tufayli xodim kamida bir kun mehnat qobiliyatini yo'qotsa yoki uni tibbiy xulosaga muvofiq boshqa engilroq ishga o'tkazish zarurati kelib chiqsa, bunday baxtsiz xodisa N-1 shaklidagi akt bilan rasmiylashtiriladi.

Jabrlanuvchining talabiga binoan, tekshiruv tugagan kundan e'tiboran, uzog'i bilan 3 kun ichida ish beruvchi shu baxtsiz xodisa to'g'risida dalolatnoma berishi shart (Mehnat kodeksining 222-moddasi).

Ish beruvchining buyrug'iga asosan, ish beruvchining vakillari hamda kasaba uyushmasi komiteti yoki xodimlarning boshqa vakillik organi xodimlaridan iborat tarkibda komissiya tuziladi. Komissiya 3 kun ichida tekshiruv o'tkazib, uch nusxada akt tuziladi va bunda baxtsiz xodisaning kelib chiqish sababi, kimning aybi bilan ro'y berganligi va uning oldini olish choralari ko'rsatiladi. Akt ish beruvchi tomonidan tasdiqlanadi va jabrlanuvchiga yoki uning

manfaatlarini himoya qiluvchi shaxsga, korxonadagi mehnat muhofazasi xizmati rahbariga (muhandis, mutaxassis), barcha tekshirish materiallari bilan davlat mehnat-texnika inspeksiyasiga yuboriladi.

Guruh tarzidagi (ikki va undan ortiq) xodimlar bilan ro'y bergan baxtsiz xodisalar alohida tartibda tekshiriladi. Shuningdek, baxtsiz xodisa tufayli o'lim sodir etilgan yoki nogironlik kelib chiqqan bo'lsa, shunday alohida tekshiruv o'tkaziladi.

Mehnat muhofazasi bo'yicha davlat inspektori zarur hollarda: shikoyatga asosan, baxtsiz xodisa ochilib qolganda va boshqa sabablarga ko'ra uning qachon sodir bo'lgan vaqtidan qat'iy nazar, mustaqil ravishda tekshiruv o'tkazilishi mumkin. Davlat inspektori tekshiruv natijalari bo'yicha xulosa tuzadi, bunda u baxtsiz xodisa va unga oil holatlarga xarakteristika berib, baxtsiz xodisani asosiy sabablari va mehnat muhofazasi qoidalarini buzgan shaxslarni ko'rsatib o'tadi. Ro'y bergan baxtsiz xodisa tufayli besh va undan ko'p bo'lgan kishilar xalok bo'lgan bo'lsa, bunday xodisa Vazirlar Mahkamasining qaroriga asosan tuzilgan komissiya tomonidan tekshiruv o'tkaziladi. Maxsus tekshiruv komissiyasi 15 kun ichida baxtsiz xodisani tekshiradi, korxonada mehnat muhofazasining holati yuzasidan tekshirish o'tkazadi, maxsus tekshiruv yuzasidan akt tuzadi va uni barcha materiallar bilan qo'shib rasmiylashtiriladi. Davlat bosh mehnat texnika inspektori tomonidan barcha tekshiruv materiallari prokurorga, Mehnat vazirligiga, tegishli vazirliklarga, kasaba uyushmalarining yuqori organlariga yuboriladi.

Nizomga ko'ra, barcha baxtsiz xodisalar hamma vaqt hisobga olinib, maxsus jurnalda ro'yhatdan o'tkaziladi.

Mazkur nizomda:

- 1) guruh tarzidagi baxtsiz xodisalar haqida xabar berish;
- 2) ishlab chiqarishda ro'y bergan baxtsiz xodisani ro'yhatga olish tartibi;
- 3) ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisalarning oqibatlarini haqida ma'lumot berish;
- 4) baxtsiz xodisa haqidagi N-1 shaklidagi aktni to'ldirish tartibi tasdiqlangan.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997 yil 6 iyundagi 286-sonli qarori bilan ishlab chiqarishdagi baxtsiz xodisa to'g'risida xabar berish sxemasi (3-ilova) tasdiqlangan.

Bosh davlat texnika inspektori maxsus tekshiruv o'tkazayotgan komissiya xulosasi bilan kelishmasa, zarur deb topgan hollarda, o'zining xulosasini berishi mumkin.

SHuni alohida ta'kidlash lozimki, mehnat qonunchiligida baxtsiz xodisalar yuzasidan tuzilgan xulosalar xususida kelib chiqqan nizolarning qaysi organ tomonidan va qanday hal qilish tartibi belgilanmagan.

Mavzuga oid tayanch iboralar:

Mehnat muhofazasi; ijtimoiy muhofaza; tashqi mehnat migratsiyasi; mehnatni normalashtirish; mehnat xavfsizligi standartlari; kasb kasalliklari; ergonomik talablar

Mavzuga oid nazorat savollari:

1. Mehnat muhofazasiga doir qanday qonun hujjatlari mavjud?
2. Mehnatni muhofaza qilishning tashkiliy huquqiy shakllarini aniqlang?
3. CHet el fuqarolari uchun mehnat muhofazasi qanday tartibga solinadi?
4. Mehnat munosabatlarini tartibga solish, mehnat sharoitlarini tashkil etish qaysi vazirlik zimmasiga yuklatilgan?

Mavzuga oid test savollari

1. Mehnat muhofazasiga oid munosabatlarni huquqiy jixatdan tartibga solishda O'zbekiston Respublikasining «Fuqarolar sog'ligini saqlash to'g'risidagi» gi qonuni qachon qabul qilingan.

- A) 1996 yil 29 avgust
- V) 1997 yil 32 iyul'
- S) 2001 yil 11 sentyabr'
- D) 2002 yil 15 mart

2. Mehnatni muhofaza qilish borasida qabul qilingan qonunlar orasida O'zbekiston Respublikasining «Fuqarolar sog'lig'ini saqlash to'g'risida»gi qonuni alohida o'rin tutadi. Mazkur qonunning asosiy vazifasi nima?

- A) Fuqarolar sog'lig'ini saqlashga doir huquqlarini davlat tomonidan kafolatlanishini ta'minlash
- V) Fuqarolarning sog'lom turmush tarzini shakllantirish
- S) Davlat organlari korxonalar , muassasalar, tashkilotlarning fuqarolar sog'lig'ini saqlash sohasidagi faoliyatini huquqiy jihatdan tartibga solishdan iborat
- D) A,V,S javoblar to'g'ri

3. Mehnatni muhofaza qilishga doir qoida va normalarni qayta ko'rib chiqish, ishlab chiqish va joriy etish dasturi qaysi bo'limlardan iborat?

- A) Sanitariya qoidalari va normativlari
- V) Qurilish noma va qoidalari
- S) YAkka tartibda himoyalaniish vositalarini bepul berish normalari
- D) Dasturning bajarilishini tashkil etish va uning monitoringi

4. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining «Mehnatni muhofaza qilishga doir normativ hujjatlarni ko'rib chiqish va ishlab chiqish to'g'risida»gi 267- sonli qarori qachon qabul qilingan?

- A) 2001 yil 12 may
- V) 2002 yil 1 fevral'
- S) 2000 yil 12 iyul'
- D) 2005 yil 1 iyun'

5. MK 214 – moddasida ko'rsatilganidek, ish beruvchi quyidagi xodimlardan qaysi birini tibbiy ko'rikdan o'tkazishni tashkil qilishi shart?

- A) 18 yoshga to'lmaganlar
- V) 60 yoshga to'lgan erkaklar; 55 yoshga to'lgan ayollar
- S) Nogironlar
- D) Barchasi to'g'ri

Mavzuga oid adabiyotlar ro'yxati:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2014y.
2. O'zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi». T. «Adolat» 2014 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», 2006 y.
5. «Fuqaro muhofazasi to'g'risida» O'zbekiston Respublikasining 2000 yil 26 may qonuni.
6. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori 2000 yil 12 iyul 267-son «Mehnatni muhofaza qilishga doir me'yoriy hujjatlarni qayta ko'rib chiqish va ishlab chiqish to'g'risida»
7. «Aholini ijtimoiy muhofaza qilish va kommunal xizmat ko'rsatish korxonalarini qo'llab quvvatlash chora-tadbirlari to'g'risida» O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2005 yil 23 sentyabrdagi PF-3662-son farmoni.
8. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. T. TDYUI. 2008.
9. www.Lex.uz

MAVZU: MEHNAT NIZOLARI

REJA:

- 1. Mehnat nizolari tushunchasi va uniig klassifikatsiyasi**
- 2. Mehnat nizolarini mehnat nizolari komissiyasida ko`rish tartibi**
- 3. Yakka mehnat nizolarini sudda ko`rish tartibi**
- 4. Mehnatga doir ayrim ishlar bo`yicha qarorlarning darhol ijro etilishi**

Mehnat nizolari tushunchasi va uniig klassifikatsiyasi

Mehnat nizolari deganda ish beruvchi bilan xodim o`rtasida mehnat to`g`risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, jamoa shartnomasi hamda mehnatga oid boshqa shartnomalarni qo`llash, shuningdek, yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarini o`zgartirish masalalari yuzasidan kelib chiqadigan kelishmovchiliklar tushuniladi.

Mehnat nizolari predmetiga qarab ikki guruhga ajratiladi:

mehnat huquqi normalarining muayyan ijtimoiy munosabatlarga tatbiq etilishi bilan bog`liq nizolar (masalan, xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish, boshqa ishga o`tkazish, asosiy ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish uchun haqto`lashga doir nizolar);

qonunlar yoki normativ huquqiy hujjatlar bilan tartibga solinmagan yangi mehnat shartlarini o`rnatish bilan bog`liq nizolar (masalan, maxsulot ishlab chiqarish normasini qaytadan ko`rib chiqish, jamoa shartnomasi, kelishuvini tuzish bilan bog`liq nizolar).

Mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinadigan barcha ijtimoiy munosabatlarning taraflari o`rtasidagi mehnat nizolari vaqtinchalik xususiyatga ega bo`lib, xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish, ishlab chiqarishni takomillashtirish, mehnat va turmush sharoitlarini yaxshilash kabi masalalar bo`yicha yuzaga keladi.

Mehnat nizolari mazmuniga ko`ra ikki turga: da`voli va da`vosiz nizolarga bo`linadi. Da`voli nizolarning predmetini xodimlarning mehnat huquqlarini tan olish yoki uni tiklash tashkil etadi. Xodimning bunday mehnat huquqi avvalboshdan qonun yoki boshqa normativ huquqiy hujjatlar, shuningdek, jamoa shartnomasi yoki kelishuvi va mehnat shartnomasi bilan belgilangan bo`ladi. Bunday hollarda xodim o`z mehnat huquqlarini yoki qonun bilan qo`riqlanadigan qonuniy manfaatlarini qayta tiklashni talab etadi (masalan, mehnat shartnomasi g`ayriqonuniy ravishda bekor qilingan xodimni qayta ishga tiklash yoki foydalanilmagan mehnat ta`illari uchun kompensatsiya to`lash va hokazo).

Da`vosiz mehnat nizolari ish beruvchi bilan korxonadagi kasaba uyushma qo`mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organlari o`rtasida mehnat shartlarini o`rnatish yoki o`zgartirish kabi masalalarda namoyon bo`ladi. Odatda, bu turkumdagi nizolar tegishli qonunlar yoki boshqa ayrim normativ huquqiy hujjatlar bilan hal etilmagan masalalar yuzasidan kelib chiqadi. Bunday vaqtda nizo bevosita korxonada ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi o`rtasida kelishish yo`li bilan hal etiladi (masalan, korxonada yangi ishlab chiqarish normasini belgilash haqidagi nizolar). Ushbu nizolarning predmeti muayyan xodimga tegishli bo`lmasligi, balki korxona xodimlarining barchasiga taalluqli bo`lishi mumkin.

Mehnat nizolari sub`ektiga qarab quyidagilarga bo`linadi:

yakka tartibdagi nizolar;

jamoalargadoir,nizolar;

Mehnat nizolari o`z ob`ektiga ko`ra, mulkiy harakterdagi va mulkiy harakterga ega bo`lmagan nizolar deb ataladi.

Ta`kidlash joizki, mehnat nizolari turli sabablar oqibatida kelib chiqadi. Jumladan, nizoning yuzaga kelishida quyidagilar sabab bo`ladi:

ayrim mansabdor shaxslar, shuningdek, ba`zi xodimlar ongida saqlanib kelayotgan o`tmish qoldiqlari;

ayrim mansabdor shaxslarning, shuningdek, ba'zi xodimlarning mehnat qonunchiligini bilmasligi;
korxonalarda tashkiliy-xo'jalik va tarbiyaviy ishlarda uchraydigan kamchiliklar (masalan, xodimlar mehnat sharoiti, ularning oila a'zolariga madaniy-maishiy xizmat ko'rsatish bilan bog'liq nizolar);

tashkiliy-texnikaviy harakterdagi kamchiliklar (masalan, korxonada mehnatning to'g'ri tashkil etilmagani, ilmiy jihatdan asoslangan mahsulot ishlab chiqarish normasining yo'qligi va hokazolar);

ayrim huquqiy normalarning bozor iqtisodiyoti sharoitida tobora taraqqiy etib borayotgan ishlab chiqarish shakllaridan orqada qolishi (masalan, korxonada yangi texnologiya joriy qilinishi natijasida paydo bo'lgan yangi kasb, ta'rif-malaka ma'lumotnomasida ko'rsatilmagan malakaga oid tavsifnomalar yo'qligi va hokazolar);

6) mehnat bozorini tashkil qilish borasidagi kamchiliklar. Ma'lumki, mehnat qonunchiligi ustidan nazorat qilish vazifasi turli organlar vakolatiga tegishli. Keyinga yillarda mehnat qonunchiligining buzilishiga sabab bo'layotgan omillarni o'rganish, ularni bartaraf etish, shuningdek, qonunchilikni mustahkamlash, uning bajarilishi ustidan nazoratni kuchaytirish borasida mamlakat rahbariyati tomonidan qator chora-tadbirlar amalga oshirilmoqta.

Respublikada mehnat qonunchiligiga rioya etilishini nazorat qilish borasida kasaba uyushmalari hamda xodimlarning boshqa vakillik organlari roli sezilarli darajada kuchaytirildi. Masalan, Mehnat kodeksiga "Xodimlar va ish beruvchilarning vakilligi" deb nomlangan maxsus bobning kiritilgani shundan dalolat beradi.

O'zbekiston Respublikasining "Prokuratura to'g'risida" 2001 yil 29 avgustda qabul qilingan qonunida mehnat qonunchiligining bajarilishi ustidan doimiy nazorat prokuratura organlari zimmasiga yuklangan. Mazkur qonunga binoan prokuror mehnatkashlarning qonunchilikning buzilishi ustidan qilgan shikoyat, ariza va xatlarini tekshiradi va tegishli choralar ko'radi.

Mehnati nizolarining kamayib borishida va uni hal qilishda sudlar faoliyati ham katta o'rin tutadi. O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida sudlarga xodimlarning huquq va qonuniy manfaatlarining buzilishlarini bartaraf qilishga yo'naltirilgan choralarni ko'rish zarurligiga e'tibor qaratish, mehnat qonunlarining buzilishi bo'yicha aniqlangan holatlar yuzasidan xususiy ajrimlar chiqarib, munosabat bildirish tavsiya etilgan.

Mehnati nizolarini hal etishda fuqarolik-protsessual huquqining ham ahamiyati katta. Zero, protsessual-huquqiy normalar mehnati nizolarini tez va to'liq hal etish, ular yuzasidan qabul qilingan qarorlarning ijrosini ta'minlashdagi o'rni beqiyosdir. Bu borada O'zbekiston Respublikasining 2001 yil 29 avgustda qabul qilingan 258-N "Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to'g'risida"gi qonuni muhim ahamiyatga ega bo'ldi.

Mehnati nizolari O'zbekiston Respublikasi Mehnati kodeksining "Mehnati nizolari" deb ataluvchi 15-bobidagi moddalar asosida hal etiladi. Bundan tashqari, mehnati nizolarini ko'rishda sudlar O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksi normalarini qo'llash barobarida O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining "Sudlar tomonidan mehnati shartnomasini (kontrakti) bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanishi haqida" 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarori ko'rsatmalariga ham amal qiladi.

Qonunchilikda o'rnatilgan mehnati nizolarini ko'rish tartibi demokratik tamoyillarga asoslanadi. Fuqarolarning mehnati huquqlarini har tomonlama himoya qilishni nazarda tutgan mazkur tamoyillar quyidagilarda namoyon bo'ladi:

mehnati nizolarini ko'ruvchi organlarga erkin ravishda murojaat qilish imkoniyati yaratilgani;

nizolarning tez va to'liq hal etilishi;

nizoni hal etishda keng mehnatkashlar ommasining ishtirok etishi;

nizolarning ochiq tartibda ko'rilishi;

nizolarning kollegial hal etilishi;

nizolarni hal etishda ularning har tomonlama tekshirilishi; qonunchilikda mehnat nizolarining taallukliligi muhim ahamiyat kasb etadi.

Taalluqlilik - bu tegishli organlarning muayyan turdagi mehnat nizolarini ko'rish vakolatiga ega bo'lishini anglatadi. Taalluqlilik mehnat nizolarining sub'ektlari, mazmuni va uning turlari bo'yicha belgilanadi. Aniqroq aytsak, har bir organ o'z vakolatiga taalluqli bo'lgan nizolarnigina ko'rib hal etadi. SHu bois mehnat nizolari yuzasidan kelib chiqqan da'volar bo'yicha uning taalluqliligiga qarab tegishli organga murojaat qilinadi.

Yakka mehnat nizolari - ish beruvchi va xodim o'rtasida mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini qo'llanishi yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklarni qamrab oladi. Bunday hollarda nizoning xodim manfaatini ifoda etuvchi tarafi bo'lib xodimlarning vakillik organi ishtirok etishi mumkin.

Kodeksning 260-moddasida ko'rsatilganidek, yakka mehnat nizolari, kodeksning 269-moddasida ko'rsatilgan nizolarni istisno etganda, mehnat nizolari komissiyalari tomonidan tuman (shahar) sudlari, ba'zan xo'jalik sudlari tomonidan ko'rib chiqiladi.

Xodim mehnat nizosini hal qilish uchun, o'z xohishiga ko'ra, mehnat nizolari komissiyasiga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqlidir.

Mehnatning shartlarini belgilash masalalariga doir yakka mehnat nizolari kodeksning 280-moddasiga muvofiq ko'rib chiqiladi.

Yuqorida aytilganidek, yakka mehnat nizolarini ko'rib chiqish tartibi Mehnat kodeksi bilan, bunday ishlarni tuman (shahar) sudlarida ko'rib chiqish tartibi esa, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksi bilan ham belgilanadi.

Mehnat nizolarini mehnat nizolari komissiyasida ko'rish tartibi

Jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuvda mehnat nizolari komissiyasini tuzish nazarda tutilishi mumkin.

Mehnat nizolari komissiyasi ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan tenglik asosida tuziladi.

Komissiyaga kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan ajratilgan a'zolar tegishli organning qarori bilan, ish beruvchining vakili esa uning buyrug'i bilan tasdiqlanadi.

Mehnat nizolari komissiyasining har bir majlisida raislik vazifasini ish beruvchi, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining vakillari navbatma-navbat bajaradi. Qoidaga ko'ra bir majlisning o'zida raislik va kotiblik vazifasini bir tarafning vakillari bajarishi mumkin emas.

Komissiyaning har bir majlisida taraflar tomonidan keyingi majlisning raisi va kotibi tayinlanib, ularga majlisni tayyorlash va chaqirish vazifasi yuklatiladi.

Mehnat nizolari komissiyasining miqdoriy tarkibi va vakolat muddati jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining o'zaro kelishuviga binoan belgilanadi.

Basharti xodim mustaqil ravishda yoki kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi ishtirokida ish beruvchi bilan bevosita olib borgan muzokaralarida mavjud kelishmovchilikni hal eta olmagan bo'lsa, nizo mehnat komissiyasida ko'rib chiqiladi. Mehnat nizolarini ko'rib chiqishning o'zgacha tartibi (269, 276-moddalar) bundan mustasno.

Mehnat nizolari komissiyasi ariza berilgan kundan e'tiboran 10 kun muddat ichida mehnat nizosini ko'rib chiqishi shart. Nizo ariza bergan xodimning ishtirokida ko'riladi. Xodimning yozma arizasi bo'lgandagina nizo uning ishtirokisiz ko'rib chiqilishi mumkin. Basharti xodim uzrsiz sabab bilan komissiya majlisiga kelmasa, mazkur arizani ko'rib chiqishni kun tartibidan olib tashlash haqida qaror qabul qilinishini mumkin, bu esa xodimni takroran ariza bilan murojaat etish huquqidan mahrum qilmaydi. Xodim kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki

xodimlarning boshqa vakillik organi mehnat nizosi ko'rib chiqilishida ishtirok etish uchun advokat taklif qilish huquqiga ega.

Mehnat nizolari komissiyasi majlisga guvohlarni chaqirtirish, mutaxassislarni taklif qilish, ish beruvchidan zarur hisob-kitoblarni va hujjatlar takdim etishni talab qilish huquqiga ega.

Har bir majlisda ish beruvchining va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining teng miqdordagi a'zolari ishtirok etishlari kerak.

Mehnat nizolari komissiyasining majlisida bayonnoma yuritiladi.

Mehnat nizolari komissiyasining qarori ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlar boshqa vakillik organining vakillari o'rtasida kelishuvga binoan qabul qilinadi.

Komissiyaning qarori dalillar bilan isbotlanib, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarga, mehnat shartnomasiga asoslangan bo'lishi kerak.

Komissiyaning pul undirish talabiga oid qarorida xodimga te-gishli mablag' aniq ko'rsatilishi lozim. Qaror majlis raisi va kotibi tomonidan imzolanadi. U majburiy kuchga ega bo'lib, biron bir tarzda tasdiqlanmaydi.

Komissiya qarorining nusxasi qaror qabul qilingan kundan e'tiboran uch kun ichida xodimga, ish beruvchiga va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organiga topshiriladi.

Qonunda mehnat nizolari komissiyasining qarorini bajarish ta'minlangan.

Muayyan qaror ustidan shikoyat qilish uchun belgilangan o'n kun-lik muddat o'tgandap keyin uch kun ichida ish beruvchi tomonidan bajarilishi kerak.

Basharti, ish beruvchi belgilangan muddat ichida komissiya qarorini bajarmasa, mehnat nizolari komissiyasi tomonidan xodimga ijro varaqasi kuchiga ega bo'lgan guvohnoma beriladi. Agar xodim yoki ish beruvchi belgilangan muddat ichida tuman (shahar) sudiga mehnat nizosini hal etish to'g'risidagi ariza bilan murojaat etsa, guvohnoma berilmaydi.

Mehnat nizolari komissiyasi bergan va olinganidan keyin ko'pi bilan uch oy ichida tuman (shahar) sudiga taqdim etilgan guvohnoma asosida sud ijrochisi mehnat nizolari komissiyasining qarorini majburiy tarzda ijro ettiradi.

Mazkur qonunga muvofiq, mehnat nizolari komissiyasining qarorlari ijro etilishi shart bo'lgan sud hujjatlari qatorida sanaladi. Mehnat nizolari komissiyasi o'z qarorlari asosida beriladigan guvohnoma ham ijro xujjati hisoblanadi.

Xodim belgilangan uch oylik muddatni uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborgan taqdirda, guvohnomani bergan mehnat nizolari komissiyasi muddatni tiklashi mumkin.

Yakka mehnat nizolarini sudda ko'rish tartibi

Mehnat nizolarini hal etuvchi organlar tizimida sud alohida o'rin tutadi. Sudlar zimmasiga yuklatilgan asosiy vazifa—fuqarolarning mehnat huquqlari va korxonalarining qonuniy manfaatlarini himoya qilish. Sudlarning himoya funksiyasi sub'ektiv huquqlar buzilishining oldini olish, buzilgan huquqlarni qayta tiklash, shu jumladan, qonunlar buzilishi tufayli fuqarolarga etkazilgan moddiy va ma'naviy zararning o'rnini qoplash, korxonaga etkazilgan zarar o'rnini to'ldirishga qaratilgan chora-tadbirlar yig'indisini o'z ichiga oladi.

Prezident Islom Karimov ta'kidlaganidek, mustaqillik yillarida mamlakat sud-huquq tizimini erkinlashtirish va demokratlashtirish borasida muhim qadamlar qo'yildi.

Sud bugungi kunda avvalgidek hukmron kommunistik tizimning qatag'on va jazolash apparati emas, balki u har bir insonning va fuqaroning huquq hamda erkinliklarini ishonchli tarzda qo'riqlash va himoya qilishga qaratilgan chinakam mustaqil davlat institutiga aylandi. Shu bois, fuqarolarning sudga nisbatan ishonchi tobora mustahkamlanib bormoqda.

Yurtimizda bu sohada ro'y berayotgan ijobiy o'zgarishlar bosqichma-bosqich amalga oshirilayotgan islohotlar natijasidir.

Keyingi vaqtda, sud tizimining takomillashtirishga oid bir qancha muhim hujjatlar qabul qilindi.

Chunonchi, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2000 yil 14 avgustdagi PF-2682-sonli "O'zbekiston Respublikasining sud tizimini takomillashtirish to'g'risida" Farmoni shular jumlasidandir.

Sud tizimini demokratik tamoyillar asosida isloh etish, sud ishlarining adolatli va o'z vaqtida ko'rib chiqilishini ta'minlash, fuqarolarning shaxsiy, siyosiy, iqtisodiy, ijtimoiy huquq va er-kinliklarini himoya qilish kafolatlarini yanada kuchaytirish hamda sudlarning ixtisoslashtiruvini amalga oshirish maqsadida O'zbekiston Respublikasining "Sudlar to'g'risida" 2000 yil 14 dekabrda 162-P-sonli qonuniga asosan 2001 yilning 1 yanvaridan mavjud umumiy yurisdiksiya sudlari negizida: 1) Qoraqalpog'iston Respublikasi fuqarolik ishlari bo'yicha Oliy sudi, viloyat, Toshkent shahar va tumanlararo fuqarolik ishlari bo'yicha sudlar; 2) qoraqalpog'iston Respublikasi jinoyat ishlari bo'yicha Oliy sudi, viloyat, Toshkent shahar va tuman (shahar) jinoyat ishlari bo'yicha sudlar tashkil qilindi.

Mazkur qonunda ta'kidlanganidek, fuqarolik ishlari bo'yicha sudlarga O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik protsessual kodeksida ko'zda tutilgan barcha ishlar, jinoyat ishlari bo'yicha sudlarga esa O'zbekiston Respublikasining Jinoyat protsessual kodeksida ko'zda tutilgan hamda amaldagi qonun bo'yicha sudlarning ish yurituviga o'tkazilgan ma'muriy huquqbuzarlik to'g'risidagi ishlar taalluqlidir.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi fuqarolik va jinoyat ishlari bo'yicha sudlarning, shuningdek, harbiy sudlarning faoliyati ustidan sud nazoratini amalga oshiradi.

Sud tizimini isloh etish, sudlarning mustaqilligini mustahkamlash, ular faoliyatini moddiy-texnika va moliyaviy jihatdan ta'minlash, shuningdek, sud qarorlarining o'z vaqtida va sifatli ijro etilishiga erishish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 2001 yil 22 sentyabrda "O'zbekiston Respublikasi sudlari faoliyatini yanada takomillashtirish chora-tadirlari to'g'risida" 383-sonli qarori qabul qilingan. Ushbu qarorga muvofiq, O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi huzuridagi sudlar faoliyatini tashkiliy, moddiy-texnikaviy va moliyaviy jihatdan ta'minlash departamenti qayta tashkil etildi va uning asosiy vazifalari belgilab berildi. Shuningdek, ushbu qaror bilan shu departament to'g'risidagi Nizom ham tasdiqlangan (qarorning 1-ilovasi).

Yangi tahrirdagi "Sudlar to'g'risida"gi qonunning qabul qilinishi sud tizimini isloh qilishda muhim bosqich bo'ldi. Unda mustaqillik yillarida sud-huquq tizimini isloh qilish borasida orttirilgan tajribadan tegishli xulosalar chiqarildi hamda sudlar faoliyatining yanada demokratlashuvi va takomillashuviga sharoit vujudga keltirildi.

Mazkur qonunning asosiy mohiyati shundan iboratki, unda, bi-rinchidan, sud qarorlarini amaliyotga tatbiq etish mexanizmi yaratildi; ikkinchidan, umumiy yurisdiksiya sudlarining istisolashtiruv qonun bilan mustahkamlandi, shuningdek, fuqarolik va jinoyat ishlari bo'yicha alohida sudlarni tashkil etish mexanizmi joriy etildi; uchinchidan, sudlar faoliyatini moddiy-texnikaviy va moliyaviy jihatdan ta'minlash vazifasi maxsus vakolatli mustaqil organ - Adliya vazirligi qoshidagi Sud departamenti zimmasiga yuklatildi. Bu departament sudlarning mustaqilligi va faqat qonunga bo'ysunish ta'moyillariga qat'iy amal qilgan holda ish yuritishi belgilab qo'yildi; to'rtinchidan, "Sudlar to'g'risida"gi qonun asosida sud tizimi sohasida kadrlarini tanlash va joy-joyiga qo'yishning samarali va demokratik huquqiy tartibi belgilandi.

Sudlar tomonidan mehnat nizosi yuzasidan da'vo arizasi bilan murojaat qilish va da'voni ko'rib chiqish tartibi O'zbekiston Respublikasi fuqarolik- protsessual qonunchiligida aks ettirilgan.

Ma'lumki, sudlarda ko'riladigan yakka mehnat nizolari ikki guruhga bo'linadi: birinchi guruhga, mehnat nizolari qatoriga manfaatdor xodim, ish beruvchi yoki xodimning manfaatlarini himoya qiluvchi kasabalar uyushmasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organlari, mehnatning huquq bo'yicha inspektori, prokurorning da'vo arizasi bo'yicha ko'riladigan nizolar kiradi. Bular oldin mehnat nizolari komissiyasida qonunda belgilangan muddat ichida ko'rilmagan, hal etilmagan yoki qonunga zid ravishda hal etilgan nizolardir. Masalan, xodim tomonidan berilgan ariza mehnat nizolari komissiyasida ko'rilmay qolgan yoki ko'rib hal qilish rad etilgan bo'lishi mumkin;

ikkinchi guruh nizolarini bevosita sud organlarida ko`riladi-gan, ya`ni qonun bo`yicha faqat sudga taalluqli bo`lgan nizolar tashkil etadi. qonunda bu kabi nizolarni ko`rish va hal qilish vakolati faqat sud organlari zimmasiga yuklatilgan. SHu bois, bunday nizolar mehnat nizolari komissiyasida, shuningdek, boshqa organlarda ko`rilishi hamda ular yuzasidan qaror chiqarilishi mumkin emas.

O`zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 267-moddasida mehnat nizosini ko`rib chiqishini tuman (shahar) sudiga o`tkazish va mehnat nizolari komissiyasi qarori ustidan shikoyat qilish tartibi aniq belgilab qo`yilgan. Basharti, masala mehnat nizolari komissiyasida 10 kun muddat ichida ko`rib chiqilmasa yoki hal etilmasa, manfaatdor xodim ushbu nizoni tuman (shahar) sudiga ko`rish uchun o`tkazishga haklidir.

Mehnati nizolari komissiyasining qarori ustidan manfaatdor xodim yoki ish beruvchi komissiya qarorining nusxasi topshirilgan kundan e`tiboran 10 kun muddat ichida tuman (shahar) sudiga shikoyat qilishi mumkin. Bu muddatning o`tkazib yuborilgani arizani qabul qilishni rad etish uchun asos bo`la olmaydi. Sud bu muddatni uzrli sabablarga binoan o`tkazib yuborilgan deb e`tirof etgan holda, ana shu muddatni tiklashi va nizoning mohiyati bo`yicha ko`rib chiqishi mumkin. Huddi shuningdek, yuqorida ko`rsatilgan boshqa organlar ham sudga murojaat qilishlari mumkin. MKning 268-moddasiga muvofiq, quyidagilar mehnat nizosini ko`rish haqidagi ariza bilan sudga murojaat qilish huquqiga ega:

xodim, kasaba uyushmasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi;

mehnatning huquq bo`yicha inspektori;

ish beruvchi, mehnat nizolari komissiyasining qaroriga rozi bo`lmagan, shuningdek, unga xodim tomonidan etkazilgan zararni qoplash haqidagi nizolar bo`yicha; prokuror.

Mehnati nizosining sudga talluqligi, odatda, ushbu nizo bo`yicha boshqa organlarda ko`rib hal etilganiga qarab belgilanmaydi. SHunga ko`ra, bevosita sudlarga taalluqli bo`lgan nizolar qonunda alohida ko`rsatib qo`yilgan.

CHunonchi, Mehnat kodeksining 269-moddasida bevosita tuman (shahar) sudlarida ko`rilishi lozim bo`lgan mehnat nizolari sanab ko`rsatilgan. Mazkur moddaga binoan mehnat nizolari quyidagi hollarda bevosita tuman (shahar) sudlarida ko`rib chiqiladi:

agar xodimning ish joyida mehnat nizolari komissiyasi tuzilmagan bo`lsa;

ular mehnat shartnomasini bekor qilish asoslaridan qat`i nazar, ishga tiklash to`g`risida, mehnat shartnomasini bekor qilish vaqti va asoslari ta`rifini o`zgartirish to`g`risida, majburiy progul yoki kam haq to`lanadigan ishni bajargan vaqt uchun haq to`lashga doir bo`lsa;

ular xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan zararning to`lanishi haqida bo`lsa;

ular mehnat vazifalarini bajarayotganda xodimning sog`lig`iga shikast etkazilganligi oqibatida zararni (shu jumladan, ma`naviy zararni) yoki uning mol-mulkiga etkazilgan zararni ish beruvchi tomonidan to`lanishi haqida bo`lsa;

ular Mehiat kodeksining 78-moddasida nazarda tutilgan hollarda ishga qabul qilish rad etilganligi haqida bo`lsa (MKning 6-moddasi 1-qismining talablari buzilishi; ish beruvchi tomonidan taklif qilingan shaxslarni ishga qabul qilmaslik; ish beruvchi qonunga muvofiq, mehnat shartnomasi tuzishi shart bo`lgan shaxslarni, ya`ni belgilangan minimal ish joylari hisobidan (kvota) ishga yuborilgan shaxslarni; homilador ayollarni va 3 yoshga to`lmagan bolalari bor ayollarni ularning homiladorligi yoki bolasi borligini vaj qilib ishga qabul qilmaslik);

ular ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo`mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organlari bilan oldindan kelishib hal etilgan masalalar yuzasidan kelib chiqqan bo`lsa.

Bu sanab o`tilgan mehnat nizolaridan boshqa nizolar ham xodimning xohishiga ko`ra bevosita tuman (shahar) sudlarida ko`rilishi mumkin.

Qayd etish joizki, mansabdor shaxslar tomonidan ish beruvchiga etkazilgan moddiy zararni to`lash to`g`risidagi mehnat nizolari, agar mansabdor shaxs tomonidan etkazilgan zarar

xo'jalik nizosini ko'rib chiqish paytida aniqlangan bo'lsa, xo'jalik sudi tomonidan ko'rib chiqiladi.

Bizning fikrimizcha, bu masala O'zbekiston Respublikasining "Xo'jalik yurituvchi sub'ektlar faoliyatining shartnomaviy-huquqiy bazasi to'g'risida"gi 1998 yil 29 avgustdagi qonuni'da o'z ifodasini topgan. CHunki, mazkur qonunning 35-moddasida shartnoma majburiyatlarini buzganlik uchun xo'jalik yurituvchi sub'ektning mansabdor shaxslarining moddiy javobgarligi belgilangan.

Qonunchilikda mehnat nizolari mehnat nizolari komissiyasida ko'rilmagan, degan vaj bilan xodimning arizasini ko'rib chiqishni rad etishga yo'l qo'yilmaydi.

MKning 270-moddasida mehnat nizosini hal qilishni so'rab, sudga yoki mehnat nizolari bo'yicha murojaat qilish uchun—xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilingani haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy; ushbu moddada belgilangan muddatlar prokuror, kasabalar uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organlari tomonidan beriladigan da'vogarga nisbatan ham tatbiq etiladi (O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorining 2-bandi).

Xodim tomonidan ish beruvchiga etkazilgan moddiy zararni to'lash haqidagi nizolar bo'yicha zarar etkazilgani ish beruvchiga ma'lum bo'lgan kundan boshlab bir yil;

boshqa mehnat nizolari bo'yicha xodim o'z huquqi buzilganini bilgan yoki bilishi lozim bo'lgan kundan boshlab 3 oy muddat belgilangan.

Ushbu moddada belgilangan muddatlar uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborilgan taqdirda, bu muddatlar sud tomonidan qayta tiklanishi mumkin. Sud'ya da'vo muddati o'tkazib yuborilgan degan asos bilan da'vo arizasini qabul qilmaslikka haqli emas. Agar sud ishdagi hujjatlarni har tomonlama tekshirib, sudga da'vo qilish muddati uzrli sabablarsiz o'tkazib yuborilganini aniqlasa, da'voni rad etadi (Mazkur qararning 3-bandi). O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 130-moddasiga muvofiq, ishda ishtirok etuvchi shaxslar qonunda belgilangan muddatni sud uzrli deb topgan sabablarga ko'ra o'tkazib yuborgan bo'lsa, mazkur muddat qayta tiklanishi mumkin.

O'tkazib yuborilgan protsessual muddatni tiklashni rad etish to'g'risidagi sud chiqargan ajrim ustidan xususiy shikoyat yoki xususiy protest keltirilishi mumkin.

Qoidaga ko'ra, mehnatga oid munosabatlardan kelib chiqadigan O'zbekistonning yangi qonunlari. 20-son, 97-bet. da'volar bo'yicha ishlar sudga da'vo ishlarini yuritish tartibida ko'riladi (FPKning 131-moddasi).

Fuqarolik ishlarini sudga ko'rishga tayyorlash ishlari ariza qabul qilingan kundan boshlab 10 kun muddatdan kechiktirmay amalga oshiriladi.

Mehnatda mayib bo'lish va sog'liqqa boshqacha tarzda shikast etganligi, shuningdek, boquvchining vafoti tufayli ko'rilgan zararning o'rnini qoplash to'g'risidagi hamda mehnatga oid huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablar bo'yicha qo'zg'atilgan ishlar, basharti, taraflar bir tuman yoki shaharda joylashgan bo'lsa, birinchi instantsiya sudi tomonidan sudga ko'rishga tayyorlab bo'lingan kundan e'tiboran 10 kundan kechiktirmay, boshqa hollarda esa, 20 kundan kechiktirmay ko'riladi.

Xodimning sog'lig'iga etkazilgan zararni qoplashga doir nizolar bo'yicha sudga murojaat qilish uchun muddat belgilanmaydi.

Mehnatga oid nizolarni sudga ko'rish tartibi. Fuqarolik protsessual qonunchiligiga muvofiq, da'vogar va javobgar fuqarolik protsessining taraflari hisoblanadi.

Amaldagi qonunchilikda da'vogar deganda o'zining buzilgan va nizolashayotgan huquqlari yoxud qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini himoya qilish maqsadida sudga murojaat etgan yoki manfaatlarini ko'zlab ish qo'zg'atgan shaxs tushuniladi.

Javobgar - sud tomonidan da'vogarning buzilgan huquqlari va qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlari yuzasidan javob berish uchun jalb qilingan shaxs (O'zbekiston Respublikasi FPKning 39-moddasi).

Odatda, mehnatga oid huquqiy munosabatlarda xodim da'vogar, ish beruvchi esa javobgar hisoblanadi.

Mehnat qonunchiligiga binoan, asosan 16 yoshdagi, ayrim hollarda 14 va 15 yoshga to'lgan voyaga etmagan shaxslar ham da'vogar bo'lishi mumkin, chunki ular shu yoshdan boshlab ishga qabul qilinadi va tegishli mehnat shartnomasi tuziladi (MKning 77-moddasi).

Qonunchilikda 18 yoshga to'lmagan shaxslar mehnatga oid huquqiy munosabatlarda katta yoshdagi xodimlar bilan teng huquqli ekani belgilab qo'yilgan (MKning 240-moddasi). SHuningdek, mehnatga oid huquqiy munosabatlar, ish haqini yoki boshqa daromadlarni tasarruf etish bilan bog'liq bitimlardan kelib chiqadigan ishlar bo'yicha voyaga etmaganlar sudda o'z huquqlari va qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini himoya qilish huquqiga ega ekani belgilangan (O'zbekiston Respublikasi FPKning 38-moddasi).

SHu o'rinda voyaga etmagan shaxslarning mehnatga oid munosabatlar sohasidagi huquqiy muomala layoqati to'g'risida to'xtalib o'tish lozim. Gap shundaki, O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 28-moddasida 16 yoshga to'lgan voyaga etmagan shaxs mehnat shartnomasi bo'yicha ishlayotgan bo'lsa, u to'liq huquqiy muomalaga layoqatli (emansipatsiya) deb e'lon qilinishi mumkin. Agarda yuqorida bildirilgan fikrlarga tayanib mulohaza yuritadigan bo'lsak, mazkur normalarda nazarda tutilgan emansipatsiyaga hojat yo'q.

Qonunga binoan ijro ishini yuritishda voyaga etmaganlarning huquklarini ularning qonuniy vakillari ota-onalari, farzandlikka oluvchilari, vasiylari va homiylari amalga oshirishi lozim. Ta'kidlash joizki, mehnatga oid huquqiy munosabatlar, olingan ish haqi yoki boshqa daromadlarni tasarruf etish bilan bog'liq bitimlardan kelib chiqadigan ishlar bo'yicha sud va boshqa organlarning hujjatlari asosida berilgan ijro hujjatlari bajarilayotganda qonunda nazarda tutilgan hollarda mazkur ishni yuritishda o'z huquqdarini mustaqil ravishda amalga oshirishlari va majburiyatlarini bajarishlari mumkin (mazkur qonunning 10-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida ta'kidlanishicha, ish beruvchi tashabbusiga ko'ra, mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligiga oid nizolarni hal qilishda sudlar quyidagilarni aniqlashi kerak:

MKning 100-moddasi 2-qismida belgilangan mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligi shartlari va tartibiga rioya etilgani;

xodim ish beruvchi tomonidan tegashli asosga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilishi to'g'risida ogohlantirilgani (xabardor etilgani) (bunday ogohlantirish yoki xabar berish talab qilinmaydigan MKning 100-moddasi 2-qismining 5-bandi bundan mustasnodir);

mehnat to'g'risidagi qonunchilik va normativ hujjatlarda belgilangan ish beruvchining tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik va ta'tilda bo'lgan vaqtda bekor qilishga yo'l qo'yilmasligi haqida MKning 100-moddasining 3-qismi talablari inobatga olingani (korxona butunlay tugatilgan holatlar bundan mustasnodir);

- ayrim toifa xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda qonun bilan belgilangan qo'shimcha kafolatlar, jumladan, homilador va 3 yoshgacha bolasi bor ayollar bilan ish beruvchining tashabbusiga binoan mehnat shartnomasining bekor qilinishiga yo'l qo'yilmasligi, korxonaning butunlay tugatilishi hollarida mehnat shartnomasini boshqa ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilish (MKning 237-moddasining 1-qismi) bundan mustasnodir;

- 18 yoshga to'lmagan shaxslar bilan faqat mahalliy mehnat organlari roziligi bo'lganda mehnat shartnomasini bekor qilish mumkinligi (MKning 246-moddasi);

kasaba uyushmasi yoki boshqa vakillik organiga saylangan va ishlab chiqarish ishidan ozod etilmagan hamda shu organga saylangan xodimlar ana shu lavozimdagi vakolatlari tugagach, 2 yil davomida mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmay turib, ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmasligi hisobga olingani;

- jamoa kelishuvida, shuningdek, jamoa shartnomasida yoki korxonaning boshqa lokal normativ hujjatlarida belgilangan kafolatlariga rioya etilgani, jumladan, ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki

xodimlarning boshqa vakillik organining oldindan rozilgisiz, agarda bunday rozilik jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida ko`zda tutilgan bo`lsa, bekor qilishga yo`l qo`yilmasligi (MKning 101-moddasi), agar qonun bo`yicha xodimlar ishda qoldirishga teng huquqli bo`lsalar, (Mkning 103-moddasi 3-qismi), ishda qoldirishda afzallik huquklarini aniqlash jamoa shartnomasida nazarda tutilgan holatlarning hisobga olinishi va boshqalar.

Tuman (shahar) xalq sudining mehnat nizolari yuzasidan chiqar-gan hal qiluv qarori, fuqarolik ishlari yuzasidan chiqarilgan boshqa hal qiluv qarorlari singari, basharti, qaror ustidan kassatsiya shikoyati berilmagan bo`lsa, e`lon qilingan paytdan boshlab 20 kun o`tgach, ijro etiladi. Hal qiluv qarori ustidan kassatsiya va apellyatsiya shikoyati berilgan (protest keltirilgan) taqdirda, shikoyat (protest) ko`rib hal etilgach, kuchga kiradi(FPK ning 217 -219 va 318-moddalari).

Tuman (shahar) xalq sudi tomonidan chiqarilgan hal qiluv qarori fuqarolik protsessual qonunchiligida ko`zda tutilgan tartibda ijro etiladi.

O`zbekistop Respublikasining "Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to`g`risida" 2001 ytsl 29 avgustdagi 259-N-sonli qonunining 3-moddasiga muvofiq, sud va boshqa organlar hujjatlarini majburiy ravishda ijro etish O`zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi huzuridagi sud qarorlarini ijro etish, sud faoliyatini moddiy texnikaviy va moliyaviy jihatdan ta`minlash departamenti hududiy bo`limlarining ijrochilari, tuman (shahar) bo`linmalarining sud ijrochilari zimmasiga yuklatilgan bo`lib, ularning vakolatlari mazkur qonun va boshqa qonun hujjatlari bilan belgilab qo`yilgan.

Mehnat shartnomasi noqonuniy, asossiz yoki belgilangan tartib buzilgan holda bekor qilingan yoxud xodim g`ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o`tkazilgan taqdirda, u ish beruvchining o`zi, sud yoki mehnat nizosini ko`rib chiqayotgan boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi shart.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganining qonuniy yoki qonuniy emasligi haqidagi masala hal qilinayotganda, sud xodim bilan mehnatga oid munosabatlar bekor qilinganining asosli ekaniga baho berishi lozim.

G`ayriqonuniy ravishda sudlangani munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan yoki g`ayriqonuniy ravishda jinoiy javobgarlikka tortilishi munosabati bilan ishdan (lavozimdan) chetlatilgan xodimga avvalgi ishi (lavozimi) berilishi lozim, buning imkoniyati bo`lmaganda (korxona tugatilgani, shtatlar qisqartirilgani) yoki ishga (lavozimga) tiklash uchun to`squinlik qiluvchi qonunda nazarda tutilgan boshqa asoslar mavjud bo`lgan taqdirda, unga avvalgi ishiga (lavozimiga) teng boshqa ish (lavozim) berilishi shart.

Mazkur Plenum qarorida mehnat shartnomasining bekor qilinishi qonuniy deb topilgan hollarda, xodimga mehnat daftarchasini o`z vaqtida bermaganlik oqibatida majburiy progul vaqti uchun haq to`lash va mehnat munosabatlarini bekor qilish sanasini mehnat daftarchasi berilgan kunga ko`chirish haqidagi talablari qanoatlantirilishiga sudlar alohida e`tibor qaratish lozimligi ta`kidlangan.

Agarda MKning 81-moddasi 2-qismi talablariga xilof ravishda xodimning mehnat daftarchasiga mehnat shartnomasini bekor qilish asosi (sababi) ko`rsatilgan bo`lib, u xodimning ishga joylashishiga to`squinlik qilayotgan bo`lsa, mehnat shartnomasi noqonuniy bekor qilinganda majburiy progul vaqti uchun haq to`lash nazarda tutilgani singari, sud xodimni majburiy progul vaqti uchun unga haq to`lash haqida hal qiluv qarori chiqarishga haqli (mazkur qarorning 47-moddasi).

Sudlar xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishining qonuniyligini buyruqda ko`rsatilgan asoslar bo`yicha tekshirishi lozim. Mehnat munosabatini bekor qilinishini sud boshqa asosda ko`rishga haqli emas.

Agar sud ishga tiklash haqidagi nizoni hal qilishda bu ish beruvchining mehnat munosabatlarini bekor qilishga asos bo`lgan deb topsa, ammo mehnat shartnomasini bekor qilish ta`rifi noto`g`ri yoki amaldagi qonunlar mos bo`lmasa, sud ta`rifni o`zgartiradi va hal qiluv qarorida mehnat shartnomasini bekor qilish sababini qonunlarga mos ravishda ularning tegishli moddasiga (bandiga) tayangan holda baho beradi.

Xodimning iltimosiga ko`ra, sud mehnat shartnomasini bekor qilish asosining ta`rifini uning o`z xohishiga binoan yoki taraflarning kelishuvi bo`yicha o`zgartirilgani to`g`risida hal qiluv qarori chiqarish bilan cheklanishi mumkin.

Basharti, xodim mehnat shartnomasini bekor qilish asosining ta`rifi o`zining sha`ni va qadr-qimmatini kamsitgan deb hisoblasa, bu holda tuman (shahar) sudi nizoni ko`rish bilan bir vaqtda, xodimning talabiga ko`ra, unga etkazilgan ma`naviy zararni to`lash haqidagi masalani ham hal etadi.

Mehnatga doir ayrim ishlar bo`yicha qarorlarning darhol ijro etilishi

Mehnat nizosi tegishli organning mazkur nizo yuzasidan chiqargan qarori ijro etilishi bilan oxirigacha hal etilgan hisoblanadi. Shu sababli, mehnat nizosini ko`rib chiqqan organ qarorining o`z vaqtida ijro etilishi xodimlar huquqlarining tiklanishini ta`minlash, mehnat huquqlari yuzasidan berilgan kafolatlarning to`liq amalga oshirilishida katta ahamiyat kasb etadi.

Sudning mehnat nizolari yuzasidan chiqargan qarori sud majlisida tekshirilgan barcha materiallar, taraflarning hamda sud jarayoni boshqa ishtirokchilarining ko`rsatmalari har tomonlama o`rganilishi, tegishli dalillar bilan qonuniy va adolatli asoslangan bo`lishi lozim. Shuningdek, qaror amaldagi qonunlar, boshqa normativ hujjatlar, jamoa shartnomasi va kelishuvlari hamda mehnat shartnomasiga muvofiq bo`lishi kerak.

O`zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksining 219-moddasida mehnatda mayib bo`lganlik yoki sog`liqqa boshqacha tarzda shikast etishi, shuningdek, boquvchisining o`limi natijasida ko`rilgan zararni qoplash uchun to`lovlar undirish haqidagi sud qarori ham darhol ijro etilishi belgilab qo`yilgan.

Mehnat kodeksining 273-moddasida mehnat nizolari yuzasidan chiqarilgan sud qarorlarini ijro etish tartibi belgilangan. Unga ko`ra, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi g`ayriqonuniy ravishda bekor qilinganda, uni ishga tiklash, shuningdek, mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari ta`rifini o`zgartirish to`g`risidagi sud chiqargan hal qiluv qarori yoki g`ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o`tkazilgan xodimni avvalgi ishga tiklash haqida mehnat nizolarini ko`ruvchi organ chiqargan ijro qarori darhol ijro etilishi darkor.

Mazkur qonunning 30-moddasiga binoan ijro hujjatlarining quyidagi talablari darhol ijro etilishi kerak:

alimentlar hamda 3 oydan oshmagan ish haqini undirish to`g`risidagi talablar;

qonunga xilof ravishda mehnat shartnomasi bekor qilingan yoki boshqa ishga o`tkazilgan xodimni ishga tiklash, mehnat shartnomasini bekor qilish asosining ta`rifini o`zgartirish to`g`risidagi talablar.

Ish beruvchi tomonidan bunday qarorning ijrosi kechiktirilgan takdirda, ushbu qarorni qabul qilgan mehnat nizolarini ko`ruvchi organ ijro kechiktirilgan vaqt uchun xodimga o`rtacha ish haqi to`lash yoki ish haqidagi farqni to`liq miqdorda to`lash to`g`risida ajrim yoki qaror chiqaradi. Agar g`ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o`tkazilgan xodim mehnat nizolari komissiyasi tomonidan berilgan guvohnoma asosida komissiya qarorini majburiy ravishda ijro etgirishni so`rab, sudga murojaat qilgan bo`lsa, sud mehnat nizolari komissiyasi qarorining ijrosi kechiktirilgani tufayli yuzaga kelgan majburiy progul vaqti uchun xodimga ish haqi to`lash to`g`risida ajrim chiqaradi. Buning boisi shundaki, mazkur qonunning 5-moddasiga muvofiq, mehnat nizolari komissiyasining qarorlari ham ijro etilishi lozim bo`lgan sud hujjatlari qatorida sanaladi. Binobarin, mehnat nizolari komissiyasi o`z qarori asosida beriladigan guvohnoma esa ijro hujjati hisoblanadi (mazkur qonunning 7-moddasi).

YUqorida qayd etilganidek, mehnat nizolarini ko`ruvchi organning xodimga 3 oydan ko`p bo`lmagan muddat uchun ish haqini to`lash to`g`risidagi qarori ham darhol ijro etiladi.

O`zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual kodeksining 219-moddasida ko`rsatilganidek, mehnatda mayib bo`lganlik yoki sog`liqqa boshqacha tarzda shikast etishi,

shuningdek boquvchisining o'limi natijasida ko'rilgan zararni qoplash uchun to'lovlar undirish haqidagi sud qarori ham darhol ijro etiladi.

Mehnat shartnomasi qonunga muvofiq xilof ravishda bekor qilingan yoki qonunga xilof ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimni ishga tiklash to'g'risidagi qaror ham darhol ijro etiladi.

Ishga tiklash to'g'risidagi qarorni ijro etish ish beruvchi tomonidan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish yoki uni boshqa ishga o'tkazish haqidagi o'zining noqonuniy buyrug'ini bekor qilish to'g'risida farmoyish chiqarib, xodim ilgarigi mehnat majburiyatlarini bajarishga qo'yilgan vaqtdan boshlab tamomlangan hisoblanadi (mazkur qonunning 72-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik protsessual qonunchiligiga muvofiq, sud ishga tiklash to'g'risidagi ishlar bo'yicha uchinchi shaxslarni ishga jalb qilish masalasini hal qilmog'i lozim. Ushbu moddada ta'kidlanishicha, mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan xodimlarni avvalgi ishga tiklash to'g'risidagi ishlar bo'yicha sud o'z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq bergan mansabdor shaxsni uchinchi shaxs sifatida ishtirok etish uchun javobgar tarafiga jalb qilishi shart (O'zbekiston Respublikasi FPKning 259-moddasi).

MKning 274-moddasida mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazishda aybdor bo'lgan mansabdor shaxs zimmasiga ana shu xodimga ish haqi to'lanishi munosabati bilan ish beruvchiga etkazilgan zarar o'rnini qoplash majburiyatini yuklaydi. Bunday majburiyat, basharti mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish qonunni ochikdan-ochiq buzgan holda amalga oshirilgan yoki mansabdor shaxs sudning xodimni ishga tiklash to'g'risidagi qarori ijrosini kechiktirgan bo'lsa, yuklatiladi.

Etkazilgan zarar o'rnini qoplash uchun to'lanadigan haq miqdori mansabdor shaxsning 3 oylik maoshidan ortib ketmasligi lozim.

Mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilish yoki xodimni noqonuniy boshqa ishga o'tkazish bilan amalga oshirgan mansabdor shaxsni ishga javobgar tarafidan uchinchi shaxs sifatida jalb etish masalasi ishni sudda ko'rishga tayyorlash bosqichida hal etiladi yoki bu masala ishni sud majlisida ko'rilish jarayonida o'z echimini topishi mumkii. Mansabdor shaxsni bunday tarzda jalb etilishi uning ish bo'yicha javobgar vakili sifatida so'zga chiqish huquqidan mahrum etmaydi.

Ishni ko'rish vaqti va joyi to'g'risida xabardor qilingan mansabdor shaxs sud zaliga uzrsiz sabablarga ko'ra kelmasa yoki uning hozir bo'lmaslik sabablari haqida ma'lumot bo'lmagan taqdirda, sud bu shaxsning ishtirokisiz ham ishni ko'rishini mumkin.

Agar javobgar tarafidan uchinchi shaxs sifatida ishga jalb etilgan mansabdor shaxs zimmasiga xodimning majburiy progul vaqti uchun o'rtacha ish haqi to'lash bilan keltirgan zararni yoki kam haq to'lanadigan ishni bajargani tufayli o'rtadagi ish haqidagi farqni qoplash majburiyati yuklanishi mumkin emas, degan xulosaga kelsa, sud hal qiluv qarorida tegishli asoslarni bayon etishi shart.

MKning 274-moddasi bo'yicha mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilish yoki xodimni noqonuniy boshqa ishga o'tkazganlik uchun moddiy javobgarlik sud tomonidan faqat o'ziga berilgap vakolat doirasida, ammo qonunni ochiq-oydin buzgan holda mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish to'g'risida g'ayriqonuniy buyruq chiqargan mansabdor shaxsga yuklatilishi mumkin.

Ishga qabul qilish va mehnat shartnomasini bekor qilish huquqiga ega bo'lmagan mansabdor shaxs qonunni ochiq-oydin buzib, mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o'tkazish haqida buyruq chiqargan taqdirda, u MKning 274-moddasi bo'yicha moddiy javobgar bo'ladi.

Ishni ko'rish jarayonida mansabdor shaxs korxona bilan mehnat munosabatlarini bekor qilgan taqdirda ham, u korxonada ishlagan davrida qonunni ochiq-oydin buzib, mehnat

shartnomasini bekor qilgan yoki xodimni boshqa ishga o'tkazgan hamda uni ishga tiklash haqidagi qarorning ijrosini kechiktirgan bo'lsa, sud MKning 274-moddasiga binoan, bu shaxsga moddiy javobgarlikni yuklashi mumkin. Chunki mehnat shartnomasining bekor qilinishi etkazilgan zararni qoplash majburiyatidan ozod etmaydi (mazkur qarorning 53-bobi).

"qonunni ochiqdan-ochiq buzish" tushunchasi O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida bayon etib berilgan.

Unga ko'ra qonunni ochiqdan-ochiq buzish deganda quyidagilar tushuniladi:

qonunda ko'rsatilmagan asoslar bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish;

ish beruvchi tashabbusiga bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi roziligisiz, agarda bunday rozilik olish lozimligi jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida ko'zda tutilgan bo'lsa;

ish beruvchining tashabbusiga bilan, 18 yoshga to'lmagan shaxslarning ishlab chiqarishdan ajralmagan holda xodimlarning vakillik organiga saylanganda hamda saylanish muddati tugagandan so'ng 2 yil mobaynida mahalliy mehnat organining oldindan roziligini olmaganda;

MKning 237-moddasining 1-qismida ko'rsatilgan, ya'ni ish beruvchiga ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'ymaydigan holatlar ma'lum bo'lganda;

ish beruvchining tashabbusi bilan, korxonaning to'liq tugatilishi hollaridan tashqari, xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida ta'tilda bo'lgan vaqtida;

MKning 84-moddasining 3-qismida ko'rsatilgan, xodimlarni ishga qabul qilishda dastlabki sinov natijasiga ko'ra;

MKning 100-moddasi 2-qismining 4-bandida bo'yicha korxonada ichki mehnat qoidalari tasdiqlanmagan taqdirda, shuningdek, xodim qoidalarda belgilanmagan mehnat majburiyatlarini bir marta buzgani uchun;

xodimning tashabbusi bo'yicha uning mehnat shartnomasini bekor qilish haqida yozgan arizasi bo'lmaganda;

nomuayyan muddatga ishga qabul qilingan xodim bilan mehnat shartnomasining muddati o'tgani munosabati bilan;

ish beruvchi tomonidan qonuniylik shartlari yoki mehnat shartnomasini bekor qilish bo'yicha belgilangan tartib qo'pol ravishda buzilgan boshqa hollarda.

Xodimni boshqa ishga o'tkazish quyidagi hollarda qonunni ochiq-oydin buzgan holda amalga oshirilgan, deb topiladi, qachonki u:

ishlab chiqarish zarurati yoki bekor turib qolish munosabati bilan vaqtinchalik boshqa ishga o'tkazishdan tashqari hollarda, xodimning roziligisiz;

xodimning sog'lig'iga to'g'ri kelmaydigan ishga o'tkazish, agarda bu holat ish beruvchiga oldindan ma'lum bo'lsa;

ishlab chiqarish zarurati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning roziligisiz, agar jamoa shartnomasida, u tuzilmagan taqdirda ish beruvchi bilan kasaba uyushmasi qo'mitasi o'rtasida yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishilgan holda, bundan boshqa ishga o'tkazishning amal qilish muddatlari, shuningdek, ishlab chiqarish zaruratiga oid holatlar belgilanmagan bo'lsa;

ishlab chiqarish zarurati yoki bekor turib qolish munosabati bilan xodimning roziligisiz boshqa ishga o'tkazish, yoxud xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasida kelishuv bo'yicha belgilangan muddat domasiga kiritilmagan hollarda ishlab chiqarish zarurati munosabati bilan xodimning roziligisiz boshqa ishga o'tkazish, agar u ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuv bo'yicha ishlab chiqarish zarurati hollari qatoriga kiritilgan bo'lmasa;

ish beruvchi tomonidan boshqa ishga o'tkazish yuzasidan belgilangan tartibni qo'pol ravishda buzgan boshqa hollarda amalga oshirilgan bo'lsa (mazkur qarorning 51-bandi).

Mazkur qonunning 82-moddasida jismoniy shaxslarning ijro hujjatini bajarmagani uchun javobgarligi belgilangan. CHunonchi, ijro hujjati ixtiyoriy ravishda ijro etish uchun belgilangan muddatda urzsiz sabablarga ko'ra ijro etilmagan taqdirda, mansabdor shaxslarga eng kam ish haqining 15 barobarigacha miqdorda jarima soladi. Bizningcha, ushbu yangi norma sudning xodimni ishga tiklash haqidagi qarorini ijro etmagan mansabdor shaxslarga ham tatbiq etilishi darkor.

Respublika Fuqarolik protsessual qonunchiligiga muvofiq, da'vogar o'z arizasida bayon qilgan talablarning asosini yoki predmetini o'zgartirishga, da'vo talabining miqdorini oshirishga yoki kamaytirishga, undan butunlay yoki qisman voz kechishga, javobgar, o'z navbatida, da'vogar talabini to'liq yoki qisman tan olishga haqlidir.

Ta'kidlash joizki, da'vo ishi taraflari sud jarayonining istalgan bosqichida kelishuv bitimi tuzish qorqali mazkur ishni yakunlashga haqlidirlar (O'zbekiston Respublikasi FPKning 40-moddasi).

Agar da'vogarning da'vodan voz kechishi javobgarning da'voni tan olishi va taraflarning kelishuv bitimi qonunga xilof bo'lsa yoki boshqa shaxslarning huquqlari va qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini buzgan taqdirda, sud da'vodan voz kechishni ham, uni tan olishni ham qabul qilmaydi va kelishuv bitimini tasdiqlamaydi.

O'zbekiston Respublikasi FPKning 180-moddasida ta'kidlanishicha, da'vogar arz qilgan talablaridan voz kechishi, javobgar esa arz qilingan talablarini tan olishi to'g'risida taraflar o'rtasida kelishuv bitimi tuzilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qarorida bu haqta muhim ko'rsatma berilgan. Uning mazmuni shundan iboratki, ishga tiklash haqidagi da'vodan voz kechish masalasini hal qilishda yoki taraflarning bunday da'vo bo'yicha kelishuv bitimini tasdiqlashda sud bu harakatlar qonunga zid yoki zid emasligini, taraflarning qonun bilan qo'riqlanadigan huquq va manfaatlarini buzilgan yoki buzilmaganini aniqlashi shart.

Sud da'vodan voz kechishni qabul qilgan yoki kelishuv bitimini tasdikdagan va ish yurgizishni tugatgan taqtsirda, ishni ko'rishda aniqlangan qonun buzilishlarini bartaraf etish yuzasidan xususiy ajrim chiqarishga haqlidir (mazkur qarorning 54-bandi).

Mehnat qonunchiligida xodimning pul undirishga doir talablarini qondirish masalasi quyidagicha hal qilingan. qoidaga ko'ra, ish beruvchi xodimning pul undirishga doir talabini hech qanday muddat bilan cheklamay, hamma vaqt uni qondirishga haqlidir.

Ish haqini undirish to'g'risida nizo kelib chiqqan taqdirda, mehnat nizolarini ko'ruvchi organ xodimning pul undirishga doir quyidagi talablarini to'liq qondirishi lozim:

mehnat shartnomasi bekor qilinganda, xodimga mehnat daftarchasini o'z vaqtida bermaganlik oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun haq to'lash to'g'risida;

foydalanilmagan ta'til uchun xodimga tegishli bo'lgan kompensatsiyani to'lash to'g'risida.

Amaddagi qonunchilikda mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingani yoki boshqa ishga noqonuniy ravishda o'tkazilgani yohud ishdan chetlatilgani oqibatida kelib chiqqan majburiy progul vaqti uchun xodimga haq to'lash to'g'risidagi mehnat nizolarini ko'rib chiqish chog'ida mehnat nizolarini ko'ruvchi organ tomonidan xodimning pul undirishga doir talablari bir yildan ortiq bo'lmagan muddatda qondirilishi nazarda tutilgan. Xodimning pul undirishga doir boshqa talablari esa 3 yildan ortiq bo'lmagan muddatda qondiriladi.

Shuni ham qayd etish lozimki, qonunda mehnat nizolarini ko'ruvchi organlarning qaroriga binoan to'langan mablag'larni qayta undirib olishda muayyan cheklashlar belgilangan. Chunonchi, mehnat nizolari yuzasidan mehnat nizolari komissiyasi, shuningdek, sud chiqargan qaror asosida to'langan mablag'larni, basharti qaror xodimning bergan yolg'on ma'lumotlariga yoki taqtsim etgan soxta hujjatlariga asosan qabul qilingan bo'lib, pirovardida u nazorat tartibida bekor qilingan hollardagina, xodimdan qayta undirilishi mumkin.

Ish beruvchi tomonidan ixtiyoriy ravishda, shu jumladan qonunni noto'g'ri qo'llanilishi oqibatida to'langan ortiqcha ish haqi qayta undirib olinishi mumkin emas, hisob-kitobda yo'l qo'yilgan xato oqibatida to'langan ortiqcha to'lovlar bundan mustasno. Xodimga u bergan yolg'on ma'lumotlari yoki taqdim etgan soxta hujjatlari oqibatida to'langan mablag'lar undan sudning qarori asosida undirib olinadi (MKning 278 moddasi, FPKning 385-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining "Sudning hal qiluv qarori haqida" 1998 yil 17 apreldagi 13-sonli qarorida ta'kidlanishicha, sudning hal qiluv qarori nizolashayotgan taraflarning shaxsiy huqukdari va qonun bilan qo'riqlanadigan manfaatlarini qimoya qilishning muhim omili hisoblanadi. Bu, o'z navbatida, hal qiluv qarorini qabul qilishda sudlar zimmasiga yuksak mas'uliyat va ana shunday ishlarga alohida e'tibor bilan yondashish majburiyatini yuklaydi. Har bir ish bo'yicha sudning hal qiluv qarori qonuniy va asoslangan bo'lishi lozim.

Ma'lumki, ma'naviy zararni qoplash masalasiga oid nizolarni hal etishda O'zbekiston Respublikasi Oliy Sudi Plenumining "Ma'naviy zararni qoplash haqidagi qonunlarni qo'llashning ayrim masalalari to'g'risida" 2000 yil 28 apreldagi 7-sonli qarori qo'llanilishi lozim.

Kelib chiqqan nizolarni to'g'ri va o'z vaqtida hal qilish uchun sud har bir ish bo'yicha taraflarning o'zaro munosabatlari harakteri va ushbu nizoga oid ma'naviy zararni qoplash bo'yicha qonunni qo'llashga yo'l qo'yilishi mumkinligi, basharti qonunda bunday javobgarlik belgilangan bo'lsa, bunday zararni qoplash tartibi va shartlarini nazarda tutgan qonun qachon kuchga kirgani, shuningdek ma'naviy zararni keltirib chiqargan harakatlar qachon sodir etilganini tekshirishi va muhokama etib baho berishi darkor.

Bundan tashqari, sud jabrlanuvchiga jismoniy, u qanday holatda va qanday harakat (harakatsizlik) bilan etkazilgani, zarar etkazuvchining aybi darajasi, jabrlanuvchi qanday ruhiy va jismoniy azob tortgani va uni qoplash qanday miqdorda baholanishi hamda nizoni hal qilish uchun ahamiyatga ega bo'lgan boshqa holatlarni aniqlashi shart (mazkur plenum qarorining 2-bandi)

Ushbu Plenum qarorining 6-bandida ta'kidlanganidek, Mehnat kodeksining 112-moddasiga binoan sud sud mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingani yoki xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgani oqibatida unga etkazilgan ma'naviy zararni qoplash majburiyatini ish beruvchiga yuklashi mumkin.

Ish beruvchiga bunday javobgarlik xodimni noqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazish rad etilganda, ishdan chetlatilganda, mehnat daftarchasi, ish haqi, shuningdek boshqa to'lovlar o'z vaqtida berilmagan hollarda ham yuklatilishi mumkin.,

Ma'naviy zararni qoplash miqdorini etkazilgan mulkiy va boshqa moddiy zararni undirish haqidagi da'vo talabining qoplanish hajmiga qarab belgilanishi mumkin emas (mazkur qarorning 13-bandi). Mazkur masala adolat yuzasidan va oqilona yondashuv asosida hal etilmog'i darkor.

O'zbekiston Respublikasining "Sud hujjatlari va boshqa organlar hujjatlarini ijro etish to'g'risida" 2001 yil 29 avgustdagi qonunining 69-moddasida ko'rsatilishicha, quyidagi holatlarda pul summalarining undirib olinishiga yo'l qo'yilmaydi:

mayib bo'lganlik yoki sog'liqqa boshqacha tarzda shikast etkanlik, shuningdek boquvchisining vafot etgani sababli ko'rilgan zararni to'lash summalariga;

xizmat majburiyatlarini bajarish chog'ida mayib bo'lgan (yaralangan, shikastlangan, kontuziyaga uchragan) shaxslarga va mazkur shaxslar halok bo'lgan (vafot etgan) takdirda ularning oila a'zolariga to'lanadigan summalariga;

bola tug'ilgani munosabati bilan to'lanadigan summalariga;

aliment majburiyatlari bo'yicha to'lanadigan summalariga;

mehnat sharoiti noqulay bo'lgan ishlar uchun to'lanadigan summalariga, shuningdek radiatsiya ta'siriga uchragan shaxslarga va qonun hujjatlarida belgilangan boshqa hollarda to'lanadigan summalariga;

homiladorlik va tug'ish bo'yicha to'lanadigan nafaqa summalariga;

dafn etish marosimi uchun beriladigan nafaqa summalariga;
qisman haq to'lanadigan ta'til davrida bolani parvarishlash uchun to'lanadigan summalariga;

bola tug'ilishi, qarindoshlar vafotetishi, nikohtuzish munosabati bilan korxona, muassasa yoki tashkilot tomonidan to'lanadigan summalariga;

mehnatga oid munosabatlar bekor qilinganda, ishdan bo'shatish nafaqasi tariqasida to'lanadigan summalariga;

Ushbu qonunda undiruv navbati ham belgilab qo'yilgan. Unga ko'ra, byudjetga va davlat maqsadli jamg'armalariga to'lovlar bo'yicha, mehnatga oid munosabatlardan kelib chiqadigan talablar birinchi navbatda qanoatlantiriladi (mazkur qonunning 80-moddasi).

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 276-moddasiga mu-vofiqayrim toifadagi davlat xizmatchilarining mehnat shartnomasini bekor qilish, asossiz ravishda boshqa ishga o'tkazish yoki mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish bilan bog'liq holatlarda etkazilgan zararni undirish va intizomiy jazo berish masalalariga taalluqli mehnat nizolari qonunda belgilangan tartibda ko'rib chiqiladi.

Yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirishga doir nizolarni ko'rib chiqish. Xodimga yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirishga doir mehnat nizolari ish beruvchi va tegishli kasaba uyushmasi organi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi tomonidan hal qilinadi.

Mehnat to'risidagi qonunlarning va boshqa normativ hujjatlarning qoidalarini, shuningdek, yangi mehnat shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarni o'zgartirish to'g'risidagi mehnat shartnomasi majburiyatlarini qo'llanilishi masalasiga doir mehnat nizolari xodimning tanloviga ko'ra, mehnat nizolari komissiyasida yoki sudda ko'riladi.

Xodim mehnatga doir huquqiy munosabatlardan kelib chiqadigan talablari bo'yicha sudga murojaat qilganida davlat foydasiga sud harajatlarini to'lashdan ozod etiladi.

Sudlar Fuqarolik protsessual qonunchiligining mehnat nizolarini ko'rish muldatlari va davlat bojini undirish haqidagi talablariga rioya qilishlari, bunda faqat da'vogarlar boj to'lashdan ozod qilinishini nazarda tutishlari lozim.

Da'vo qanoatlantirilgan hollarda sud bojni davlat foydasiga javobgardan undirishi shart (mazkur qarorning 56-bobi).

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998 yil 17 apreldagi 12-sonli qaroriga muvofiq, sudlar xodimlarning huquq va qonuniy manfaatlarining buzilishlarini bartaraf qilishga qaratilgan choralarni ko'rish zarurligiga alohida e'tibor berish, mehnat qonunlarining buzilishi bo'yicha aniqlangan faktlar yuzasidan xususiy ajrimlar chiqarib, munosabat bildirishlari lozim.

MKning 281-moddasida jamoalarga doir mehnat nizolarini (ziddiyatlarini) ko'rib chiqish tartibi belgilab qo'yilgan.

Jamoalarga doir mehnat nizolari (ziddiyatlari)—bu ish beruvchi (ish beruvchilar birlashmasi) va xodimlar jamoalari (xodimlarning vakillik organlari) o'rtasida mehnatning yangi shartlarini belgilash va mavjud shartlarini o'zgartirish, jamoa shartnoma va kelishuvlarini tuzish, o'zgartirish va bajarish yuzasidan kelib chiqqan kelishmovchiliklardir.

Mehnatning yangi shartlarini belgilash yoki mavjud shartlarini o'zgartirish xususidagi jamoalarga doir mehnat nizolarini hal etish tartibi qonun bilan belgilab qo'yiladi.

Mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shu jumladan ish beruvchi va kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi o'rtasidagi kelishuvga binoan qabul qilingan jamoa shartnomasi, kelishuvi va lokal hujjatlarni qo'llanishi xususida jamoalarga doir mehnat nizolari sud tartibida ko'rib chiqilishi lozim. Jamoalarga doir bunday mehnat nizolarini sud taraflardan birining arizasi asosida ko'rib chiqadi.

Ushbu moddaning 3-qismida aytib o'tilgan ishlarni sudaarda ko'rib chiqish hamda sudlarning qarorlarini ijro etish vaqtida Kodeksda yakka mehnat nizolari uchun belgilangan tegishli qoida va muddatlar qo'llaniladi.

Mavzuga oid tayanch iboralar:

Jamoalarga doir mehnat nizolari; mehnat nizolari; intizomiy jazo; mehnat nizolarining sub`ektlari; yurisdiktsion organlar;

Mavzuga oid nazorat savollari:

1. Mehnat nizolari deganda nimani tushunasiz?
2. Intizomiy jazo ustidan xodim kimga shikoyat qiladi?
3. Mehnat nizosini ko`rishni so`rab sudga murojaat qilishga qanday shaxslar haqli hisoblanadilar?
4. Ish beruvchiga etkazilgan moddiy zararni undirish yuzasidan qanday da`vo muddati qo`llaniladi?
5. Xodim mehnat nizolari ko`rilishida ishtirok etish uchun advokat taklif etishga haqlimi?

Mavzuga oid test savollari:

1. Ish beruvchi va xodim o`rtasida mehnat to`g`risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarni shartlarini o`zgartirish masalalari yuzasidan kelib chiqadigan kelishmovchiliklar qanday nomlanadi?

- A) Mehnat nizolari
- V) Muzokaralar
- S) Kelishmovchiliklar
- D) A, V, S javoblar to`g`ri

2. Mehnat nizolari sub`ektiga qarab qanday turlarga bo`linadi?

- A) Yakka tartibdagi nizolar
- V) Jamoalarga doir nizolar
- S) Umumiy tartibdagi nizolar
- D) A va V javoblar to`g`ri

3. Mehnat nizolarini ko`rish tartibini demokratik tamoyili qaysi javobda berilgan?

- A) Nizolarni tez hal etilishi
- V) Nizolarni ochiq tartibda ko`rilishi
- S) Nizolarni kollegial hal etilishi; Nizolarni hal etishda ularni har tomonlama tekshirilishi
- D) Yuqoridagilarning barchasi to`g`ri

4. Mehnat nizolari mazmuniga ko`ra qanday turlarga bo`linadi?

- A) Da`voli va muddatli
- V) Da`voli va da`vosiz
- S) Muddatli va muddatsiz
- D) A va S javoblar to`g`ri

5. Da`voli nizolarning predmetini nima tashkil etadi?

- A) Mehnat huquqlarini tan olish
- V) Mehnat huquqlarini tiklash
- S) Mehnat qonunlari
- D) Mehnat nizolarini hal etish

Mavzuga oid adabiyotlar ro`yxati:

1. O`zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2014 y.
2. O`zbekiston Respublikasining «Mehnat kodeksi». T. «Adolat» 2014 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», 2006y.
5. Sh.Shoraxmedov «Fuqarolik protsessual huquqi» Darslik. T. «Adolat» 2001 y.
6. O'zbekiston Respublikasining sudlar to'g'risidagi qonuni.
7. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharhlar. T. TDYUI. 2008.
8. www. Lex.uz

O'quv-uslubiy adabiyotlar va elektron ta'lim resurslari ro'yxati.

Asosiy adabiyotlar:

1.	Gasanov M.YU., Sokolov E.A., O'zbekiston Respublikasida mehnat shartnomasi (kontrakt) 3- kitob.- Toshkent, 1996.
2.	Gasanov M.YU., Sokolov E.A., “Mehnat shartnomasi (kontrakt)”. Savollar va javoblar..- T. 2000 g.
3.	Inoyatov A.A. O'zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. –T. “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”, 2002.
4.	Islomov Z. Davlat va huquq umumnazariy masalalari. - T., “Adolat”, 2000.
5.	Kiselev N.YA. Zarubejnoe trudovoe pravo. Uchebnik. – M., Norma, 2000.
6.	Mejdunarodnoe chastnoe pravo. Pod red. D.yu.n., prof. G.K. Dmitrievoy. – M. “Prospekt”. 2004.
7.	“Mejdunarodniy trud”. Pod red. d.yu.n. prof. Kiseleva N.YA. - M., YUrist', 1998 g.
8.	“Xalqaro xususiy huquq”. Darslik. Mas'ul muxarrir yu.f.d., O'zbekiston Respublikasi FA akademigi, prof. H.R. Rahmonkulov. – T. “Iqtisodiyot va huquq dunyosi”. 2002.
9.	Tursunov Y.Mehnat huquqi.- Toshkent, “Moliya”, 1999, 187b.
10.	Tursunov Y., Usmanova M. Mehnat huquqi. – Toshkent, “Moliya”, 2001, 227-b.

Normativ-huquqiy hujjatlar:

1.	O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T., O'zbekiston. 2014.
2.	Konvensiya MOT 1930 goda № 29 “O prinuditel'nom trude”. Konventsii i rekomendatsii MOT v 2-x tomax. - Jeneva, 1991.
3.	Konvensiya MOT 1957 goda № 105 “Ob uprazhnenii prinuditel'nogo truda”. Konventsii i rekomendatsii MOT v 2-x tomax. – Jeneva, 1991.
4.	Konvensiya MOT 1973 g. № 138 “O minimal'nom vozraste”. Konvensii i rekomendatsii MOT v 2-x tomax. - Jeneva, 1991.
5.	Konvensiya MOT № 143 «O zloupotrebleniyax v oblasti migrasii i ob obespechenii trudyashimsya-migrantam ravenstva vozmojnostey i obrasheniya». Konvensii i rekomendatsii MOT v 2-x tomax. - Jeneva, 1991.
6.	Konvensiya MOT № 97 “O trudyashixsya - migrantax”. Konventsii i rekomendatsii MOT v 2-x tomax. - Jeneva, 1991.
7.	Konvensiya MOT 1973 g. № 138 “O minimal'nom vozraste”. Konventsii i rekomendatsii MOT v 2-x tomax. - Jeneva, 1991.
8.	O'zbekiston Respublikasining “Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to'g'risida”gi 1992 yil 2 iyuldagi qonuni. - T. O'zbekistonning yangi qonunlari. 1-son, 1993 yil.
9.	O'zbekiston Respublikasining “Nogironlarni ijtimoiy himoyalash to'g'risidagi Qonuni”. T. O'zbekistonning yangi qonunlari. 5-son. – T. “Adolat”, 1994.
10.	O'zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida”gi qonuni. - T. O'zbekistonning yangi qonunlari. 5-son. - T. “Adolat”, 1994.
11.	O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi - T. Adolat 2014 y.
12.	O'zbekiston Respublikasining Fuqarolik-prosessual kodeksi. T.“Adolat”.2014.
13.	Vazirlar Mahkamasining “O'zbekiston Respublikasida xorijiy ishchi kuchlarini jalb qilish va ulardan foydalanish tartibi to'g'risida”gi Nizom. – Qarorlar to'plami, 1995, 10-son.
14.	“O'zbekiston Respublikasida xorijiy ishchi kuchlarini jalb qilish va ulardan foydalanish tartibi to'g'risida” YO'riqnoma. 18.11.1996 g.
15.	O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1999 yil 17 iyuldagi 353- sonli “Haq to'lanadigan jamoat ishlarini tashkil qilish to'g'risida”gi Nizomi. – Qarorlar to'plami. 1999 yil, 7-son.
16.	O'zbekiston Respublikasi Prezidentining “Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligini

	tashkil etish to'g'risida"gi 2001 yil 13 fevraldagi PF 28 12 sonli Farmoni. – O'zbekiston respublikasining qonun hujjatlari to'plami. 2001 yil, 3-4 son.
17.	O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Vaqtinchalik bir martalik ish bilan ta'minlash markazlarini tashkil etish to'g'risida"gi 2001 yil 18 maydagi 233-sonli Qarori.
18.	"Tashqi mehnat migrasiyasi masalalari Agentligi" haqidagi Nizom. Vazirlar mahkamasining 2003 yil 12 aprel 505-sonli qarori bilan tasdiqlangan. Qarorlar to'plami. 2003 yil, 4 –son.

Qo'shimcha adabiyotlar:

1. Asriyan B.A. Mejdunarodniy trud: osnovnie pravovie ponyatiya.// Mejdunarodnoe publichnoe i chastnoe pravo. № 1, 2004.

Elektron ta'lim resurslari:

1.	Sayt "Profsoyuznaya ucheba": neyantsev @ z66.ru. http: // bca/uz/prot .
2.	law @ ext. dvg.ru . "Konferentsiya po trudovomu pravu".
3.	http:// www. Mintrud.ru . "Obzor zarabotnoy plati".
4.	http:// www. Solidarity-mos.ru /center/ Lawyers/ Komm. Tk .
5.	www. Lex.uz
6.	www. Gov. uz