

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ ВА ИЖТИМОИЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ

(МАЪРУЗА МАТНЛАРИ)

1-МАВЗУ: МЕҲНАТ ҲУҚУҚИНИНГ ПРЕДМЕТИ, УСЛУБЛАРИ

1.Бозор муносабатлари қарор топиши шароитида меҳнатга оид ижтимоий муносабатларни тартибга солишнинг зарурийлиги

2. Меҳнат ҳуқуқининг предмети

3. Меҳнат муносабатларини тартибга солишда шартномавий, тавсиявий ва императив усулларнинг қўшиб олиб борилиши

1.Бозор муносабатлари қарор топиши шароитида меҳнатга оид ижтимоий муносабатларни тартибга солишнинг зарурийлиги

Давлатимиз ўз миллий мустақиллигининг иккинчи ўн йиллигини сарҳисоб қилиш арафасида турибди. Ўтган йиллар давомида тўплаган амалий тажриба ва қўлга киритган ютуқларимиз юз йилларга арзигулик экани ҳеч кимда шубҳа туғдирмайди. Статистик ва иқтисодий таҳлиллар ижтимоий ва иқтисодий ҳаётимизнинг барча жабхаларида салмоқли олға силжиш содир бўлганини, мамалакатимизда бозор тамойиллари чуқур илдиз отганини кўрсатади. Президент Ислон Каримов ўзининг 2009 йил 13 февралдаги 2008 йилда мамлакатимизни ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш якунлари ва 2009 йилга мўлжалланган иқтисодий дастурнинг энг муҳим устувор йўналишларига бағишланган Вазирлар Маҳкамаси мажлисидаги маърузасида кўрсатиб ўтганидек: 2008 йилда ялпи ички маҳсулотнинг ўсиш суръатлари 9 фоизни, саноатда 12,7 фоизни, жумладан, истеъмол товарлари ишлаб чиқаришда 17,7 фоизни ташкил этди, хизмат кўрсатиш ҳажми 21,3 фоизга ўсди.

Иқтисодиётнинг бошқа муҳим тармоқлари ҳам барқарор суръатлар билан ривожланди: қурилиш – 8,3 фоиз, транспортда юк ва йўловчи ташиш ҳажми – 10,2 фоиз, савдо соҳаси – 7,2 фоизга ўсди. Қишлоқ хўжалигида 4,5 фоиз ўсишга эришилиб, 3 миллион 410 минг тонна пахта хомашёси тайёрланди, 6 миллион 330 минг тонна ғалла, шу жумладан, 6 миллион 145 минг тонна бугдой етиштирилди.

Давлат бюджети ортиғи билан бажарилди, кўзда тутилган дефицит ўрнига ялпи ички маҳсулотга нисбатан 1,5 фоиз миқдорида профицитга эришилди. Пухта ўйланган катъий пул-кредит сиёсатини изчил олиб бориш туфайли инфляцияни кўзда тутилган прогноз кўрсаткичлари чегарасида, яъни йиллик 7,8 фоиз даражасида сақлаб қолишга эришилди.

2008 йилда ўртача иш ҳақи бюджет ташкилотларида 1,5 баробардан зиёд, бутун иқтисодиёт бўйича эса 1,4 баробар ошди. Натижада ўтган йили ўртача иш ҳақи миқдори 300 АҚШ долларидан ортиқ бўлди. Аҳолининг реал даромадлари эса йил давомида жон бошига 23 фоиз кўпайди¹.

Жорий 2009 йилни оладиган бўлсак, ўртача иш ҳақи миқдорини бюджет соҳасида – ва шунга мос равишда ҳўжалик юритувчи субъектларда ҳам – 1,4 баробар ошириш кўзда тутилмоқда. Инфляциянинг ўсиш кўрсаткичини 7-9 фоиз даражасида сақлаб туриш мўлжалланмоқда.

Ташқи бозорда конъюнктуранинг ёмонлашувига қарамасдан, 2008 йилда ташқи савдо айланмаси 21,4 фоизга ошди, айти вақтда товарлар ва хизматлар экспорти 28,7 фоизга ортиди. Натижада ташқи савдо балансида ижобий салдо ҳажми сезиларли даражада ўсди. Бу эса ишончли тўлов баланси ва иқтисодиётимиз барқарорлигининг муҳим кўрсаткичи бўлиб хизмат қилмоқда.

Ташқи савдо таркибида чуқур ижобий ўзгаришлар рўй бермоқда. Кейинги йиллар мобайнида экспорт таркибида рақобатдош тайёр маҳсулот салмоғининг барқарор ўсиш тенденсияси ва хомашё етказиб берувчи тармоқлар маҳсулотлари улушининг камайиб бораётгани яққол кўзга ташланмоқда. 2008 йилда умумий экспорт ҳажмида хомашё бўлмаган товарларнинг улуши 71 фоиздан зиёдни ташкил этди. Айти вақтда Ўзбекистон учун анъанавий экспорт хомашёси бўлган пахта толасининг бу борадаги улуши 2003 йилдаги 20 фоиздан 2008 йилда 12 фоизга тушди.

Моддий ва маънавий бойликлар яратиш жараёнидаги ижтимоий муносабатлар объектив хусусиятга эга бўлиб, барча шаклда меҳнат фаолиятига тааллуқлидир. Бунда биргаликдаги меҳнат фаолияти ижтимоий ишлаб чиқариш

¹ Қаранг: Каримов И.А. Мамлакатимизни модернизация қилиш ва янгилашни изчил давом эттириш – давр талаби. Халқ сўзи. 14 феврал 2009 йил.

жараёнидаги кишилар томонидан ишлаб чиқариш қуроллари ва воситаларига таъсир этишга оид алоқалар сифатида баҳоланмоғи лозим. Бундай алоқалар ҳар доим ташкилий тусга эга, жамоа бўлиб ишлашнинг муайян қоидаларини ўз ичига олади.

Биргаликдаги меҳнат иштирокчиларининг мавқеига кўра, биргаликдаги меҳнат мустақил меҳнат (мулкдорнинг меҳнати) ва ёлланма меҳнат (мулк эгаси бўлмаганлар меҳнати) каби турларга бўлинади. Меҳнат бозорининг мавжуд бўлиши, ёлланма меҳнатдан фойдаланиш меҳнатнинг иккинчи тури билан боғлиқ бўлади.

Кенг миқёсли хусусийлаштириш ва давлат тасарруфидан чиқариш, хусусий мулкчиликнинг ривожланиши, тадбиркорликка кенг йўл очилиши Ўзбекистонда меҳнатни ташкил этишда бозор муносабатларига хос шакллар ҳамда усулларни қарор топиши ва ривожланишига имкон яратди, меҳнатни ташкил этиш ва қўллашга оид ижтимоий муносабатларга янгича ёндашувни талаб этди.

Республикаимиз Президенти И. А. Каримов Вазирлар Маҳкамасида сўзлаган нутқида таъкидлаганидек: “Биз янги асрга, янги минг йилликка қадам қўйдик. Янги юз йилликни биз учун қандай бўлиши 2001 йилда олдимизда турган вазифаларни нечоғлик адо этишимизга боғлиқ. Биз жамиятни янгилаш, ислохотларни изчил амалга ошириш бўйича аниқ-равшан ва ҳар томонлама пухта ўйланган дастурга эгамиз”¹.

2. Меҳнат ҳуқуқининг предмети

Меҳнат ҳуқуқи меҳнат жараёни технологиясини эмас, балки биргаликдаги меҳнат давомида унинг иштирокчилари ўртасида юзага келувчи социал алоқаларни тартибга солади.

Меҳнат ҳуқуқининг предмети саналувчи ижтимоий муносабатлар алоҳида гуруҳларга ажратилиши мумкин ва улар қаторига қуйидагиларни киритиш мумкин:

Меҳнат ҳуқуқи предмети саналувчи ижтимоий муносабатлар орасида моддий ва маънавий бойликлар ишлаб чиқариш жараёнида меҳнатни ташкил

¹ И. А. Каримов. «Ватан равнақи учун ҳар биримиз масъулмиз». «Халқ сўзи» газетаси, 2001 йил 17 феврал.

этиш юзасидан вужудга келувчи, меҳнатдан фойдаланишга оид бўлган ижтимоий алоқалар асосий ўринни эгаллайди.

Иқтисодий категория сифатида меҳнат муносабатлари ишлаб чиқариш муносабатларининг таркибий қисми саналиб, турли социал гуруҳларнинг мавқеини акс эттиради. Меҳнат муносабатлари иштирокчиси сифатида ишловчи ва иш берувчи иштирок этиб, улар ўртасидаги муносабат шартнома (контракт) асосига ва ҳақ тўлаш эвазига асосланган.

Меҳнат муносабатлари қуйидаги хусусиятлари билан ажралиб туради:

а) бу муносабатлар корхонада биргаликда меҳнат қилишдан келиб чиққан ҳолда тартибга солинадиган ички меҳнат тартиби қоидалари доирасида амалга оширилади;

б) ходим аниқ бир корхона-ташкilotнинг меҳнат жамоаси таркибига киритилади;

в) ходимни корхона жамоасига қўшилиши алоҳида юридик факт – меҳнат шартномаси тузиш, сайлов ёки танловдан ўтиш билан боғлиқ бўлади;

г) меҳнат шартномасининг мазмуни ходим томонидан муайян касб, ихтисос бўйича ишнинг бажарилишига қаратилган бўлади.

Фақат ёлланиб ишловчи ходимлар меҳнатигина меҳнат ҳуқуқининг предмети саналади ва мустақил меҳнат (мулкдор меҳнати) ушбу ҳуқуқ соҳаси предмети бўла олмайди.

Давлат хизматчисининг меҳнати улар ҳам ишга ёлланишлари туфайли меҳнат муносабатлари саналади. Бироқ ИИБ, МХХ, Мудофаа вазирлиги, Фавқулодда вазиятлар вазирлиги, Чегара қўшинлари Давлат қўмитаси ҳарбий хизматчилари фаолияти меҳнат ҳуқуқининг предмети саналмайди ва улар маъмурий муносабатлар жумласига киритилади ҳамда давлатнинг мудофаа функцияси билан боғлиқ бўлади.

3.Мехнат муносабатларини тартибга солишда шартномавий, тавсиявий ва императив усулларнинг қўшиб олиб борилиши

Мехнат муносабатларини тартибга солишда шартномавий усул етакчи ўрин тутди. Бунда айрим ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар меҳнат шартномаси воситасида, иш берувчи ва ходимлар жамоаси ўртасидаги муносабатлар жамоа шартномаси, жамоа келишувлари воситасида тартибга солиниши эътиборда сақланмоғи керак. Шартнома асосида ўрнатилган муносабат, унинг мазмуни бир томонлама ўзгартирилиши, бекор қилиниши мумкин эмас.

Тавсиявий усулда меҳнат муносабатлари тартибга солинганида ваколатли органлар томонидан меҳнат муносабатлари субъектларига қаратилган тавсиявий нормалар қабул қилинади. Ҳозирги пайтда давлатнинг императив актлари воситасида меҳнат муносабатларининг тартибга солиниши ҳам муҳим аҳамият касб этади.

Бозор иқтисодиётига асосланган иқтисодий базис ижтимоий муносабатларга таъсир этишнинг ягона давлат-ҳуқуқий механизми билан характерланувчи ягона ҳуқуқий тизимларни юзага чиқарди. У меҳнат соҳасидаги ижтимоий муносабатларни тартибга солишнинг ўзига хос юридик услубларини вужудга келтиради.

Мехнат ҳуқуқига оид услубларнинг ўзига хос хусусиятлари:

- 1) бу муносабатларнинг юзага келиш, ўзгариш, барҳам топишига;
- 2) ҳуқуқий муносабат иштирокчиларининг ҳуқуқий мавқеига;
- 3) ҳуқуқларнинг белгиланиш хусусияти ва мажбуриятларнинг бажарилишини таъмин этиш воситаларига қараб белгиланади.

Мехнат ҳуқуқий муносабатларининг юзага келишига ижтимоий иқтисодий асослар сабаб бўлиб, меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши билан бевосита боғлиқ бўлади. Мехнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг юзага келиши, ўзгариши ва барҳам топишининг ҳуқуқий тартибга солинишидан кўзланган асосий мақсад ҳам меҳнат бозорини давлат йўли билан бошқариш,

бу муносабатлар давомида фуқаролар ҳамда иш берувчилар ҳуқуқлари ва бошқа қонуний манфаатларни ҳимоя қилишдан иборатдир.

Меҳнат муносабатлари иштирокчиларининг ҳуқуқий мавқеи ўзаро тенглиги билан ажралиб туради. Бунга касб тури, машғулоти ва иш жойини танлаш эркинлиги фуқароларнинг конституциявий ҳуқуқларидан эканлиги, фуқаролар ўз жисмоний ва интеллектуал салоҳиятларидан ўз хоҳишларича фойдаланишлари мумкинлиги, мажбурий меҳнат тақиқланганлиги кабилар асос бўла олади. Шу билан меҳнат жараёнида ходим иш берувчига, унинг фармойишларига, ички меҳнат тартиби қоидаларига сўзсиз риоя этиши лозимлиги ҳам меҳнат ҳуқуқи услубига хос хусусиятлардандир.

Меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятларини белгилаш усуллари ҳам меҳнат ҳуқуқи методининг ўзига хос хусусиятлари жумласига киради. Ҳозирги пайтда меҳнат ҳуқуқий муносабатларини тартибга солишда давлат фаолияти билан бир қаторда бевосита корхона ва ташкилотларнинг ўзларига, ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллик органларига катта ваколатлар бериб қўйилган ҳолда меҳнат муносабатларига оид жуда кўп масалалар локал нормалар воситасида тартибга солиниши назарда тутилган. Шунингдек, меҳнат муносабатларини тартибга солишда бевосита ходим билан иш берувчи ўртасидаги ўзаро келишувларга, меҳнат шартномасига ҳам катта аҳамият берилган. Яъни меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишнинг норматив-ҳуқуқий, локал, шартномавий усуллари мавжудлиги қайд этилиши мумкин.

Меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш услублари сифатида императив (сўзсиз бажарилиши керак бўлган) ва тавсиявий хусусиятга эга бўлган ҳуқуқ меъёрларининг хусусиятлари эътиборга олинмоғи лозим. Императив меъёрлар тақиқловчи ёки буюрувчи бўлиши (масалан, 18 ёшга тўлмаган ходимларни моддий жавобгарлик билан боғлиқ бўлган ишларга қабул қилишнинг тақиқланиши, ходимлар учун энг кам даражадан паст бўлмаган меҳнат шароитлари яратилиши лозимлиги ва бошқалар) мумкин.

Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишнинг ўзига хос тартибда (меҳнат низоларини кўриш комиссиялари, бўйсунтириш тартибида юқори турувчи органлар томонидан) ҳимоя қилиниши, ўзига хос меҳнат ҳуқуқий процессуал тартиблар ҳамда муддатлар белгиланганлиги ҳам меҳнат ҳуқуқининг ўзига хос услубларини ифода этувчи хусусиятлардан ҳисобланади.

2-МАВЗУ:МЕҲНАТ ҲУҚУҚИНИНГ ТИЗИМИ ВА АСОСИЙ ФУНКЦИЯЛАРИ

1.Меҳнат ҳуқуқининг тизими

2.Меҳнат ҳуқуқининг асосий функциялари

1.Меҳнат ҳуқуқининг тизими

Меҳнат ҳуқуқи бозор иқтисодиёти шароитида меҳнат бозори фаолиятини, мулкчилик шаклидан, ҳўжалик юритиш усулидан қатъи назар, барча корхона, ташкилот, муассасаларда юзага келувчи ижтимоий меҳнат муносабатларини, ёлланма меҳнатни ташкил этишга оид бўлган муносабатларни давлат, жамият, айрим шахс манфаатлари уйғунлаштирилган ҳолда ҳуқуқий тартибга солишга қаратилган ҳуқуқ меъёрлари йиғиндиси ва тизимларидан иборатдир.

Меҳнат ҳуқуқининг фан соҳаси сифатидаги тизимлари ва қонунчилик тармоғи сифатидаги тизимлари мавжуд бўлиб, улар ўзаро ўхшаш бўлсада, бир-биридан фарқ қилади. Меҳнат ҳуқуқи фанининг бош вазифаси ўргатиш, таълим беришдан иборат бўлса, меҳнат қонунчилиги тармоғининг бош вазифаси – ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишга қаратилгандир.

Меҳнат ҳуқуқи фан сифатида умумий ва махсус қисмлардан иборат бўлиб, умумий қисмда фаннинг предмети, вазифалари, услублари сингари умумий хусусиятга эга бўлган масалалар, махсус қисмда эса меҳнат муносабатини ўрнатиш, бекор қилиш, иш вақти, дам олиш вақти, иш ҳақи ва

бошқа махсус меҳнат ҳуқуқий муносабатларнинг ўзига хос ҳуқуқий жиҳатлари ўрганилади.

Меҳнат қонунчилиги ҳуқуқнинг бир тармоғи сифатида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексида акс эттирилган бўлим ва бобларда ифодаланган тизимлардан иборат бўлади.

Меҳнат ҳуқуқи фан соҳасининг тизимлари билан меҳнат қонунчилиги тармоғи тизимлари ўзаро яқин бўлиб, айрим йўналишлар, ҳуқуқ институтларини қамраб олади. Шу билан бирга улар ўртасида муайян фарқлар ҳам мавжуд ва бу фарқлар меҳнат ҳуқуқи фан соҳаси сифатида қонунчилик амалиётини ўрганиш, умумлаштириш ва илмий хулоса ҳамда тавсиялар беришга, мутахассис кадрлар тайёрлашга йўналтирилганлиги билан, меҳнат қонунчилиги эса ҳуқуқий тартибга солиш тармоғи сифатида аниқ ижтимоий-ҳуқуқий муносабатларни тартибга солишга қаратилганлиги билан белгиланади.

Шу сабабли меҳнат ҳуқуқи фани ўзига хос бўлим, тушунча ва институтларга эга бўлади.

2. Меҳнат ҳуқуқининг асосий функциялари

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

3-МАВЗУ: МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ ТАМОЙИЛЛАРИ ВА МАНБАЛАРИ

1. Меҳнат ҳуқуқи тамойиллари

2. Меҳнат ҳуқуқи манбаларининг турлари ва уларнинг аҳамияти

3.Мехнат ҳуқуқи манбалари саналувчи норматив ҳужжатларнинг вақт, ҳудуд ҳамда шахсларга нисбатан амал қилиниши

Мамлакатимиз мустақилликка эришганидан сўнг амалга оширилаётган ҳуқуқий ислохотлар натижасида халқимизнинг бозор иқтисодиёти шароитларига мос келувчи янгича ҳуқуқий қарашлари юзага кела бошлади. Бу кадриятлар кейинги йилларда қабул қилинаётган қонунларда янгича тамойиллар шаклида ўз ифодасини топмоқда. Шу жумладан, Мехнат Кодексининг қабул қилиниши, меҳнатга оид бошқа бир қатор қонунларнинг ишлаб чиқиши натижасида ушбу ҳуқуқ соҳасига хос бўлган янгича тамойиллар — меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишга оид ғоялар, етакчи тушунчалар шакллана бошлади.

Энг аввало, меҳнат ҳуқуқи фан соҳаси сифатида умумҳуқуқий инсонпарварлик тамойиллари: ижтимоий адолат, камситишга йўл қўйилмаслиги, фуқароларнинг қонун олдида тенг эканликлари, қонунчиликка қатъий амал қилинишига сўзсиз риоя этилиши таъкидланмоғи лозим.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари деганда амалдаги қонунлар билан мустаҳкамланган, меҳнат бозори фаолиятини таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатини ифодаловчи асосий ғоялар, раҳбарий қоидалар тушунилмоғи лозим.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари иқтисодий қонуниятлар билан белгиланувчи меҳнатни ташкил этишга оид ижтимоий муносабатларни акс эттирса, бошқа томондан эса меҳнатни ҳуқуқий тартибга солишга тааллуқли гуманистик ва демократик қоидаларни ҳам ўз ичига олади. Меҳнат муносабатларга оид нормалар иерархиявий тузилишга кўра, соҳалараро принциплар, тармоқ ва ҳуқуқ институтининг принципларига бўлинади.

Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари ўз ичига қамраб оладиган муносабатлар доирасига кўра қуйидагича гуруҳларга ажратилиши мумкин:

а) меҳнат бозорини ҳуқуқий тартибга солиш ва бандликни самарали тарзда таъминлашга қаратилган принциплар (эркин меҳнат қилиш, меҳнат шартномаси тузиш эркинлиги ва бошқалар);

б) меҳнат шартларини белгилаш соҳасидаги принциплар (меҳнат шартларининг иш шароитлари ва бошқа омилларга кўра табақаланиши; меҳнат шартларини белгилашда ходимлар вакиллиги органларининг бевосита иштирок этиш ва ҳ.к.);

в) ходим меҳнатини қўллашга оид принциплар (меҳнат функцияларининг аниқлиги, меҳнат муносабатларининг барқарорлиги; меҳнат интизомини таъминлаш ва бошқалар);

г) ходимнинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқлари ва эркинликларини ҳимоя қилишга оид принциплар (меҳнат муҳофазаси ва ходимлар соғлигини таъминлаш; меҳнат ҳуқуқларининг кафолатланиши ва ҳимоя қилиниши ва ҳ.к.).

Бундан ташқари, меҳнат ҳуқуқида соҳалараро тамойилларга ҳам амал қилиш зарур, буларга:

а) фуқаролар соғлиги ва ҳаётининг ҳар томонлама муҳофаза қилиниши;

б) қариганда, меҳнат қобилятини йўқотганда моддий таъминот олиш ҳуқуқининг таъминланиши;

в) ҳуқуқлар ва мажбуриятларнинг бирлиги;

г) фаолият турини, иш жойини танлашнинг эркинлиги сингариларни киритиш мумкин.

Меҳнат ҳуқуқи ўзигагина хос бўлган тамойилларга ҳам амал қилади. Бу тамойиллар меҳнат ҳуқуқи фани ҳамда тармоғининг ўзига хос хусусиятларини ифодалайди.

Меҳнат ҳуқуқининг ўзига хос тамойиллари қуйидагилардан иборатдир:

1) меҳнат муносабатларига киришишнинг ихтиёрийлиги, эркинлиги ва мажбурий меҳнатга йўл қўйилмаслиги;

2) ўз жисмоний ва ақлий имкониятларидан фойдаланиш чоғида фуқароларнинг мутлақо мустақил ва эркин эканликлари;

3) ишчи кучининг товар эканлиги, унинг баҳоси меҳнат бозоридаги таклиф ва талабларга кўра белгиланиши, давлат меҳнат бозорининг шаклланиши ва фаолият кўрсатишига кўмаклашуви;

- 4) давлатнинг ижтимоий ҳимояга муҳтож, меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган аҳоли қатламларини ишга жойлаштиришда қўллаб-қувватлаши ва ёрдам кўрсатиши;
- 5) ишсизликдан ҳимояланишнинг кафолатланиши;
- 6) меҳнат муносабатларини тартибга солишда шартномавий ҳамда локал меъёрий ҳужжатлар устиворлиги;
- 7) минимал меҳнат шароитлари яратиш барча мулкчилик шаклидаги корхоналар учун мажбурийлиги;
- 8) меҳнат интизомига амал қилишнинг зарурлиги;
- 9) меҳнатга ҳақ тўлашда бажарилган ишнинг миқдори ва сифатига кўра чекланмаган ҳақ тўланиши;
- 10) ходимлар ва иш берувчилар вакиллигининг мавжудлиги ва можароларни музокаралар йўли билан ҳал этилиши;
- 11) хотин-қизлар, ёшлар, ногиронлар меҳнатининг махсус муҳофаза этилиши, уларга қўшимча кафолатлар берилиши ва бошқалар.

Меҳнатга оид қонун ҳужжатларида меҳнат муносабатларида қўлланиладиган бошқа тамойиллар ҳам назарда тутилган бўлиши мумкин. Меҳнат ҳуқуқи тамойилларига оғишмай амал қилиниши ходимлар ва иш берувчилар манфаатларини ҳимоя қилишнинг қонунчилик ва ижтимоий адолатни таъминлашнинг асосий шартларидан ҳисобланади. Давлат ва жамият ривожига билан боғлиқ равишда, бозор муносабатларининг тобора чуқурлашиб бориши натижасида меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари ҳам такомиллашиб, янгиланиб бораверади.

2. Меҳнат ҳуқуқи манбаларининг турлари ва уларнинг аҳамияти

«Ҳуқуқ манбаи» тушунчаси кенг маънода жамиятнинг моддий шароитлари, ишлаб чиқариш муносабатлари даражаси билан белгиланса, тор маънода давлат томонидан ифода этилган эркнинг намоён бўлиш шакли назарда тўтилади. Меҳнат ҳуқуқининг манбалари хилма-хил шаклларда (қонунлар, фармонлар, қарорлар ва бошқалар) бўлиши мумкин, улар умумий

мақсад – қонунчилик ва адолатни таъминлаш билан ўзаро бирлашган бўлиб, бўйсунтириш муносабатида бўлади.

Меҳнат ҳуқуқи манбаини ўрганиш пайтида унинг вужудга келиш хусусиятлари, фуқароларнинг ижтимоий ҳуқуқларини муҳофаза қилишга қаратилганлиги эътиборга олинмоғи лозим. Меҳнат ҳуқуқи манбаининг вужудга келишида ходимларнинг вакиллик органларида фаол иштирок этишлари, бу манбалар орасида тармоқ, корхона, ташкилотларнинг бевосита ўзида ишлаб чиқиладиган локал меъёрлар салмоқли ўрин тутиши, меҳнат ҳуқуқига оид меъёрлар энг кўп табақаланганлиги каби (меҳнат шароитларига, аҳоли ёшига, жинсига, тармоқ хусусиятларига, табиий иқлим ва бошқа шароитларга, бошқа ўзига хос шароитларга кўра) уларнинг ўзига хос хусусиятларидан иборатдир.

Шундай қилиб, меҳнат ҳуқуқининг манбаи деганда, давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари, ходимлар ва иш берувчилар вакиллик органлари тамонидан ўз ваколатлари доирасида ходимларнинг меҳнат шароитларини тартибга солиш, ўзаро меҳнат муносабатларини бошқариш юзасидан қабул қилинадиган ҳуқуқ нормаларининг ифодаланиш шакли назарда тутилади.

Меҳнат ҳуқуқи манбалари қонунлар ва қонун асосида қабул қилинадиган бошқа ҳуқуқий ҳужжатлардан иборат бўлиши мумкин. Қонунлар ўз навбатида Конституция ва амалдаги қонунлардан иборат бўлиши мумкин. Меҳнат ҳуқуқининг бош манбаи Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси бўлиб, унда ҳар қандай фуқароларнинг барча ижтимоий-иқтисодий ҳамда бошқа ҳуқуқлари, жумладан энг асосий табиий ҳуқуқларидан ҳисобланувчи эркин меҳнат қилиш, дам олиш, меҳнатга яраша иш ҳақи олиш, адолатли ва қулай иш шароитларида меҳнат қилиш, меҳнат ҳуқуқлари амалга оширилишининг кафолатланиши, самарали тарзда ҳимоя қилиниши назарда тутилган (Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг Муқаддимаси, 13, 14, 15, 18, 37, 38, 39, 40, 41, 42, 43, 44, 45, 46, 48 ва бошқа моддалари).

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси мамлакатимизнинг Асосий Қонуни сифатида меҳнат қонунчилигининг шаклланиши ва ривожланиши учун табиий юридик негиз сифатида хизмат қилади. Ҳар қандай қонун, қонун

хужжатлари ёки бошқа ҳаракатлар Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қоидаларига зид бўлиши мумкин эмас.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 15-моддасида Конституциянинг сўзсиз устивор эканлиги айtilган. Унда инсон ҳуқуқлари ва эркинликлари энг олий қадрият эканлиги, барча давлат органлари, уларнинг мансабдор шахслари ўз қундалиқ фаолиятларида унга сўзсиз амал қилишлари шарт эканлиги, инсон ҳуқуқларига оид халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар (айниқса, «Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси», «Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида»ги Халқаро Пакт ва бошқалар) Ўзбекистон Республикасининг ҳуқуқ тизими таркибига киришлиги қайд этилган.

Конституция олий юридик кучга эга бўлган акт сифатида меҳнат ҳуқуқи манбалари шакллантирилиши ва ривожлантирилишида ҳуқуқий замин бўлиб хизмат қилади.

Меҳнат ҳуқуқи манбалари ҳисобланадиган қонунлар орасида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган ва 1996 йил 1 апрелдан амалга киритилган Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси етакчи ўрин тутди. Мазкур Кодекс таркибий тузилишига кўра Умумий ва махсус қисм, 16 боб, 294 моддадан иборат. Унда мамлакатимизда юзага келадиган барча асосий меҳнат муносабатларини тартибга солишга қаратилган тартиб-қоидалар, қонун нормалари жамланган.

Меҳнат Кодекси янги, бозор иқтисодиёти шароитида ижтимоий меҳнат муносабатларини халқаро стандартларга мувофиқ тарзда ҳуқуқий тартибга солиш вазифасини бажаради. Меҳнат ҳуқуқи билан алоқадор ва ушбу ҳуқуқ манбаи ҳисобланиши мумкин бўлган қонунлар қаторига «Аҳолини иш билан таъминлаш», «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари», «Меҳнат муҳофазаси», «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунлар ва бошқалар киритилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари ва қарорлари меҳнат ҳуқуқининг манбаларидан ҳисобланиб, меҳнат муносабатларининг энг

муҳимлари ана шу ҳужжатлар билан тартибга солинади ва ҳуқуқий ҳужжатларнинг ушбу шакли юз берган жиддий ўзгаришларни ифодалайди.

Бошқа идоравий ҳужжатлар ҳам меҳнат ҳуқуқининг манбаи саналади. Булар орасида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Молия вазирлиги, Соғлиқни сақлаш вазирлиги ва бошқа бошқарув ташкилотлари чиқарадиган меъёрий ҳужжатларнинг салмоғи катта. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан тасдиқланган ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари, «Хотин-қизлар меҳнати қўлланилиши таъқиқлаган меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар рўйхати», «Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги Йўриқнома» ва бошқалар шулар жумласидандир.

Ўзбекистон Республикасининг Маҳаллий ҳокимият органлари тўғрисидаги қонунга мувофиқ туман, шаҳар, вилоят (Тошкент шаҳар) ҳокимликлари томонидан ўз ваколатлари доирасида қабул қилинган қарорлар ушбу ҳудудлардаги барча шахслар учун мажбурий кучга эга ва мазкур маҳаллий ҳокимият органлари меҳнатни ташкил этиш, муайян шароитлар белгилаш ва бошқа масалаларга оид меҳнат ҳуқуқининг манбаи саналувчи меъёрий ҳужжатлар чиқаришлари мумкин (масалан, корхоналар иш режимини белгилаш ва ҳ.к.).

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 10-моддасига кўра, «Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома ёки конвенциянинг қоидалари қўлланилади». Яъни Ўзбекистон иштирок этган икки томонлама халқаро шартномалар ҳам меҳнат ҳуқуқининг мустақил манбаларидан саналади.

Меҳнат муносабатлари қонунлар ёки бошқа қонун кучига эга ҳужжатлар билан тартибга солинмаган ҳолларда одатдаги муомала тамойиллари, урф бўлган қоидалар асосида масалалар ҳал этилишига ҳам йўл қўйилади. Аммо бу

урф-одат тамойиллари қонунчиликка зид бўлмаслиги, камситиш, ҳуқуқларни чеклашга олиб келмаслиги шарт.

Европа ва Америка қитъасидаги айрим давлатлардан фарқли ўлароқ, мамлакатимизда суд амалиёти (суд прецеденти) меҳнат ҳуқуқининг манбаи ҳисобланмайди. Аммо Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг қарорлари қонунларни тўғри тушуниш, амалга тўғри қўллаш, суд ҳатоликларининг олдини олиш, қонунчиликни мустаҳкамлашда жуда катта аҳамиятга эга бўлади. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга оид қонунларни қўлланилиш амалиёти тўғрисида»ги қарори шулар жумласидан саналади¹.

3. Меҳнат ҳуқуқи манбалари саналувчи норматив ҳужжатларнинг вақт, ҳудуд ҳамда шахсларга нисбатан амал қилиниши.

Ҳар қандай норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғри қўлланилиши, ижтимоий муносабатларни самарали тартибга солиши, ҳуқуқларни ҳимоя қилиш юзасидан белгиланган вазифаларни тўлиқ бажариши учун, энг аввало, уларнинг амал қилиш доирасини яхши тушуниб етмоқ, ҳар бир ҳуқуқий ҳужжат қаерда қўлланиши, қачон қўлланиши ва кимларга нисбатан қўлланиши лозимлигини аниқ-равшан тасаввур этмоқ, белгилаб олмақ шарт.

Қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатлари вақт давомида, ҳудуд доирасида ва шахслар орасида амал қилади. Одатда, қабул қилинган норматив ҳуқуқий ҳужжатлар кучга киритилган пайтидан бошлаб, то бекор қилингунига қадар Ўзбекистоннинг барча ҳудудларида, барча юридик ва жисмоний шахсларга нисбатан амал қилади. Бироқ, ҳуқуқий-норматив ҳужжатларнинг бевосита ўзида ёки бошқа махсус ҳуқуқий актларда уларнинг вақт, ҳудуд ва шахслар орасида амал қилишининг алоҳида қоидалари белгилаб қўйилиши мумкин.

¹ Қаранг: «Ўзбекистон Республикаси Олий суди қарорлари тўплами». II жилд, Т., 1999, 58-бет.

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси эълон қилинган санадан, яъни 1992 йил 8 декабрдан бошлаб Ўзбекистоннинг барча ҳудудида, барча юридик ва жисмоний шахсларга нисбатан амал қила бошлади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг вақт, ҳудуд ва шахслар орасида амал қилишга оид қоидалар Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида»ги қарорида белгиланишича: «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси кодекс амалга киритилганидан кейин, яъни 1996 йил 1 апрелдан эътиборан юзага келган меҳнатга оид муносабатларга нисбатан қўлланилади».

Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар вақт доирасида юридик кучга кирган пайтдан бошлаб, то бекор қилингунича ёки унинг ўрнига бошқа ана шундай қонун ҳужжати қабул қилингунига қадар амалда бўлади. Қонунлар ва қонун ҳужжатларининг ҳудуд бўйлаб амал қилиши муайян маъмурий-ҳудудий чегаралар билан чегараланган. Умумий қоидага кўра давлат қонунчилик, бошқарув ва маҳаллий давлат ҳокимияти органи қабул қилган ҳуқуқий актлар Ўзбекистоннинг бутун ҳудудида, тегишли маҳаллий давлат ҳокимияти юрисдикцияси чегараларида амал қилади. Аммо, норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг ўзида ёки уни амалга киритиш тартибларини белгиловчи бошқа ҳуқуқий актда унинг тор ҳудудларда, муайян тармоқда амал қилишлиги кўрсатиб қўйилиши мумкин.

Қонун ва қонун ости меъёрий ҳужжатларини шахслар ўртасида амал қилиши хусусида ҳам улар республиканинг барча жисмоний ва юридик шахсларига нисбатан татбиқ этилишини, махсус белгилаб қўйилган ҳолларда фақат жисмоний шахсларга (масалан, ишга жойлашиш ҳуқуқини берувчи нормалар) нисбатан қўлланиши мумкинлигини қайд этиш лозим. Шунингдек, меҳнат ҳуқуқининг айрим нормалари ходимларнинг айрим тоифаларига (масалан, ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган боласи бўлган аёллар, ўсмирлар, ногиронлар ва ҳ.к.лар) қаратилиши мумкин. Бундай ҳолда бу нормалар фақат ушбу шахслар ўртасидагина амал қилади.

Ўзбекистон Республикасининг «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги Қонуни билан норматив ҳуқуқий ҳужжатлар тушунчаси, уларга қўйиладиган талаблар, уларнинг вақт, ҳудуд ва шахслар ўртасида амал қилиши хусусиятлари, уларга шарҳ берилиши тартиблари белгилаб қўйилган. Ушбу қонунда давлат органлари қабул қиладиган норматив ҳуқуқий ҳужжатлар тегишли ваколатли органлар томонидан ҳисобга олиб борилиши, мунтазам нашр этилиши кўрсатилган.

Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идоралари томонидан қабул қилинадиган меъёрий ҳужжатларни қабул қилиш ҳамда амалга киритишнинг махсус тартиби белгилаб қўйилган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 9 октябрдаги 469-сонли «Вазирликлар, Давлат қўмиталари ва идоралар меъёрий ҳужжатларнинг қонунийлигини таъминлаш чоралари тўғрисида»ги қарорига мувофиқ ушбу органлар томонидан қабул қилинган меъёрий актлар Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида ҳуқуқий экспертизадан ўтказилиб, давлат рўйхатида олинган кундан бошлаб ўн кун ўтгач кучга киритилиши белгиланади. Ана шундай экспертизадан ўтказилмаган ва давлат рўйхатида олинмаган норматив-идоравий ҳужжатлар юридик кучга кирмаслиги ва уларда жисмоний ҳамда юридик шахслар учун мажбуриятлар келиб чиқмаслиги, улар асосида ҳуқуқий жавобгарлик қўллаш мумкин эмаслиги қатъий белгилаб қўйилган.

Корхоналарнинг бевосита ўзида қабул қилинадиган ёки минтақа, тармоқ доирасида ишлаб чиқиладиган локал норматив ҳуқуқий ҳужжатларнинг вақт, ҳудуд ва шахслар ўртасида амал қилиши ҳам давлат органлари норматив ҳужжатлари қўлланилишига ўхшаш бўлсада, аммо улар муайян корхона ҳудудида қўлланишга мўлжалланганлиги, унинг вақт доирасида амал қилиши ушбу корхона иш берувчиси ва ходимлар вакиллик органлари ўзаро келишиб белгилайдиган муддатлар билан чекланиши, ушбу локал норматив-ҳуқуқий актлар ушбу қархонадаги барча ходимларга, қархонанинг иш берувчисига тарқалиши билан улардан фарқ қилади.

4-МАВЗУ:МЕҲНАТГА ОИД ҲУҚУҚИЙ МУНОСАБАТЛАР

- 1.Мехнатга оид ҳуқуқий муносабатлар субъектлари тушунчаси, турлари ва уларнинг ҳуқуқий мақоми.**
- 2.Фуқаро (ходим) лар мехнатга оид ҳуқуқий муносабатлар субъекти сифатида.**
- 3.Иш берувчилар (корхона ва ташкилотлар) мехнатга оид ҳуқуқий муносабатлар субъекти сифатида.**

1.Мехнатга оид ҳуқуқий муносабатлар субъектлари тушунчаси, турлари ва уларнинг ҳуқуқий мақоми.

Ҳуқуқ субъектлари деганда амалдаги қонунчиликка мувофиқ субъектив ҳуқуқлар ва мажбуриятларга эга бўлганлари ҳолда ижтимоий меҳнат муносабатларида иштирок этаоладиган шахслар (юридик ва жисмоний шахслар) назарда тутилади.

Меҳнат ҳуқуқи субъектларининг ҳуқуқий статуси уларнинг меҳнат муносабатларидаги юридик мавқеини белгилайди. Меҳнат ҳуқуқи субъекти бўла олишлик статуси қуйидаги элементлар бўлиши лозимлигини тақозо қилади:

- 1) меҳнат ҳуқуқий-муомала лаёқати;
- 2) Қонун билан белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятларга эгалик;
- 3) ушбу ҳуқуқларнинг қафолатланганлиги;
- 4) мажбуриятлар лозим даражада бажарилмаслиги учун жавобгар бўла олишлик.

Муайян шарт-шароитлар мавжуд бўлганида (муайян ёшга етиш, хўжалик ёки мулкӣ мустақилликка эга эканлик) меҳнатга оид муносабат иштирокчиси бўлиш имконини беради. Бундан ташқари, меҳнат ҳуқуқи субъекти бўла олишлик меҳнат муносабати давомида субъектив ҳуқуқлар ва мажбуриятлар ола билиш имкони мавжудлигини ҳам англатади.

Субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлар асосан қонунлардан келиб чиқиб, меҳнат ҳуқуқий субъекти статуси негизини ташкил этади, бу ҳуқуқий ҳолат

Конституция, Меҳнат Кодекси, бошқа қонунлар билан мустаҳкамлаб қўйилган.

Улар ҳуқуқий статусларни мустаҳкамлашга, меҳнат-ҳуқуқий муносабатларни барқарор бўлишига имкон беради.

Меҳнат-ҳуқуқий муносабат иштирокчиларнинг жавобгарлиги шахс юридик статусини белгилашда катта аҳамиятга эга. Меҳнат-ҳуқуқий муомала лаёқати мазмунининг муҳим элементи – жавобгарлик бўлиб, муомалага лаёқатсиз шахсга жавобгарлик юклаш мумкин эмас. Меҳнат ҳуқуқий статус субъектлар меҳнат ҳуқуқий-муомала лаёқати ҳажми, мазмуни турли субъектларда турлича эканлиги билан ажралиб туради. Бундан шундай хулоса чиқиши мумкинки, субъектлар гуруҳининг ҳар бирида айрим гуруҳлар ўзига хос статусга эга бўлиши мумкин.

Масалан, меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида фуқаролар тадбиркорлар (иш берувчи фуқаролар) ва ёлланиб ишловчи фуқароларга, ёлланиб ишловчилар эса ўз навбатида ишчилар, инженер-техник ходимлар, раҳбарлар, ёш болали аёллар каби ўз ҳуқуқий статусига кўра алоҳида мавқеига эга бўлган тоифаларга бўлиниши мумкин. Меҳнат жамоалари ҳам меҳнатга оид муносабат субъекти сифатида корхона меҳнат жамоаси, цех, бўлим, филиал меҳнат жамоаси каби ҳуқуқий статуси ҳар хил бўлган турларга бўлинади.

Меҳнат ҳуқуқий статус умумий ва махсус турларга бўлинади. Ҳар бир тоифага мансуб субъектлар статуси махсус статусни ташкил қилади.

2.Фуқаро (ходим) лар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар субъекти сифатида

Фуқаролар меҳнат ҳуқуқи субъектларининг энг кўп сонли ва кенг тарқалган субъектларидан саналади. Чунки улар ўз жисмоний ва ақлий салоҳиятларини, ижодий имкониятларини фақат меҳнат қилиш туфайли юзага чиқарадилар. Меҳнат қонунчилиги меҳнат ҳуқуқи субъектлари бўладиган фуқароларнинг икки тоифасини назарда тутди:

а) ёлланиб ишловчилар (ходимлар); б) тадбиркорлар (иш берувчилар) ва уларнинг ҳуқуқий статуси ўзаро фарқ қилинади.

Меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида барча фуқаролар амалда меҳнат қилиш қобилиятига эга бўлиши лозим. Бу қобилият шахснинг жисмоний ва ақлий имкониятлари доирасини ўз ичига оловчи омиллар йиғиндиси билан белгиланади ҳамда жисмоний ёки ақлий меҳнат қилиш жараёнида юзага чиқади. Бу имкониятлар юзага чиқиши учун фуқаро муайян ёшга етиши, ўз хатти-ҳаракати учун жавоб бера оладиган ҳолатда бўлиши лозим. Меҳнат қилишнинг дастлабки лаёқатлари жуда эрта – бола 4 ёшга кирганидаёқ юзага кела бошлайди, бироқ меҳнат қонунчилиги шахсда меҳнат қила билиш қобилияти амалда пайдо бўлган пайтдан эмас, балки меҳнат ҳуқуқ субъекти бўла олишлиги моментида бошлаб меҳнат ҳуқуқи субъекти деб тан олади.

Меҳнат ҳуқуқий субъектлик амалдаги меҳнат қонунчилик қоидаларига кўра одатда шахснинг 16 ёшга тўлиши билан тан олинади. Меҳнат Кодексининг 77-моддасига кўра ишга қабул қилиш 16 ёшдан амалга оширилиши кўзда тутилган. Ота-оналардан бири ёки улар ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги умумтаълим, ўрта махсус ўқув юртларининг ҳаёти ва соғлиги учун хавф туғдирмайдиган ишларга ота-онасидан бири ёки уларнинг ўрнини босувчи шахс ёзма розилиги билан билан 15 ёшга тўлган шахслар ишга қабул қилинишлари мумкин.

Ёшлар саломатлиги, ҳаёти ва маънавиятини ҳимоялаш мақсадида айрим ишларга қабул қилиш пайтида шахснинг 18 ёшга етган бўлиши талаб қилинади. Бундай касб ва вазифаларда меҳнат ҳуқуқи субъекти бўла олиш ёши одатдагидан бошқача белгиланган. Ёлланма меҳнат соҳасидаги ишга қабул қилиш ёши императив хусусиятга эга бўлиб, унга риоя қилмаслик қонунбузарлик сифатида баҳоланади¹.

Меҳнат ҳуқуқи субъекти бўла олиш ёш мезонидан ташқари иродавий мезонга ҳам эга. Суд томонидан муомалага лаёқатсиз деб топилган фуқаро

¹. Қаранг : Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги 2009 йил 26 июндаги 33Қ/Б; 13-сонли [қарорига](#) кўра тасдиқланган Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланадиган меҳнат шариоити ноқулай ишлар **РЎЙХАТИ**

меҳнат ҳуқуқи субъекти бўла олмайди. Муомала лаёқати чекланган шахслар давлат хизматига олинмайди. Ақлий лаёқатлари жиддий издан чиққанлиги сабабли бу тоифадаги шахслар ўз фаолиятларини назорат қила олишмайди, ўз ҳаракатларига жавоб беролмайди.

Фуқаро меҳнат ҳуқуқий лаёқати мазмуни юқоридагилардан ташқари унинг саломатлиги аҳволига, малакасига, билимига, айрим ҳолларда жинсига ва бошқа ҳолатларга боғлиқ бўлади. Меҳнат ҳуқуқий лаёқати чегаралари, имкониятлар чегараси давлат томонидан, иш берувчи томонидан белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида ҳар бир фуқаро ўз жисмоний, ақлий, ишчанлик имкониятларидан эркин фойдаланиши мумкинлиги, иш тури, жойини эркин танлашга ҳақли эканлиги белгилаб қўйилган. Фуқаро меҳнат ҳуқуқий лаёқатини чекланишига фақат қонунларда махсус назарда тутилган ҳоллардагина йўл қўйилади. Масалан, Ўзбекистон Республикаси Жиноят Кодексининг 45-моддасида содир этилган жиноят учун фуқаро муайян ҳуқуқлардан, яъни маълум касб, лавозимларда ишлашига суд белгилаган муддат давомида йўл қўйилмаслиги тарзидаги жиноий жазо назарда тутилган. Фуқаро меҳнат ҳуқуқлари доимий ва бутунлай чекланиши мумкин эмас ҳамда доим вақтинчалик, чекланган доирада бўлади.

Меҳнат муносабатлари иштирокчиси бўлган ходимнинг меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатидаги ҳуқуқ-муомала лаёқати мазмуни меҳнат қонунчилиги билан бир қаторда бошқа ҳуқуқ соҳаларига тааллуқли нормаларида ҳам кўзда тутилган. Ходимнинг меҳнат ҳуқуқий мақоми фуқаронинг юридик мақомининг таркибий қисми бўлиб, ходимнинг юридик мақоми орқали янада тўлароқ намоён бўла боради.

Ходимларнинг меҳнат ҳуқуқий мақоми барча шахслар учун, уларнинг миллати, ирқи ва бошқа фарқларидан қатъи назар айтилган бир хилдадир. Меҳнат қилиш соҳасидаги конституциявий ҳуқуқларнинг кафолатланиши, бу ҳуқуқларни аниқ амалга оширилиши учун шарт-шароитлар яратилиши фуқаролар меҳнат ҳуқуқий мақомининг таркибий қисми ҳисобланади.

Чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг Ўзбекистон ҳудудида меҳнат ҳуқуқий муносабат субъекти бўла олишлари учун энг муҳим шартлардан бири – уларнинг Ўзбекистонда меҳнат фаолияти билан шуғуллана олишлари учун белгиланган тартибда рухсат (лицензия) олган бўлишлари лозимлигидир.

Тегишли рухсатнома (лицензия)га эга бўлмаган шахсларни Ўзбекистонда меҳнат фаолияти билан шуғулланишлари тақиқланади, бундай ҳоллар аниқланган тақдирда чет эл фуқароси Ўзбекистондан чиқариб юборилади. Бундай шахсларнинг лицензиясиз ишга қабул қилган мансабдор шахслар тегишли ҳуқуқий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Фуқаролар (жисмоний шахслар) меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатида муайян мажбуриятларни бажаришлари лозимлиги уларнинг меҳнат-ҳуқуқий мақомининг энг муҳим таркибий қисми ҳисобланади. Бу мажбуриятлар меҳнат шартномаси ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилади.

3.Иш берувчилар (корхона ва ташкилотлар) меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар субъекти сифатида.

Меҳнат муносабатларининг иккинчи томони – иш берувчилар бўлиб, улар юридик шахслардан иборат бўлиши мумкин. Қоидага кўра кўп ҳолларда иш берувчи сифатида юридик шахс мақомига эга бўлган корхона, ташкилот, муассасалар, давлатнинг тегишли органлари иштирок этади. Улар меҳнат ҳуқуқининг субъекти бўла олишлари учун зарур ҳажмда ҳуқуқ-муомала лаёқатига эга бўлишлари лозим ва ушбу меҳнат ҳуқуқий муомала лаёқати мазмуни, яъни уларнинг ҳар бирининг меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатидаги юридик статуси турлича бўлиб, қайси мулкчилик шаклига асосланишига, хўжалик юритиш шаклига, олдига қўйилган устав мақсадларига кўра ўзаро фарқ қилади.

Тадбиркорлик билан шуғулланиш мақсадини кўзловчи кичик, хусусий, ўрта ва бошқа корхоналар ўз уставларида белгиланган мақсадларини амалга ошириш юзасидан меҳнат ҳуқуқий муомала лаёқатига эга бўладилар, ходимларни ишга ёллаш, уларни иш билан таъминлаш, меҳнатни ташкил

қилиш, иш ҳақи тўлаш, меҳнатни муҳофаза қилиш билан боғлиқ ҳуқуқлар ва мажбуриятларни қўлга киритадилар.

Иш берувчи корхона деганда қонунда белгиланган тартибда ташкил топган (рўйхатга олинган) меҳнат бозорида иш таклиф килувчи сифатида қатнаша оладиган субъект тушунилади. Тижоратчи ташкилот бўлган барча юридик шахслар ўз устав мақсадларига мос келувчи соҳада иш берувчи сифатида меҳнат бозорида иштирок этиши мумкин.

Амалдаги қонунчиликка кўра иш берувчи корхонанинг меҳнат ҳуқуқи субъекти бўла олиш имконияти унинг расман ташкил этилиши билан юзага келади (ваколатли давлат органида рўйхатга олиниши билан боғлайди). Бунда икки мезон мавжуд бўлишлиги эътиборга олинмоғи лозим. Улар:

- 1) оператив;
- 2) мулкӣ мезонлар.

Оператив критерийга кўра корхона кадрлар танлаш – жойлаштириш билан шуғуллана билиши, меҳнатни ташкил этиши, сифатли ва самарали ишлашлик учун зарур шарт-шароитларни ярата олиши лозим.

Мулкӣ критерийга кўра иш берувчи – корхона ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш, бажарилган иш учун ҳисоб-китоб қила билишлик лаёқатига эга эканлиги назарда тутилади (устав ва бошқа фондларга, иш ҳақи фондларига эга эканлиги). Корхонани бошқаришнинг энг муҳим масалалари қонун билан ва корхона устави билан ҳуқуқӣ тартибга солинади.

Корхонанинг тугатилиши билан (банкротлик, ихтиёрийлик ва бошқа асослар) ва корхоналарнинг ягона давлат реестридан чиқарилиши билан корхонанинг меҳнат ҳуқуқи субъекти эканлиги ҳам барҳам топади. Тугатилаётган корхонада меҳнат қилаётган ходимлар учун қонунда муайян қафолатлар назарда тутилган

Ўзбекистонда амалда бўлган қонунчиликка мувофиқ юридик шахсни ташкил этмаган ҳолда яққа тартибда тадбиркорлик фаолияти юритаётган шахслар ёлланма меҳнатдан фойдаланишлари мумкин эмас яъни улар меҳнат ҳуқуқининг субъекти бўла олишмайди. Ўзбекистон Республикасининг «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг қафолатлари

тўғрисида»ги (2000 йил 25 май) Қонунининг 6-моддасига кўра якка тадбиркор ёки тадбиркорлар гуруҳи томонидан ишлар уларнинг ўз шахсий меҳнати асосида, яъни ёлланма меҳнатдан фойдаланмаган ҳолда амалга оширилиши лозим.

Фуқаролар тадбиркорликдан бошқа мақсадлар – маиший эҳтиёжларни қондириш учун (оила боғбони, шофёри, бола тарбиячиси ва бошқалар) бошқа фуқароларни ишга ёллашга ҳақли бўлиб, бундай пайтда айрим фуқаро меҳнат ҳуқуқининг иш берувчи сифатидаги субъекти бўлиб қатнашади ва бунда муайян ҳуқуқ-мажбуриятларга эга бўлади, бу ҳуқуқ ва мажбуриятлар меҳнат қонунчилигига асосланади.

5-МАВЗУ: ЖАМОА ШАРТНОМАСИ ВА ЖАМОА КЕЛИШУВЛАРИ

- 1.Жамоа шартномаси ва жамоа келишувлари тушунчаси, уларнинг меҳнат ҳуқуқий муносабатларини тартибга солишдаги ўрни.**
- 2. Жамоа шартномаси тарафлари ва шартноманинг тузилиш тартиби.**
- 3. Жамоа келишув томонлари, тузилиш тартиби ва мазмуни.**

1. Жамоа шартномаси ва жамоа келишувлари тушунчаси, уларнинг меҳнат ҳуқуқий муносабатларни тартибга солинишидаги ўрни

Жамоа шартномалари ва келишувлари ходимлар ва иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солишга, уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузилади.

Жамоа шартномаси – корхона, унинг филиали, ваколатхонаси ходимлари билан иш берувчи ўртасида тузиладиган ва социал-меҳнат муносабатларини тартибга солишга хизмат қилувчи ҳуқуқий актдир. Ўзбекистонда меҳнат бозорининг вужудга келиши ва меҳнат соҳасида янги ижтимоий алоқаларни пайдо бўлиши муносабати билан жамоа шартномаси моҳияти ва мазмуни ўзгариб бормоқда. Ҳозирги пайтда жамоа шартномалари ходимлар ва иш берувчилар ўртасидаги социал-шерикчилик муносабатларининг, бевосита меҳнат муносабатларининг тартибга солишнинг асосий шаклларидан бирига айланмоқда.

Бугунги кундаги жамоа шартномаси конкрет корхона ва ташкилотларда Меҳнат кодекси вазифасини бажарувчи локал норматив ҳужжат тусини олиб бораётир. Унинг воситасида айрим олинган бир корхона-ташкilotда унинг мулкчилик шаклидан қатъи назар меҳнат шароитларининг автоном тизимига эришиш таъминланмоқда.

Бозор муносабатлари шароитида жамоа шартномаларининг ҳуқуқий моҳияти бир хил бўлмасдан, икки томонлама тамойилга асосланади. Биринчидан, корхона мулкдори, тадбиркорнинг корхонани бошқаришдаги автономлиги, иккинчидан эса меҳнат, социал-иқтисодий ва касбий масалаларнинг ҳал этилишида касаба уюшмалари фаол иштирок этиши тамойиллари амал қилади.

Жамоа шартномаси ўз мақсадлари тарқаладиган шахслар доираси, норматив-юридик кучига кўра одатдаги фуқаролик-ҳуқуқий шартнома-лардан тубдан фарқ қилади.

Социал-шерикчилик муносабатларини корхона, ташкилот даражасида тартибга солувчи локал норматив-ҳуқуқий ҳужжат сифатида жамоа шартномаси икки томон: ёлланма ходимлар ва иш берувчилар манфаатини ўзида ифодалайди. Шу сабабли бундай ҳамкорлик шакли бипартизм номини олди.

Социал шерикчилиكنинг бошқа шакллари минтақа, тармоқ даражасида – минтақавий жамоа келишувлари, умумдавлат миқёсида – бош жамоа келишувлари кўринишида амалга оширилиши мумкин. Бундан социал ҳамкорлик кўпчилик ҳолларда нафақат икки томон (ходим ва иш берувчи) манфаатларини балки унда учинчи томон сифатида қатнашувчи давлат манфаатларини ифодалайди.

Жамоа шартномаси меҳнат ҳуқуқининг муҳим институтларидан бири сифатида қонунлар, қонун ҳужжатлари, тармоқ локал норматив-ҳуқуқий ҳужжатларини кенг камраб олади. Булар қаторига Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси (29-56-моддалар), Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисидаги қонун ва бошқа қонунлар; Ўзбекистон Касаба

уюшмалари Федерацияси Кенгашнинг 2000 йил 10 январдаги 35-05/11-сонли «2000 йил учун жамоа шартномаларини тузиш бўйича тавсиялар», кўплаб тармоқ ва минтақа келишувлари, касаба уюшмалари фаолияти ва бошқаларни киритиш мумкин.

Корхоналарда жамоа шартномалари тузилиши қуйидаги тамойилларга таянади:

- а) қонунларга амал қилиш шартлиги;
- б) тарафлар вакилларининг ваколатлилиги;
- в) тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги;
- г) жамоа шартномаси таркибига кирувчи масалалар танланишининг ва муҳокама этилишининг эркинлиги;
- д) мажбуриятларни зиммага олинишининг ихтиёрийлиги;
- е) олинган мажбуриятлар бажарилишининг таъминланиши;
- ж) жамоа шартномаси шартларини бажарилиши устидан назорат олиб борилиши ва жавобгарликнинг муқаррарлиги.

Жамоа шартномаси шартлари ва унда кўзда тутилган норматив-ҳуқуқий қоидалар тегишли корхона иш берувчиси ҳамда ходимлари учун мажбурий кучга эга. Аммо ундаги қоидалар ходимлар аҳволини қонунда белгиланганидан ёмонлашувини кўзда тутадиган бўлса, унинг қоидалари ўз-ўзидан ҳуқуқий ҳисобланмайди.

Жамоа шартномалари тузишнинг бугунги кунги ғояси қонунлар доирасидан ташқарида, қонунчиликка ва давлат манфаатларига зиён етказмаган ҳолда меҳнат муносабатларини тартибга солишда социал-шерикчиликни кучайтиришга қаратилгандир.

2. Жамоа шартномаси тарафлари ва шартноманинг тузилиш тартиби

Жамоа шартномаси тарафлари сифатида бир томондан – ўз вакиллик органи (касаба уюшмаси қўмитаси) орқали корхона меҳнат жамоаси аъзолари бўлган ходимлар, иккинчи томондан эса ўз раҳбар орқали корхона иш берувчиси қатнашади. Жамоа шартномаси тарафи сифатида айрим олинган ходим эмас,

балки корхона ёки таркибий бўлим (цех, бўлим ва ҳ.к.) меҳнат жамоаси яхлит ҳолда қатнашади. Ходимлар ёки меҳнат жамоаси жамоа шартномаси қабул қилинишда бевосита қатнашмайди ва бу вазифа касаба уюшмаси кўмитаси томонидан бажарилади.

Амалдаги меҳнат қонунчилиги нормаларига кўра жамоа шартномаси ишлаб чиқиш ва қабул қилишнинг мажбурий қоидалари (процедураси) назарда тутилган. Музокоралар олиб бориш жамоа шартномаси ишлаб чиқишдаги дастлабки босқич саналади ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 31-моддасига кўра: «Ҳар қайси тараф жамоа шартномаси, келишувини тузиш ва ўзгартириш юзасидан музокоралар олиб бориш ташаббуси билан чиқиш ҳуқуқига эга».

Бунинг учун манфаатдор томон иккинчи томонга ёзма хабар юборади. Тегишли ёзма хабар олганидан кейин етти кун ичида таклифни олган тараф музокораларга кириши лозим. Ходимлар номидан иш берувчи вакили саналувчи шахслар томонидан музокаралар олиб боришга йўл қўйилмайди. Музокаралар олиб бориш жараёнида томонлар ўртасида тортишув юз берадиган бўлса, бу ҳолда тегишли баённома тузилади ва 3 кун ичида келиштириш комиссияси тузилади. Комиссия қарама-қаршиликларни бартараф эта олмаса, ундай ҳолда низони ҳал этиш учун томонлар ўзаро келишиб белгилайдиган органга мурожаат қилинади.

Музокаралар олиб боришда бевосита иштирок этувчи шахслар учун қўшимча кафолатлар белгиланган бўлиб, уларнинг ўртача иш ҳақлари сақланган ҳолда вазифаларини бажаришдан озод қилиб қўйилади. Бўлажак жамоа шартномаси қоидалари ҳақида аниқ музокаралар олиб боришлик учун томонлар тенглик асосида зарур ваколатларга эга бўлган комиссия тузади. Комиссия мустақил равишда иш олиб боради ва иш берувчи унинг самарали ишлаши учун зарур шароитни яратиб беришга мажбур саналади. Жамоа шартномаси тузишга доир музокараларни олиб бориш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 32-моддасида белгиланган. Қонунда музокаралар чоғида юз берган келишмовчиликларни ҳал этиш, ягона хулосага

келиш имкони бўлмаганида муаммони ҳал этиш тартиблари белгилаб қўйилган.

Жамоа шартномасининг мазмуни деганда социал-меҳнат муносабатларини тартибга солиш мақсадини кўзловчи ва тарафлар келишиб белгилайдиган шартлар (қоидалар) йиғиндиси назарда тутилади. Таркибий жиҳатдан бу шартлар уч турга:

а) норматив; б) мажбурий; в) ахборотга оид шартларга бўлиниши мумкин.

Норматив шартлар – жамоа шартномаси томонлари ўзаро келишиб белгилайдиган ва мазкур корхона ходимлари учун мажбурий кучга эга бўлган локал норматив ҳуқуқий қоидалар ҳисобланади. Жамоа шартномасининг норматив қоидалари ҳуқуқий масалаларнинг уч гуруҳини ҳал қилишга қаратилган бўлиб, улар: 1) қонун ҳужжатларида бу масалани ҳал қилишнинг жамоа шартномаси тузиш тартиби назарда тутилган бўлса; 2) қонунда нуқсонлар (пробела) мавжуд бўлса ва уларни жамоа шартномаси воситасида ҳал қилиш қонунларга зид келмаса; 3) қонун ҳужжатларининг айрим қоидаларини аниқлаштириш зарур бўлса ва уни жамоа шартномаси орқали амалга ошириш имкони бўлса.

Меҳнат Кодекси ва бошқа меҳнат қонунлари жамоа шартномаси норматив қоидалари билан қонунчилик ўртасидаги нисбатни белгилаган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 4-моддасида айтилишича: «Ходимлар учун меҳнат ҳуқуқларининг ва кафолатларининг энг паст даражаси қонунлари билан белгилаб қўйилади.

Қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатларда, шу жумладан шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин». Бу қоидалар қўшимча меҳнат таътили бериш, пенсияга устамалар қўшиб бериш, йўл-транспорт харажатларини қоплаб бериш, овқат пулини тўлаш, бошқа қўшимча тўлов ва компенсациялардан иборат бўлиши мумкин.

Корхонада мавжуд бўлган зарарли ва оғир ишлар, касблар рўйхати, моддий жавобгар шахслар доираси, меҳнат интизомини қўпол тарзда бузиш тушунчаси ва бошқа қўплаб масалалар жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин.

Жамоа шартномасининг мажбурий шартлари тарафларнинг у ёки бу масалага оид аниқ мажбуриятларини, бу мажбуриятларни қўп марта такрор-такрор ижро этилишини ўз ичига олади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 37-моддасига кўра: «Жамоа шартномасига иш берувчи ва ходимларнинг қуйидаги масалалар бўйича ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин:

- меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар;
- нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;
- ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бўшатиб олиш шартлари;
- иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддати;
- ходимларнинг, шу жумладан аёллар ва 18 ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шароитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш;
- корхонани ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштиришда ходимларнинг манфаатига риоя қилиш;
- ишни таълим билан қўшиб олиб боровчи ходимлар учун имтиёзлар;
- ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта;
- жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, тарафларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шерикчилик, касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият кўрсатиш учун тегишли шароит яратиб бериш».

Жамоа шартномасига бошқа шартлар, шу жумладан ходимлар аҳволини қонунларда белгиланадиган яхшилашга, қўшимча имтиёзлар беришга қаратилган шартлар киритилиши мумкин.

Жамоа шартномасининг ахборотга оид шартлари Меҳнат Кодексидан, бошқа қонун ҳужжатларидан олинган нормалардан иборат бўлиб, уларнинг ҳажми кўпайиб кетиши мумкин эмас.

3. Жамоа келишуви томонлари, тузилиш тартиби ва мазмуни

Жамоа келишувлари – бу ходимлар вакиллик органлари ва иш берувчилар вакиллик органлари иштирокида тузиладиган, социал-меҳнат муносабатларини мамлакат, тармоқ ёки минтақа доирасида тартибга солишга қаратилган ҳуқуқий-норматив актдан иборат. Жамоа келишуви ҳам жамоа шартномаси сингари социал-шерикликнинг ҳуқуқий шакли бўлсада, аммо унинг қўлланилиш соҳаси ва хусусияти ўзгачадир.

Меҳнат Кодексининг 47-моддасида айтилганидек, жамоа келишуви қўлланиш доирасига кўра бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) келишувлардан иборат бўлиши мумкин.

Жамоа келишуви тузишдан кўзланадиган асосий мақсад – мамлакат, тармоқ, минтақа миқёсида социал-меҳнат муносабатларини тартибга солишда умумий тамойилларни белгилашдан иборат. Жамоа келишуви тузилишида икки ёки уч томон (марказий ёки маҳаллий давлат органи) иштирок этади.

Бош келишув Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси ҳукумати билан ҳам тузилади. Бош келишув ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий принципларини белгилаб беради.

Тармоқ келишувлари тегишли касаба уюшмалари (бошқа ходимлар вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафлар таклифи билан Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш

вазирлиги билан тузилади. Тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартномалари ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимларининг (касбдошлар гуруҳларининг) ижтимоий кафолатларини белгилаб беради.

Минтақавий келишувлар тегишли касаба уюшмалари (бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифи билан эса маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилади. Унда ҳудуднинг хусусиятлари билан боғлиқ ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш йўллари белгиланди.

Жамоа келишувлари юзасидан музокаралар бошлаш, унинг лойиҳасини ишлаб чиқиш, муҳокама қилиш ва қабул қилиш тартиблари жамоа шартномалари тузиш тартибларига ўхшашдир. Тарафлар тамонидан имзоланган жамоа келишуви ва унинг иловалари етти кун муддатида келишув иштирокчиларига, шунингдек билдириш рўйхатидан ўтказиш учун Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг тегишли органларига юборилади.

Жамоа келишувлари тамонлар келишуви билан қўшимча ва ўзгартиришлар киритилиши мумкин. Жамоа келишуви тарафлар имзолагач кучга киради ва томонлар белгилаган муддат давомида амал қилади. Жамоа келишувининг муддати уч йилдан кўп бўлмаслиги керак.

6-МАВЗУ:АҲОЛИНИ ИШ БИЛАН ТАЪМИНЛАШ

- 1.Алоҳида иш билан таъминлаш тушунчаси ва фуқароларнинг ишга жойлашиш ҳуқуқлари.**
- 2. Ходимларни корхоналардан бўшатилиши ва унинг ҳуқуқий тартибга солиниши.**
- 3.Ишсизлик тушунчаси ва ишсиз шахсларга бериладиган ҳуқуқий кафолатлар**

1. Аҳолини иш билан таъминлаш тушунчаси ва фуқароларнинг ишга жойлашиш ҳуқуқлари

Мустақилликнинг қўлга киритилиши, бозор иқтисодиётига ўтилиши билан меҳнат ресурсларидан фойдаланиш, иш кучининг ҳам ўз қийматига эга, сотиладиган ва сотиб олинadиган бойликка айланиб бориши билан боғлиқ бўлган меҳнат бозорини шакллантиришни долзарб вазифа қилиб қуйди.

Мамлакатимизда кенг қамровли хусусийлаштириш жараёнининг амалга оширилиши натижасида мулкчилик, ишлаб чиқариш соҳасида давлат якка ҳокимлигига тўла барҳам берилиб, кўп укладли иқтисодий тизим вужудга келтирилди. 2009 йил 1 октябргача бўлган маълумотларга кўра меҳнатга яроқли аҳолининг 75,8% халқ хўжалигининг нодавлат секторида банд эканлигини айтиб ўтиш кифоя¹. Бунинг натижасида меҳнат ресурсларидан фойдаланиш ва аҳолининг бандлиги масалаларида янги ривожланиш тенденциялари, янги қонуниятлар юзага кела бошлади.

Бозор муносабатлари меҳнатнинг оқибатлари, ишчи кучининг сифатига нисбатан қаттиқ талаблар қўйиши сабабли меҳнат қилиш ҳуқуқи ҳамда унинг рўёбга чиқарилиши борасидаги қонунчилик ҳужжатларини тубдан қайта кўриб чиқиш, бу соҳада чуқур ислохотларни амалга ошириш энг долзарб вазифага айланиб қолди. Зероки, социализм шароитида қон-қонимизга сингиб кетган боқимандалик, масъулиятсизлик туйғуларидан тезроқ халос бўлишга имкон берувчи, шу билан бирга меҳнат бозорида рақобатга бардош бера олиши қийин бўлган ижтимоий ҳимояга муҳтож аҳоли қатламларини ижтимоий ҳамда ҳуқуқий жиҳатдан муҳофаза қилишни таъминлай оладиган ҳуқуқий базанинг вужудга келтирилиши зарур эди. Ушбу вазифани

¹ Қаранг: «Банковские ведомости». 2009, № 48.

Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирда қабул қилинган «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни ва Меҳнат Кодекси бажарди.

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси ишчи кучининг мулк эканлигини қайд этди ва Кодекснинг 57-моддасида кўрсатилганидек, «Унумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган ҳар қандай фаолият билан шуғулланиш ҳар кимнинг мутлақ ҳуқуқидир. Ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслик жавобгарликка тортиш учун асос бўлмайди.

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

Меҳнат қилиш ҳуқуқлари фуқаролар томонидан амалга оширилиши пайтида ҳар қандай шаклдаги камситиш, ноқонуний имтиёзлар бериш, фуқаро учун ноқулай бўлган шартларда меҳнат қилишга мажбур этиш қатъиян ман этилади.

Меҳнат кодексининг 58-моддасида меҳнат қилиш ҳуқуқларининг амалга оширилиши давлат:

- иш билан таъминлаш турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни таъминлаш эркинлигини;
- ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланиши;
- мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;
- ҳар кимнинг касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ олишда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратишни;
- янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитиш, маҳаллий меҳнат органларида ёки бу органларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малака оширишни;

– бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;

– ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди. Қонун ҳужжатларида бошқа турдаги кафолатлар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.

Меҳнатга яроқли аҳоли сонининг тез суръатлар билан ўсиб бориши кузатилаётган Ўзбекистон Республикаси учун қишлоқда ҳамда халқ хўжалигининг айрим тармоқларида ортиқча иш кучининг мавжудлиги меҳнат бозорининг вужудга келиши ва тўлақонли фаолият кўрсатишида муҳим аҳамият касб этади.

Иқтисодиётда таркибий ўзгаришларнинг амалга оширилиши, мулкнинг босқичма-босқич давлат тасарруфидан чиқарилиши, иқтисодиётнинг нодавлат сектори, айниқса хусусий ва кичик тадбиркорликнинг давлат йўли билан қўллаб-қувватланиши, юридик шахс ташкил этмаган ҳолда жисмоний шахслар томонидан амалга ошириладиган якка тадбиркорликка кенг йўл очилиши, қишлоқ жойларида аҳолига қўшимча ер майдонларининг берилиши туфайли ортиқча иш кучи билан боғлиқ муаммони юмшатиш, одамларни самарали меҳнатга жалб этиш имкони яратилди. Республикада ишсизлик кўпайишининг олдини олиш мақсадида меҳнат бозорини тартибга солиш механизмини такомиллаштиришга қаратилган тадбирлар амалга оширилмоқда. Ҳозирги пайтда аҳоли бандлиги биржалари фаолият кўрсатиб турганлигини айтиб ўтиш ўринлидир.

Меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишга қаратилган ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 58-моддасида назарда тутилган кафолатлар турли шакл ва усулларда амалга оширилади. Хусусан, аҳолини ишга жойлаштиришга кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ва унинг жойлардаги органлари томонидан амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2007 йил 8 майдаги қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисида»ги Низомнинг 9.1-бандига кўра вазирликнинг функциялари қаторига республика ҳудудларида меҳнат

ресурслари миқдори ва таркибини ўрганиш, уларни такомиллаштиришга доир тақлифлар ишлаб чиқиш, аҳолини иш билан таъминлаш, ёшларни, ишдан бўшатишган ходимларни ва аҳолини бошқа тоифаларини ишга жойлаштириш, шунингдек бўш иш ўринлари бўйича ахборотларни шакллантириш ва таҳлил этиш, ёшларни, иш билан машғул бўлмаган аҳолини касб-кор устунликлари ва меҳнат йўналишларини аниқлаш учун социологик тадқиқотлар ўтказишни ташкил қилади, иш ўринлари ташкил қилиш дастурларини ишлаб чиқади ва амалга ошириш кабилар киритилган.

Аҳолини иш билан таъминлаш борасида амалга оширилаётган давлат сиёсатининг асосий мақсади — меҳнат бозорини шакллантириш ва ривожлантиришга, бу соҳада амал қила бошлаган рақобат шароитида аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларининг муҳофаза этилишларини таъминлашдан иборат.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 5-моддасига мувофиқ иш билан таъминлаш соҳасидаги давлат сиёсатининг асосий қоидалари жумласига:

- аҳолини иш билан таъминлашда Ўзбекистон Республикасининг мустақиллиги;
- меҳнат қилиш ва ишни эркин танлаш ҳуқуқини амалга оширишида барча одамларнинг жинси, ирқи, динга муносабати, ёши, сиёсий эътиқоди, миллати, билими, ижтимоий ва оилавий аҳволидан қатъи назар тенг имкониятларни таъминлаш;
- фуқароларнинг меҳнат ташаббусини қўллаб-қувватлаш, меҳнаткашларга иш билан банд бўлиш, меҳнат қилиш ва ҳаёт кечиришида муносиб шароитларни таъминлайдиган серунум ва ижодий меҳнат қилиш қобилиятини ривожлантиришга қўмаклашиш ҳамда уни рағбатлантириш;
- меҳнатнинг ихтиёрийлиги;
- иш билан таъминлашда ижтимоий кафолатлар бериш ва аҳолини ишсизликдан муҳофаза қилишни таъминлаш;

– барқарор иш қидириб алоҳида қийинчиликка дуч келаётган одамларни иш билан таъминлашда ёрдам берувчи махсус чора-тадбирларни амалга ошириш;

– иш билан таъминлаш соҳасидаги тадбирларни иқтисодий ва ижтимоий сиёсатнинг бошқа йўналишлари билан, шу жумладан, ижтимоий таъминот, давлат даромадларини ошириш ва тақсимлаш, пулнинг кадрсизланиши олдини олиш билан мувофиқлаштириш;

– аҳолини иш билан таъминлаш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш амалга ошириш ва уларнинг бажарилишини назорат қилишда касаба уюшмалари, тадбиркорликни қўллаб-қувватлаш структуралари, давлат бошқарув органлари билан ҳамкорлик қилиш;

– иш билан таъминлаш муаммоларини ҳал этиш пайтида мамлакат ичида ва давлатлараро ҳамкорлик қилиш кабилар киритилган.

Бандлик ва аҳолини иш билан таъминлаш масалаларини аниқ тартибга солиш, унинг муайян иқтисодий, ҳуқуқий, ташкилий шарт-шароитлар яратилиши билан боғлиқ жиҳатлари кундалик қонун ҳужжатлари билан, энг аввало, Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майда қабул қилинган «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонун билан тартибга солинади.

«Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 1-бўлими, «Умумий қоидалар» қисмида бандликка оид муносабатлардаги асосий тушунчаларга, ушбу муносабатда қатнашувчи субъектларга расмий таъриф берилади. Ушбу Қонуннинг 2-моддасига кўра: «Иш билан таъминлаш ёки бандлик деганда, фуқароларнинг қонун-ҳужжатларига зид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (меҳнат даромади) келтирадиган фаолияти» тушунилади. Бунда фуқароларга ўзларининг унумли ва самарали меҳнат қилиш қобилиятини эркин, мустақил тасарруф қилиш ҳуқуқи берилганлиги, улар қонун-ҳужжатлари билан тақиқланмаган ҳар қандай фаолият билан шуғулланишда мутлақ ҳуқуқларга эгадирлар.

Мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш таҳдиди билан иш бажаришга мажбур қилиш қонунда бевосита кўрсатиб қўйилган ҳоллардан ташқари қатъиян тақиқланади.

Қуйидагилар иш билан таъминланган ҳисобланади:

а) ёлланиб ишлаётган (тўлиқсиз, вақтинчалик ишларда ишлаётган) фуқаролар;

б) бетоблиги, меҳнат таътили, касбга ўқиш, ишлаб чиқариш тўхтатиб қўйилганлиги сабабли иш жойи сақлангани ҳолда иш жойида бўлмаган ходимлар;

в) яқка тадбиркорлар, деҳқон-фермер хўжалиги аъзолари, уларнинг ишда қатнашаётган оила аъзолари;

г) ҳарбий хизматчилар;

д) талаба ва ўқувчилар;

е) жамоат бирлашмалари ва диний муассасаларда ишлаётган фуқаролар.

Шунингдек, фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар асосида ишлаётганлар, муайян лавозимга сайланиш ёки тайинланиш асосида меҳнат қилувчи фуқаролар ҳам иш билан банд аҳоли саналади.

Фуқароларнинг бандлик соҳасидаги ҳуқуқий статусида иш жойи ва турини эркин танлаш ҳуқуқи етакчи ўрин тутди. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 10-моддасига мувофиқ: «Ҳар ким иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул воситатачилиги орқали иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эга». Ҳар икки ҳолда ҳам бу ҳуқуқ эркин, ихтиёрий тарзда меҳнат шартномаси тузиш йўли билан рўёбга чиқарилади.

Қонунчилигимиз илк бора фуқароларнинг чет элларда касбий фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқларини расман этироф этди. Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 13-моддасида айтилишича: «Ўзбекистон Республикаси фуқаролари Ўзбекистон Республикаси ҳудудидан ташқарида меҳнат фаолияти билан шуғулланиш, мустақил иш қидириш ва ишга жойлашиш ҳуқуқига эга».

Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг мамлакат ташқарисидаги ҳамда чет эл фуқароларининг Ўзбекистон Республикасидаги меҳнат фаолияти қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда амалга оширилади

Фуқароларнинг, шу жумладан, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг меҳнат бозорида иш билан таъминланиши соҳасидаги ҳуқуқлари кафолатларидан бири «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги» Қонуннинг 14-моддасида кўрсатилганидек: «Бандликка кўмаклашиш марказларининг ҳамда улар мансабдор шахсларининг хатти-ҳаракатлари (қарорлари) устидан бўйсунтириш бўйича юқори органга ёки мансабдор шахсга ёхуд бевосита судга шикоят қилиши мумкин»лигидан иборатдир.

Фуқаро меҳнат бўлимлари томонидан ишга юборилган корхона у билан меҳнат шартномаси тузишдан бош тортган ҳолларда меҳнат органига ёки бевосита судга мурожаат қилиши мумкинлиги ҳам ана шундай кафолатлардан биридир.

2. Ходимларни корхоналардан бўшатилиши ва унинг ҳуқуқий тартибга солиниши

Фан ва техника тараққиёти, илмий ютуқларни ишлаб чиқарилишга жорий этилиши, янги техника ва технологияларни қўлланилиши туфайли, шунингдек ишлаб чиқаришни ташкил этиш ва бошқаришни такомиллаштириш натижасида, меҳнат бозорида юз берадиган ўзгаришлар оқибатида корхоналарда ходимлар штатларини қисқартириш, сонини қисқартириш зарурати юзага келади. Корхона ишлаб чиқариши жамиятдаги иқтисодий нобарқарорлик, товарлар ва хизматлар бозоридаги ноқулай конъюнктура натижасида ҳам иш берувчи ишлаб чиқаришни қисқартиришга, ходимлар сонини камайтиришга мажбур бўлиши мумкин.

Шунга кўра ходимларни бўшатиш деганда, юқоридаги сабабларга кўра корхонада «ортиқча» бўлиб қолган ходимларни ишдан озод қилиш (бўшатиш) тушунилади. Бироқ, бундай ҳолларда меҳнат қонунчилиги иш берувчи

зиммасига қўшимча мажбуриятлар юклаб, ишдан бўшатилиши кутилаётган ходимларга қўшимча кафолатлар беради.

Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 25-моддасида айтилишича:

«Меҳнат шартномаси:

- ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли;

- технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятини, ўзгаришга олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги сабабли;

- ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқлиги сабабли;

- шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланиши сабабли бекор қилинган ҳолларда иш қидириш давомида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади, бунда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади».

Агар ишдан бўшатиб олинаётган ходим меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан эътиборан ўн кун ичида маҳаллий меҳнат органига иш сўраб мурожаат қилган ва рўйхатга олинган бўлса, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага кўра учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга.

Корхона тугатилганида (шу жумладан, банкрот бўлган деб эътироф этилиши туфайли тугатилиши) ишдан бўшатиб олинаётган ходимларга ушбу тугатилаётган корхонанинг ҳуқуқий ворислари томонидан, ҳуқуқий ворислари бўлмагани тақдирда эса, маҳаллий меҳнат органи томонидан юқоридаги кафолатлар берилиши керак бўлади.

Юқорида санаб ўтилган ҳолларда (корхона ёпилишидан ташқари) иш берувчи бўшатиб олинаётган ходимни ушбу корхонада бошқа ишга ўтказиш (бошқа касб, лавозимга), уни янги касбга ўргатиши мумкин. Ишдан бўшатиб

олинган ходимларга ишдан бўшатиш куни ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Давлат органларида амалга оширилган штатлар қисқартирилиши туфайли ишдан бўшатилаётган давлат хизматчиларига тегишли мансабларига тенг бошқа лавозим бошқа давлат органларида берилади. Бунинг иложи бўлмаганида эса, улар мансаб маошлари сақланиб қолган ҳолда янги касбга ўргатилади.

Айрим тоифадаги ходимларни (ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бор аёллар, 18 ёшга тўлмаган шахслар ходимлар вакиллик органларига сайланган шахслар, депутатлар ва бошқалар) ишдан бўшатиб олиш пайтида қўшимча кафолатлар белгиланган бўлим, улар ҳақида тегишли бобда батафсил сўз юритилади.

3. Ишсизлик тушунчаси ва ишсиз шахсларга бериладиган ҳуқуқий кафолатлар

Фуқароларни ишсизликдан ҳимоя қилишда ишсиз шахс тушунчасини, аниқ ифодалаш катта аҳамиятга эга. «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 3-моддасида ишсиз шахсга қуйидагича таъриф берилади: «16 ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги (умумий қоидага кўра эркаклар – 60 ёшгача, аёллар – 55 ёшгача қонунда махсус кўрсатилган ҳолларда эса булардан ҳам кичик ёшда), ишга ва иш ҳақиға (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр, меҳнатга қобилиятли шахслар ишсиз деб эътироф этилади».

Шахсларни ишсиз деб эътироф этиш уларнинг иш топишда кўмак беришни сўраб ариза берган ва рўйхатга олинган кундан бошлаб, ўн биринчи кундан кечиктирмасдан амалга оширилади.

Қуйидагилар ишсиз сифатида рўйхатга олиниши мумкин эмас:

а) 16 ёшга тўлмаганлар;

б) аризаси рўйхатга олинган кундан бошлаб ўн кун ичида ўзига таклиф қилинган мақбул келадиган ишдан икки марта бош тортганда;

в) аризаси рўйхатга олинган кундан бошлаб 10 кун ичида узрсиз тарзда маҳаллий меҳнат органига келмаганида;

г) содир қилган жинояти учун озодликдан маҳрум этилганида.

Мурожаат қилган фуқаро ўзи доимий яшайдиган туман (шаҳар) меҳнат органида қуйидаги кетма-кетликда рўйхатга олинадилар:

- 1) ишсиз фуқаро мурожаат қилган куни дастлабки рўйхатга олиш;
- 2) фуқарони унга маъқул келадиган иш қидириш мақсадида рўйхатга олиш;
- 3) шахсни ишсиз сифатида рўйхатга олиш;
- 4) ишсиз шахсни қайта рўйхатга олиш.

Таклиф этилган мақбул келадиган ишдан икки марта бош торган, узрсиз сабабларга кўра ўн кун ичида меҳнат органига келмаган шахслар иш қидирувчи сифатидаги рўйхатдан чиқариб юборилади ва улар фақат ўттиз кун ўтгандан кейингина иш қидирувчи сифатида қайта рўйхатга олиниши мумкин.

Мақбул келадиган иш таърифи «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуннинг 4-моддасида баён этилган. Унда айтилишича: «Биринчи марта иш қидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган тақдирда эса, уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан вақтинчалик иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос бўлган, ёшини, соғлигини, меҳнат стажини ва аввалги мутахассислиги бўйича тажрибасини, янги иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатдан қулайлигини инобатга олувчи иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади».

Қуйидагилар мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас:

а) таклиф этилаётган иш фуқаронинг турар жойини ўзгартириши билан боғлиқ бўлса;

б) таклиф этилган иш яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш ноқулай бўлса;

в) таклиф этилаётган иш бўйича тўланадиган иш ҳақи шу мутахассислик ва малака учун белгиланган тартибда аниқланган энг кам иш ҳақидан кам бўлса;

г) ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланган бўлса.

7-МАВЗУ: МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТУШУНЧАСИ. ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШНИ РАСМИЙЛАШТИРИШ

1.Меҳнат шартномаси тушунчаси.

2.Меҳнат шартномаси шакли , мазмуни ва амал қилиш муддатлари.

1.Меҳнат шартномаси тушунчаси.

Меҳнат шартномаси тузилиши воситасида ходим ва иш берувчининг ўзаро муносабатлари индивидуаллаштирилади ҳамда ҳуқуқий тартибга солинади. Фақат меҳнат шартномаси тузилиши йўли билангина фуқаро ходим мақомини олади, меҳнат жамоасига қўшилади, корхона локал меъёрий ҳужжатлари, ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнат қонунлари тўла ҳажмда унга татбиқ этила бошланади.

Меҳнат қонунлари ишга қабул қилишни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солар экан, иш тури, жойи ва касб-корини танлаш эркинлиги, меҳнат ҳуқуқларининг амалга оширилишида барча фуқароларнинг ўзаро тенг эканликлари, ижтимоий ҳимоя талаб аҳоли табақаларини давлат қўллаб-қувватлашининг амалга оширилиши каби қоидаларига асосланади.

Меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш, ишчи кучини меҳнат бозорида сотиш – сотиб олиш, меҳнат ресурсларини иқтисодиёт тармоқлари бўйлаб тақсимлаш механизми вазифасини меҳнат шартномаси бажаради. Ходимлар ва иш берувчилар ҳуқуқ ҳамда манфаатларини тўла ҳимоя қилишлик учун меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномасига қўйиладиган асосий талабларни, унинг

тузилиши, ўзгартирилиши ва бекор қилиниши тартибларини белгилаб беради, меҳнат шартномаси тузиш билан боғлиқ кафолатларни назарда тутати. Меҳнат шартномаси тузиш воситасида ходим ва иш берувчи ўртасидаги муносабат предмети, доираси, шартнома томонларининг бир-бирларига нисбатан ҳақ-ҳуқуқлари аниқлаб олинади. Меҳнат шартномаси келгусида ходим ва иш берувчи ўртасидаги ўзаро муносабатларни давом эттириш ва янада ривожлантириш учун мустаҳкам замин бўлиб хизмат қилади.

Меҳнат шартномаси ҳам унинг тарафларида бир-бирларига нисбатан ўзаро ҳуқуқлар ва мажбуриятларни юзага келтиришга қаратилган келишув эканлиги билан ҳар қандай шартномалар билан умумий хусусиятга эгадир. Айниқса, тартибга солиш предмети меҳнат эканлиги билан иш бажариш (хизмат кўрсатиш)га оид фуқаролик ҳуқуқий шартномалар (пудрат, топширик, муаллифлик, илмий-тадқиқот ишларини бажариш ва бошқалар) билан ўхшаш жиҳатларга эга.

Бироқ, меҳнат шартномаларининг ўзига хос бўлган хусусиятлари ва бир қатор жиҳатлари борки, улар меҳнат шартномасини фуқаролик ҳуқуқий шартномаларидан аниқ фарқлаш имконини беради.

Меҳнат ҳуқуқи фанида кўпчилик томонидан эътироф этилган ана шундай фарқловчи жиҳатлар қаторига қуйидагилар киритилиши мумкин:

1. Меҳнат шартномасига кўра ходим корхонада муайян касб, ихтисос ва малакага оид ишни бажариши, иш берувчи эса ана шундай иш билан таъминлаши лозим. Меҳнат шартномаси мажбурияти предмети ишнинг натижаси ёки кўрсатиладиган муайян хизмат тури эмас, балки тирик меҳнатни ўзи саналади. Ҳар бир ходим меҳнат жамоаси таркибида бўлгани ҳолда бажарадиган ишнинг хусусияти ишлаб чиқариш вазифаларидан келиб чиққан ҳолда тегишли касб, ихтисос доирасида ўзгариб туриши мумкин.

2. Ходим ўз касби, ихтисоси, лавозимига оид ишни корхона ички меҳнат тартибига амал қилган ҳолда бажариши лозим бўлади. Ички меҳнат тартиби деганда ходимларни бир маромда ишлашларини, хавфсиз ва унумли меҳнат жараёнида тегишли меҳнат меъёрлари бажарилишини таъминловчи меҳнат

режими назарда тутилади. Бундай меҳнат режими меҳнат қонунлари, қонун ҳужжатлари, корхоналардаги локал меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

3. Меҳнат жараёнида ходим иш берувчи фармойишларини бажариши, меҳнат операцияларини унинг кўрсатмаларига амал қилган ҳолда бажариши лозим. Яъни ходим ва иш берувчи ўртасида ўзаро бўйсунуш муносабати мавжуд бўлади. Меҳнат шартномаси бўйича меҳнат қилинганида меҳнат жараёнининг ўзи, унинг шарт-шароитлари тартибга солинади.

4. Меҳнат Кодексига кўра (154-модда) иш берувчи ходимга ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар жамоа келишуви ёки шартномасида кўрсатиб қўйилганидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўлаши керак. Иш ҳақи тўлашга оид шартлар ҳатто ходим рози бўлган тақдирда ҳам қонунларда белгилаб қўйилган энг кам миқдордан кам бўлишига, унинг аҳволини ёмонлашувига олиб келиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномасига кўра тўланадиган ҳақ бажарилган меҳнатнинг миқдори ва сифатига мутаносиб бўлиши талаб этилади ҳамда бу кўрсаткич иш ҳақи тизимлари (ишнинг давомийлиги, мураккаблиги, ходимнинг малакаси, нормаларнинг бажарилиши ва бошқа омиллар ҳисобга олинган ҳолда) воситасида аниқланади. Ходим асосий иш ҳақидан ташқари корхона иш якунларига кўра белгиланган қўшимча иш ҳақларини ҳам олади (мукофот пуллари, устама ҳақлар ва бошқалар).

Шахсга ходим сифатида имтиёз ва енгилликлар берилиши қонунчиликка кўра шахсни ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) чиқарилиши, меҳнат дафтарчаси юритилганлиги, ишлаётганлиги ҳақида маълумотнома берилганлиги кабилар билан боғлиқ бўлади.

Хўжалик фаолияти амалиётида «меҳнат келишувлари (битимлари)» учраб туради ва уларнинг ҳуқуқий табиати турличадир. Бунда агар меҳнат битимларига кўра ходим буйруқ асосида ишга қабул қилинган, корхона меҳнат жамоаси таркибига киритилган бўлса, бундай битим меҳнат шартномаси деб ҳисобланиши, бир марталик ишни бажариши учун тузилган бўлса шахсий

пудрат (фуқаролик ҳуқуқий) шартнома муносабати деб баҳоланмоғи зарур бўлади.

2. Меҳнат шартномасининг шакли, мазмуни ва амал қилиш муддатлари

Меҳнат шартномаси унда иштирок этаётган тарафларнинг, биринчи навбатда ходимнинг манфаатларини реал ва самарали тарзда таъминлаш мақсадида фақат ёзма равишда тузилиши лозим. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 74-моддасида айтилишича: «Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади».

Меҳнат шартномасининг шакли Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланган тартибда тасдиқланган намунавий шартномани ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳка-масининг 1997 йил 11 мартдаги «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги Қарорининг 1-ило-васида «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар» баён этилган бўлиб¹, унда ёзма шаклдаги меҳнат шартномаси (контракт)ни тузиш пайтида амал қилиниши талаб этиладиган зарурий кўрсаткичлар белгилаб қўйилган.

Меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган икки нусхада, одатда давлат тилида, зарур ҳолларда эса ходим тушунадиган бошқа тилда ҳам тузилади ва томонлар имзолаганларидан сўнг кучга киради, уларнинг ҳар бирига сақлаш учун берилади. Меҳнат шартномаси ишга қабул қилиш ваколатига эга бўлган раҳбар томонидан имзоланиб, унинг имзоси корхона муҳри билан тасдиқланади. Шартномада томонларнинг манзиллари, бошқа маълумотлар кўрсатилади.

Қонун меҳнат шартномаси, албатта, ёзма равишда тузилиши шарт эканлигини белгилар экан, Меҳнат Кодекси амалга киритилгандан кейин (1996

¹ М. Гасанов, Е. Соколов. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти). Биринчи, иккинчи китоб. Т., 1996, 299-бет.

йил 1 апрелдан бошлаб) юзага келган меҳнат муносабатларига бу қоидалар тадбиқ этилишини, ундан аввал юзага келган меҳнат шартнома муносабатлари тарафлардан бири талаб қилгани тақдирдагина ёзма равишда тузилган меҳнат шартномаси шаклида қайта расмийлаштирилиши лозимлигини назарда тутди.

Меҳнат шартномаси (контракт)нинг юқорида эслатилган ҳукумат қарори асосида тасдиқланган намунавий шаклига (қарорнинг 2-сонли иловаси) мувофиқ ҳар бир халқ хўжалиги тармоғида ёки корхона ва ташкилотларнинг ўзида шартнома (контракт) шакли ишлаб чиқилиши, ҳар бир ходим билан ўрнатилаётган меҳнат муносабатларининг ўзига хос хусусиятлари (ўзига хос ҳуқуқлар ва мажбуриятлар доираси) эътиборга олинган ҳолда қўлланиши мумкин.

Келгуси даврларда меҳнат шартномасига ўзгариш ва қўшимчалар унинг томонлари ўзаро келишувига мувофиқ тарзда ёзма шартномага киритилади ва томонлар имзоси билан тасдиқланади.

Меҳнат шартномаси мазмуни деганда унга кўра томонлар қўлга киритаётган ҳуқуқлар, ўз зиммаларига олаётган мажбуриятлар мажмуи тушунилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексида (73-модда) ҳамда Ўзбекистон Республикаси ҳукумати қарори билан тасдиқланган «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар»да кўрсатилганидек меҳнат шартномаси (контракт) зарур шартлар ва қўшимча шартларни ўз ичига олади.

Қуйидагилар меҳнат шартномаси (контракт)нинг зарур шартлари ҳисобланади:

1) иш жойи – ходим ишга қабул қилинаётган корхона, муассаса, ташкилот (унинг таркибий бўлинмаси)нинг номи;

2) меҳнат функцияси – мазмуни лавозим йўриқномалари, малака мажбуриятлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган муайян мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича иш (раҳбарлар, мутахассислар ва

хизматчиларнинг ҳамда бошқаларнинг ягона тариф-малака маълумотномаси, малака маълумотномаларига мувофиқ);

3) иш бошланадиган кун – қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси имзоланган пайтдан бошлаб кучга киради, агар ишнинг бошланиши санаси қайд этилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш кунидан (сменадан) кечикмай ишга тушиши шарт;

4) меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва бошқа шартлар. Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори томонларнинг келишувига кўра белгиланади ва қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши ва энг кўп миқдор билан чегараланиши мумкин эмас.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда айрим меҳнат шартномалари (контракт)ни тузишда зарур шартлар рўйхати кенгайтирилиши мумкин. Масалан, муддатли меҳнат шартномаси (контракт) тузишда ишнинг бошланиши санасигина эмас, балки унинг тамом бўлиш санаси ҳам қайд этилади. Ходимни муайян ишни бажариш даврига ишга қабул қилишда ходим амалга ошириши учун қабул қилинаётган аниқ иш кўрсатилади. Ўриндошлар билан меҳнат шартномаси (контракт) тузишда қонун ҳужжатлари билан назарда тутилган энг кўп муддат доирасида кундалик ишнинг аниқ муддати белгиланади. Томонларнинг келишувига кўра меҳнат шартномаси (контракт)да қўшимча шартлар назарда тутилиши мумкин. Улар томонларнинг мажбуриятларини аниқлаш, уларни тўлдириш, ходимга қўшимча имтиёз ва афзалликлар берилишини назарда тутиши мумкин.

Қўшимча шартларга қуйидагилар киритилиши мумкин:

ходимга меҳнат шароитлари белгиланган ҳолда ЯТММ (ягона тариф-малака маълумотномаси) ва ММ (мансаб маълумотномаси)да назарда тутилган қўшимча меҳнат мажбуриятлари юклаш;

бир неча касбда ишлаш тартиби ва шартлари кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномаси (контракт)нинг мустақил шарти сифатида бир неча касб (лавозим)да ишлаш;

агар ходим синов муддати билан ишга қабул қилинаётган бўлса, синовнинг аниқ муддати (қачондан қачонгача), ходимнинг юқори малакаси, агар бу амалдаги қонун ҳужжатларида, жамоа шартномасида (барча даражадаги битимларда) ёки корхона, ташкилот, муассасада амал қилувчи бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда мураккаброк ишларни бажариш билан боғлиқ бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш (тариф ставкалари, лавозим маошлари, қўшимча ҳақлар, устамалар, мукофотлар ва бошқа ҳилдаги тақдирлашлар)нинг юқорироқ миқдорларини яқка тартибда белгилаш;

ходим учун белгиланган иш вақти режими (тўлиқсиз иш куни, тўлиқсиз иш ҳафтаси, қисқартирилган иш вақти, соатбай иш, иш кунининг бошланиши ва тамом бўлиши ва бошқалар); қўшимча (ҳақи тўланадиган ва ҳақи тўланмайдиган) дам олиш кунлари, таътиллار бериш;

ижтимоий-маиший тусдаги шароитлар (болалар боғчасида ўрин, санаторий-курортда даволанишга йўлланма таъминланиши, транспорт хизмати, марказлаштирилган тартибда озиқ-овқат маҳсулотлари билан таъминлаш, уй-жой бериш ва бошқалар);

муддатли меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллари муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш.

Ходимларнинг алоҳида тоифалари учун шартноманинг қўшимча шартлари: пул ёки моддий бойликларга хизмат кўрсатувчи шахслар учун тўлиқ моддий жавобгарлик шarti; корхона раҳбарлари учун меҳнат шартномасини тўхтатишнинг қонунчиликда назарда тутилган қўшимча асослари ва ҳ.к. шартлар. Ходим аҳволини қонунлардагидан ёмонлаштирадиган ҳолатлар меҳнат шартномасига киритилиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси (контракт)нинг муддати қоидага кўра чекланмайди ва тарафлар уни бекор қилиш истагини билдирмагунларига қадар амал қилаверади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 75-моддасига мувофиқ меҳнат шартномалари:

номуайян муддатга;

беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;

муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга, шунингдек муайян ишни бажариш вақтига мўлжалланиб қайта тузилиши мумкин эмас.

Амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ иш берувчилар ташаббусига кўра муддатли меҳнат шартномаси тузишлик чекланган бўлиб, объектив ҳолатлар тақозо этганда ва ишнинг хусусиятига кўра номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузиш мумкин бўлмаган ҳоллардагина муддатли меҳнат шартномаси тузилишига йўл қўйилади (Меҳнат Кодексининг 76-моддаси).

Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси Олий судининг пленуми ўзининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларни қўлланиши ҳақида»ги қарорининг 5-бандида айтилишича:

судлар шуни назарда тутишлари лозимки, муддатли меҳнат шартномаси фақат МКнинг 76-моддасида белгиланган ҳолатлар бўлганлиги сабабли номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда тузилиши мумкин.

Ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузишга қуйидаги ҳолатлар мавжудлигида йўл қўйилиши мумкин:

бажариладиган ишнинг тафсилотига кўра бажариш учун ходим олинган ишни маълум бир муддат ўтгандан кейин объектив сабабларга кўра давом эттиришнинг имкони бўлмаслиги олдиндан маълум бўлганда, яъни у муддатли характерга эга бўлса;

бажариш учун ходим олинган ишни бажариш шартлари. Бунда иш доимий характерга эга бўлсада, уни бажаришнинг шартлари ходим билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузишга тўсқинлик қилади (қонунларга мувофиқ

ходимнинг иш жойи ва бошқалар сақланадиган, меҳнат ва ижтимоий таътиллarda бўлган вақтига бошқа ходимни ишга қабул қилиш);

ходимнинг манфаатлари, яъни у ёки бу ҳолатларга кўра муддатли меҳнат шартномаси тузилиши ходимнинг манфаатларига асосланган бўлганда.

Назарда тутиш керакки, МКнинг 76-моддасида келтирилган ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузиш тўғрисидаги рўйхат қатъий чегараланган. Агар ходим билан тузилган муддатли меҳнат шартномаси МКнинг 76-моддаси талабларини ҳисобга олмаган ҳолда тузилган бўлса, бундай ҳолда шартноманинг муддати ҳақидаги шартлари ҳақиқий эмас деб топилади, ходим эса ишга номуайян муддатга биринчи иш кунидан бошлаб қабул қилинган ҳисобланади¹.

Муддатли меҳнат шартномаси муддатининг тамом бўлиши шартнома тарафларига белгиланган тартибда меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқини беради. Муддатли меҳнат шартномаси муддатининг тамом бўлиши билан бир ҳафта давомида томонлардан ҳеч бири уни бекор қилиш ташаббусини илгари сурмаса, бундай шартнома ўз-ўзидан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасига айланади. Муддатли меҳнат шартномаси муддатида аввал томонлардан бирининг айби билан бекор қилингудек бўлса, меҳнат шартномаси (контракт)да назарда тутилгани ҳолда айбдор томондан иккинчи тараф фойдасига неустойка ундирилиши мумкин.

3.Ишга қабул қилишнинг умумий тартиби.

Ишга қабул қилишнинг умумий тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексида ва унинг асосида қабул қилинган қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган бўлиб, мулкчиликнинг барча шаклидаги, турли усулда хўжалик фаолияти юритувчи барча корхона ва ташкилотлар учун бир хил талабларни илгари суради. Бу тартиблар Меҳнат Кодексининг 77-87-

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами, 2-жилд, Т., «Шарқ» НМК, 1998, 60-бет.

моддаларида, ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидаларидава бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилган.

Ишга қабул қилиш юзасидан қатъий тартибларнинг белгиланишидан мақсад – фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширилиши учун қулай ҳуқуқий шароит яратиш, меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш борасида асоссиз чеклашлар ва камситишларга йўл қўймасликдан иборат.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 6-моддасида айтилишича:

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

Меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг кўпроқ ижтимоий ҳимоясига муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди. Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

Ишга қабул қилишни асоссиз рад этишга йўл қўйилмайди. Меҳнат бозорида тенг рақобатлаша олмайдиган айрим тоифаларга мансуб бўлган фуқароларни (ҳомиладор ва уч ёшга етмаган боласи бўлган аёлларни) ишга қабул қилишлик рад этилган тақдирда унинг сабаби кўрсатилгани ҳолда ёзма жавоб бериш лозим. Меҳнат шартномаси унинг тарафлари барча асосий шартлар тўғрисида келишиб олган ва уни белгиланган тартибда расмийлаштирганларидан бошлаб тузилган ҳисоб-ланади.

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади. Унинг шакли Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан тасдиқланган намунавий шартномага

мувофиқ ишлаб чиқилади. Бундай намунавий шартнома Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган. Шунингдек, ушбу қарор билан «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар» ҳам тасдиқланган бўлиб, унда айтилишича, бу тавсияларга, ёзма меҳнат шартномаси намунасига амал қилиш мулкчиликнинг барча шаклдаги корхоналар учун мажбурий саналади.

Ишга қабул қилиш пайтида иш берувчи ишга кираётган шахсдан қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳужжатларни талаб қилиши лозим.

Меҳнат Кодексининг 80-моддасида айтилишича: «Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни:

паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшга тўлмаган шахслар эса, туғилганлик ҳақидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

меҳнат дафтарчасини, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;

ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишлича ҳарбий гувоҳномани ёки ҳарбий ҳисобда турганлиги ҳақида гувоҳномани;

қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётган олий ёки ўрта махсус ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни тақдим этади.

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахсдан қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилиш таъқиқланади».

Меҳнат Кодексида ва бошқа қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилишни амалга оширишдан аввал ишга кирувчининг саломатлигига кўра топширилаётган ишга мувофиқлигини аниқлаш мақсадида олдиндан тиббий кўрикдан ўтказилиши талаб этилиши мумкин, жумладан,

Меҳнат Кодекснинг 214-моддасида айтилишича: «Иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркеклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;

озик-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;

умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Меҳнат шароити ноқулай ишлар ва бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади».

Ишга кирувчи шахсни тиббий кўриқдан ўтишдан бош тортиши ёки тиббий кўриқ натижаларига кўра унинг топширилаётган вазифага номувофиқ эканлиги у билан меҳнат шартномаси тузилиши рад этилиши учун қонуний асос бўлиб ҳисобланади.

Ишга қабул қилиш пайтида ишга кирувчининг муайян вазифа ва лавозимларда ишлаш ҳуқуқидан суд ҳукмига биноан маҳрум этилганлиги маълум бўлиб қолганда бу ҳол унинг мазкур вазифа (лавозим)га ишга қабул қилинишига тўсқинлик қилади.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1998 йил 17 декабрда 565-рақам билан қайд этилган «Юридик шахслар томонидан касса операцияларини юритиш қоидалари»га кўра қасддан ғаразли жиноятлар содир этган шахслар пул ёки бошқа моддий бойликлар билан боғлиқ вазифаларга қабул қилинишлари

мумкин эмас. Аммо амалиётда уни текширишнинг механизмлари яхши ишлаб чиқилган эмас ва бу ҳол муаммоларни келтириб чиқармоқда.

Меҳнат Кодексининг 79-моддасига кўра: «Ўзаро яқин қариндош ёки куда-анда бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади.

Бу қоидадан истиснолар Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланиши мумкин».

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорининг 3-илоvasида «Давлат акционерлик корхоналарининг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 79-моддасида назарда тутилган қариндош-уруғларнинг, агар уларнинг хизматлари улардан бирининг бошқасига бевосита бўйсуниши ёки назорати остида бўлиши билан боғлиқ бўлса, бирга хизмат қилишларини чеклаш қоидаларидан истисно этилиши мумкин бўлган ходимлари рўйхати» тасдиқланган бўлиб, унга кўра:

1. Хориждаги дипломатик хизмат ходимлари.
2. Давлат қишлоқ хўжалиги корхоналари ва ташкилотлари, шунингдек, қишлоқ жойлардаги қишлоқ хўжалиги бўйича илмий-тадқиқот муассасаларида ишловчи қишлоқ хўжалиги мутахассислари.
3. Темир йўл транспортининг линия корхоналари ходимлари, шунингдек «Ўзбекистон темир йўллари» давлат ҳиссадорлик компаниясининг йўл, қурилиш-монтаж ва кўприксоzлик поездлари, механизациялашган колонналари ва бошқа ҳаракатланувчи тузилмаларининг ходимлари, бу корхона ва ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.
4. Алоқадан фойдаланиш корхоналари ва ташкилотлари ходимлари.
5. Соғлиқни сақлаш даволаш-профилактика ва санитария-профилактика муассасаларининг шифокорлари.

6. Барча ўқув ва тарбия муассасаларидаги педагог ходимлар, ўқитувчилар, библиографлар ва кутубхоначилар.

7. Театрлар, бадий жамоалар ва студияларнинг артистлари, рассомлари ва мусиқачилари.

8. Илмий муассаса ходимлари, шунингдек, сейсмик станциялар ходимлари.

9. Гидрометеорология бош бошқармаси тармоқ ташкилотларининг ходимлари.

10. Дала геология экспедициялари, партиялари, отрядлари ва участкалар ходимлари.

11. Қишлоқ жойларда ишлайдиган ўрмон ва сув хўжалиги мутахассислари, халқ таълими ходимлари, тиббиёт ходимлари, маданий-маърифий муассасалар ходимлари.

12. Умумий фойдаланишдаги автомобил йўлларида фойдаланишни амалга оширувчи йўл ташкилотларининг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

13. Қурилиш-монтаж ва кўприксозлик поездлари, механизациялашган колонналар ва бошқа кўчма махсус қурилиш тузилмаларининг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

14. Дарё флоти кемаларининг сузувчи таркиби ходимлари ва дарё транспортидан фойдаланиш корхоналари ва ташкилотлари ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

15. Магистрал трубопроводлар қурилиши ҳамда нефт ва газ конларини тартибга келтиришни амалга оширувчи қурилиш, қурилиш-монтаж ва бошқа ихтисослаштирилган бошқарма ва участкаларнинг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

16. Ҳавза ва кўллардаги балиқчилик хўжаликлари, балиқчилик заводлари, балиқларга увулдириқ сочиш ва уларни ўстириш хўжаликлари ва балиқларни озиклантирадиган жойларнинг ходимлари (бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари) шулар қаторига киритилган.

Юқорида қайд этилган ва бошқа тартибларга ҳилоф равишда ишга қабул қилинган шахслар ўз розиликлари билан бошқа ишга ўтказиладилар, агар бунинг иложи бўлмаса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси 106-моддаси, 4-бандига кўра ишдан бўшатилади.

4.Ишга қабул қилишни расмийлаштириш, меҳнат дафтарчаси ва унинг юридик аҳамияти.

Ишга қабул қилишнинг тўғри расмийлаштирилиши ходим ва иш берувчи манфаатларини самарали ҳимоя қилинишига, келгусида турли низолар юзага келишининг олдини олишликка хизмат қилади. Ишга қабул қилиш ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асосида ишга қабул қилиш ваколати берилган иш берувчи мансабдор шахс (корхона раҳбари, унинг ўринбосари) буйруғи билан расмийлаштирилади.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқда унинг чиқарилган жойи, вақти, ишга қабул қилинаётган ходимнинг тўлиқ исми, шарифи, фамилияси, у қачондан бошлаб, қайси вазифага ва қанча иш ҳақи тўлаш шарти билан қабул қилинаётганлиги каби муҳим ҳолатлар назарда тутилмоғи лозим. Буйруқ матни танишиб чиқиш учун ходимга тақдим этилади ва ундан танишиб чиққанлиги тўғрисида тилхат олинади.

Корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мулкдорининг ҳукуқи бўлиб, бу ҳуқуқ унинг бевосита ўзи ёки у ваколат берган орган томонидан амалга оширилиши мумкин. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ҳайъати томонидан 1997 йил 6 сентябрдаги 611-қарор билан тасдиқланган «Акциядорлик жамиятларида меҳнат муносабатларини тартибга солишни такомиллаштириш юзасидан Тавсиялар»нинг 3.2-бандига мувофиқ жамият ижроия органининг раҳбари таъсис мажлиси (конференцияси) томонидан ўз вазифасига сайланади.

Ижроия органи раҳбари билан акциядорлик жамияти мулкдори (акциядорлар умумий мажлиси) ўртасида меҳнат шартномаси тузилади. Раҳбар билан тузилган меҳнат шартномасини имзолаш ҳукуқи одатда умумий мажлис номидан ҳаракат қилиш ваколатига эга бўлган кузатув кенгаши раисига берилган.

Матбуотда нодавлат мулкчилик шаклига асосланувчи корхоналарнинг (шу жумладан, акциядорлик жамоаларининг ҳам) раҳбар ўринбосарлари ва бош бухгалтерлари (катта бухгалтерларни)ни ҳам махсус шартнома (контракт) асосида мулкдор томонидан бевосита ишга қабул қилиш лозимлиги ғояси муҳокама этилмоқда².

Ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъий назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

Ғайриқонуний равишда меҳнат шартномаси тузишдан бош тортишга ва ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этилишига йўл қўйилмайди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 78-моддасига мувофиқ: ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш деб қуйидагилар ҳисобланади:

ушбу Кодекс 6-моддаси биринчи қисмининг талабларини бузиш;

иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни (белгиланган квота ҳисобидан ишга юборилган ногиронлар ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни; ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган болалари бўлган аёлларни – тегишлича уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб) ишга қабул қилмаслик;

қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳоллар.

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда ходимнинг талаби билан иш берувчи уч кун муддат ичида ишга қабул қилишни рад этишнинг сабабини асослаб, ёзма жавоб бериши шарт; бу жавоб ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши лозим. Ишга қирувчининг бундай асослантирилган жавобни бериш ҳақидаги талабини

² Т. Рустамов. «Прекратить трудовой договор с руководителем предприятия нелегко. В чем же причина?». «Налоговое и таможенные вести». 2008, № 9-10.

қондиришни рад этиш ходимнинг ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги устидан шикоят қилишга тўсиқ бўлмайди.

Ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш айбдор раҳбар шахсни қонун ҳужжатларига мувофиқ маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортилишига сабаб бўлиши мумкин (Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодексининг 49, 50-моддалари; Ўзбекистон Республикаси Жиноят Кодексининг 148-моддаси, 2-қисм).

Ходимнинг меҳнат фаолияти унинг меҳнат дафтарчасида акс эттириб борилади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 81-моддасида айтилишича, «Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир».

Иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчасини тутиши шарт. Иш берувчи меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини ёзиши шарт. Ходимнинг илтимосига кўра меҳнат дафтарчасини ўриндошлик асосида ишлаган ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлар ҳақидаги ёзувлар киритилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

Мулкчилик шаклидан, фаолияти шаклидан қатъи назар барча корхона муассаса ва ташкилотларда меҳнат дафтарчасини юритиш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ижтимоий таъминот вазирлиги томонидан 1999 йил 7 январда Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан келишилган ҳолда тасдиқланган ҳамда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 29 январда 402-тартиб рақами билан рўйхатга олинган «Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида»ги йўриқномада белгилаб қўйилган.

Ишлаб турган ходимларнинг меҳнат дафтарчалари иш берувчида сақланади ва ишга оид маълумотлар қайд этиб борилади. Хусусий тадбиркорлик ва яқка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқароларга ҳамда шахсий ёрдамчи хўжаликда ишловчиларга меҳнат

дафтарчаларини бериш, меҳнат стажини белгилаш пенсия жамғармаси томонидан амалга оширилади ва юритилади. Уларнинг меҳнат дафтарчалари пенсия жамғармасида (улар кўчиб кетгунларига, пенсияга чиққунларига қадар) сақланади ва расмийлаштириб борилади.

Меҳнат дафтарчасини тўлдириш ходим тўғрисидаги маълумотларни ёзиш, иш тўғрисидаги маълумотларни ёзиш, меҳнат шартномаси бекор қилинишига оид маълумотларни қайд этиш ва уни бериш тартиблари, меҳнат дафтарчасига қўшимча варақлар юритиш қоидалари меҳнат дафтарчаларини юритишга оид йўриқномага мувофиқ олиб борилади.

Меҳнат дафтарчаси йўқотиб қўйилганда, яроксиз ҳолга келганда (йиртилганда, ёниб кетиши ва ҳоказо) унинг дубликати белгиланган тартибда ҳамда муддатда ходимнинг охириги иш жойида берилиши лозим. Янги меҳнат дафтарчаси (ёки дубликати) берилганда иш берувчи ходимдан энг кам ойлик иш ҳақининг ўн фоизи миқдорида ҳақ олади. Меҳнат дафтарчаларининг бланкалари белгиланган тартибда ҳисобга олиб борилиши, эҳтиёт қилиб сақланиши ва тўғри расмийлаштирилиши лозим.

8-МАВЗУ: МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ

1.Меҳнат шартномасини ўзгартириш тушунчаси.

2.Ходимларни бошқа ишга ўтказиш тартиблари.

1.Меҳнат шартномасини ўзгартириш тушунчаси

Меҳнат муносабатларида ходимга юкланадиган меҳнат вазифаларининг доимийлиги тамойили амал қилади. Унга кўра меҳнат шартномаси тузиш пайтида келишиб олинган меҳнат вазифалари барқарор бўлиб, уларнинг бир томонлама ўзгартирилишига йўл қўйилмайди. Бироқ, юз бериб турадиган объектив ва субъектив ҳодисалар, ўзгаришлар туфайли меҳнат шартнома шартларини ўзгартириш зарурати юзага келади. Шу муносабат билан меҳнат қонунлари меҳнат шартномасини ўзгартириш асослари ва шартларини назарда тутди. Меҳнат шартномаси мазмунининг ўзгартирилишига меҳнат шартномасининг ўзгариши сабаб бўлади.

Меҳнат кодексининг 88-моддасига кўра меҳнат шартлари деганда меҳнат жараёнидаги ишлаб чиқариш ва ижтимоий омилларнинг жами тушунилади. Ижтимоий сабабларга боғлиқ омиллар деганда ижтимоий ҳаётдан, инсон фаолиятига хос ижтимоий муносабатлардан келиб чиқувчи шарт-шароитлар тушунилади. Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори, иш вақти, дам олиш вақти, имтиёзлар берилиши ва бошқалар ана шундай ижтимоий омиллар қаторига киради.

Ишлаб чиқариш омиллари деганда эса ишлаб чиқариш жараёнидаги техник, технологик, санитария ва гигиена, ишлаб чиқариш маҳаллий шарт-шароитлар назарда тутилади. Ижтимоий омиллар билан белгиланувчи меҳнат шартлари қонунлар, бошқа меъёрий ҳужжатлар, жамоа шартномаси ва келишувлари, меҳнат шартномаси томонларининг ўзаро келишувлари билан белгиланади.

Ишлаб чиқаришнинг техник, ишлаб чиқариш омилларига оид шартлар қонунлар билан, техник мезонлар, хавфсизликка оид қонунлар, жамоа шартномаси ва келишувлари билан белгиланади. Меҳнат шартлари қандай тартибда белгиланган бўлса, шу тартибда ўзгартирилиши ёки бекор қилиниши мумкин. Яъни қонунлар воситасида белгиланган меҳнат шартлари фақат қонун чиқариш йўли билан, жамоа шартномалари билан белгиланган меҳнат шартлари эса жамоа шартномасини қабул қилган меҳнат жамоаси қарорига кўра ўзгартирилиши мумкин. Меҳнат шартларининг шартнома тарафларидан бирининг ташаббуси билан ўзгартирилишига фақат қонунда назарда тутилган ҳоллардагина йўл қўйилади.

Меҳнат қонунлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходимлар ҳам иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақли. Ходимнинг ушбу масала хусусида иш берувчига тақдим этган аризаси у берилган кундан эътиборан уч кун ичида кўриб чиқилиши, илтимос рад этилган тақдирда эса, рад этиш сабаблари кўрсатилган ҳолда ёзма жавоб берилиши лозим. Ходим меҳнат шартларининг ўзгартирилиши

ҳақидаги талаб рад этилгани хусусидаги иш берувчи қарори устидан судга шикоят қилиши мумкин.

Меҳнат шартномаси шартларини ўзгартириш асосларидан энг муҳими уни бошқа касб, малака, ихтисосларидаги ишга, меҳнат шартномаси бошқа шартларини (иш жойининг бошқа аҳоли пунктида бўлиши, иш ҳақи тўлаш тизимининг ўзгариши ва бошқалар) жиддий тарзда ўзгариш билан боғлиқ тарзда меҳнат вазифаларини юклатилиши англанади. Бошқа ишга ўтказишликка белгиланган асослар мавжуд бўлганида ва белгиланган тартибга риоя қилинган ҳолда қоида тариқасида ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Агар корхонада иш ҳажми, ходимлар штати қисқариши, ходим малакаси етарли бўлмаганлиги ёки саломатлиги ёмонлашгани туфайли эгаллаб турган вазифасига нолойиқ бўлиб қолиши, шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланиши каби объектив ҳолатлар туфайли ходим иш берувчи томонидан тақлиф этилган бошқа доимий ишга ўтиб ишлашдан бош тортса, у ҳолда иш берувчи бундай ходимни умумий асосларда ишдан бўшатишга ҳақли (МК 100-моддасининг 2-қисми, 1, 2-бандлари, 106-моддасининг 2, 4-бандлари).

Меҳнат шартномаси шартнома тарафлари келишувига кўра истаган пайтда ўзгартирилиши мумкин, бироқ бунда ходим манфаатларига зид ҳаракат содир этилиши мумкин эмас ва унинг розилигисиз меҳнат шартлари ёмонлаштирилган томонга ўзгартирилишига йўл қўйилмайди. Ходимнинг узрли сабаблар билан вақтинча ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши ва имкон борида қондирилиши лозим.

Меҳнат Кодексининг 85-моддасига кўра ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан ходимнинг унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Аммо бунда ходим саломатлигига зарар етказувчи ишга ўтказилиши мумкин эмас. Иш берувчи ташаббусига кўра бошқа ишга ўтказишга асос бўладиган ишлаб чиқариш зарурияти туғилганда ходимни бошқа ишга ўтказиш муддати, тартиби, бу пайтда ходим ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган тарзда ҳақ тўлаш шартлари жамоа

шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан ходимлар вакиллик органи келишуви билан белгиланади.

Бошқа доимий ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади ва бундай буйруқ чиқарилишига ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади. Ходимнинг бошқа доимий ишга ўтказиш тўғрисида чиқарилган буйруқ билан ходим таништирилади ва бу ҳақда ундан ёзма тилхат олинади. Ходимни доимий бошқа ишга ўтказилгани ҳақида унинг меҳнат дафтарчасига ҳам ёзиб қўйилади.

Ходимни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида бошқа ишга ўтказиш муддати кўрсатилган ҳолда буйруқ чиқарилади. Бундай буйруққа ходимнинг аризаси, ҳомиладорлик ёки ёш боласи борлиги тўғрисидаги тиббий маълумотнома, саломатлиги аҳолига кўра бошқа ишга ўтказилаётганда эса ушбу ҳолатни тасдиқловчи тиббий хулоса илова қилинади. Вақтинча бошқа ишга ўтказиш муддати тамом бўлгач, ходим аввалги ишга қайта тикланиши шарт. Иш жойи аниқ кўрсатиб қўйилмаган ходимни бошқа иш жойига ўтказиш бошқа ишга ўтказиш деб ҳисобланмайди ва бундай ҳолда ходимдан розилик олиш талаб этилмайди.

2. Меҳнат шартномасини ўзгартириш тушунчаси.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексининг 89-моддасида кўрсатилишича ходимлар розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш пайтида иш берувчи томонидан бажарилиши лозим бўлган қатор талаблар қўйилганлиги, булар ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга қаратилган кафолатлар сифатида муҳим ўрин тутди.

Бу кафолатлар қуйидагилардан иборат:

1-дан. Иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш борасида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслахатлашиб олиши лозим.

2-дан. Иш берувчи келгусида меҳнат шартномаларни ўзгартириш эҳтимоли ҳақида ходимларни камида икки ой олдин ёзма равишда огохлантириш тилхати олиши шарт. Кўрсатилган мудатни ўзгартирилишига ходимлар розилиги билан йўл қўйилади.

3-дан. Кўпчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартномалари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда иш берувчи маҳаллий меҳнат органларига бундай ўзгартиришнинг сабаби ҳақида маълумот бериши шарт.

4-дан. Ходим билан меҳнат шартномаси у яъни меҳнат шартлари асосида ишлашни давом этиришни рад эткани сабабли бекор қилиниши мумкин. Бундай ҳолларда ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшашиш нафақаси тўланиши керак.

5-дан. Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилгани ҳақида судга шикоят қилишга ҳақлидир.

6-дан. Низони кўриш вақтида аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш мажбуриятини иш берувчининг зимасига юклайди. Ушбу модданинг 2-чи қисмида иш берувчи айрим тоифа ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш ҳусусида қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан маслаҳатлашиб олиши назарда тутилган.

Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 89-моддасига кура қуйидаги ҳоллар юз берганда меҳнат шартларини иш берувчи томонидан бир томонлама тарзда ўзгартирилишига йўл қўйилиши мумкин:

а) корхонадаги технологик жараёнларда ўзгартирилиши юз берган, янги технологиялар жорий этилган ҳолларда;

б) ишлаб чиқаришни ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, корхона таркибий тузилишида, бошқарув схемаларида юз берган ўзгаришлар туфайли;

в) ишлар (хизматлар) ҳажми қисқариши юз берганда. Башарти бундай ўзгариш ишлар (хизматлар) ҳусусиятини ўзгаришига, ходимлари сонининг қисқаришига олиб келса.

Юқоридаги сабаблар юзага келган тақдирда иш берувчи ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб, тилхат олиши шарт. Ходим янги, ўзгарган меҳнат шартларида ишлашни давом эттиришни истамаса, у ҳолда иш берувчи бундай ходимни камида бир ойлик ўртача иш ҳақи миқдорида ишдан бўшаш нафақаси берган ҳолда ишдан бўшатишга ҳақли бўлади. Иш берувчининг бундай ҳаракатидан но-рози бўлган ходим белгиланган тартибда меҳнат низоси ҳал этилишини сўраб судга мурожаат қилишга ҳақли.

Кўпчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шароитлари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда, иш берувчи бу ҳақда қонун ҳужжатларида белгиланган тартиб ва муддатларда маҳаллий меҳнат органига ёзма маълумот бериши лозим.

9-МАВЗУ:МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ ТУШУНЧАСИ ВА УМУМИЙ АСОСЛАРИ. ХОДИМ ТАШАББУСИ БИЛАН МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ

- 1.Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ва умумий асослари.**
- 2.Меҳнат шартномасини ходим ташаббуси билан бекор қилиниши.**
- 3.Меҳнат шартномасини берувчи ташаббуси билан бекор қилиниши.**

1. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тушунчаси ва умумий асослари

Меҳнат қонунлари меҳнат қилишнинг ихтиёрийлиги, касб тури ва иш жойини танлашнинг эркинлиги тамойилига асослангани ҳолда меҳнат муносабатларини бекор қилиш мумкинлигини ҳам назарда тутди. Меҳнат шартномасининг бекор бўлиши муайян юридик шарт-шароитлар юз бериши туфайли ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат ҳуқуқий алоқаларига барҳам берилишидан иборат.

Меҳнат муносабатларида ходимлар манфаатларини устивор равишда ҳимоя қилиш Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигининг бозор муносабатлари

шароитидаги асосий хусусиятларидан саналади. Ана шунга мувофиқ равишда ходимлар истаган пайтларида, муддатли ёки муддатсизлигидан қатъи назар ҳар қандай меҳнат шартномасини ҳеч бир тўсқинликсиз бекор қилиш имкониятига эга бўлгани ҳолда иш берувчилар томонидан меҳнат шартномаси қонунда махсус назарда тутилган асослар мавжуд бўлганида ва белгилаб қўйилган тартибларга қатъий риоя этилгани ҳолдагина бекор қилиниши мумкин.

Меҳнат қонунчилигидаги меҳнат шартномаси тарафлари бўлган ходим ва иш берувчининг хоҳишига боғлиқ бўлмаган тарзда, шартнома тарафи саналмайдиган шахслар талаби ёки аралашуви билан меҳнат шартнома муносабатларининг тўхталишига асослар назарда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 97-моддасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қуйидаги асослари назарда тутилган:

1. Тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;
2. Тарафлардан бирининг ташаббуси билан;
3. Муддатнинг тугаши билан;
4. Тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;
5. Меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра;
6. Сайлов ёки танловдан ўтмаганлиги ёхуд сайлов ёки танловда иштирок этишни истамаганлиги туфайли.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ҳам, муайян муддатга тузилган шартномаси ҳам исталган пайтда тарафлар келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Фақат суд ҳукми билан белгиланган ахлоқ тузатиш иши тарзидаги жиноий жазони ўтаётган, муқобил ҳарбий хизматни ўтаётган шахслар иш берувчи ва ходим келишуви асосида ишдан бўшатилишига йўл қўйилмайди. Чунки улар билан меҳнат муносабатининг ўрнатилишига ҳам, бекор қилилишига ҳам ваколатли давлат органларининг тегишли ҳужжатларигина асос бўлиши мумкин.

Корхона мулкдорининг алмашуви (корхонанинг давлат тасарруфидан чиқарилиши, сотиб юборилиши), қайта ташкил этилиши, қўшиб юборилиши,

ажралиб чиқиши, бир идора бўйсунитидан бошқа идора бўйсунитига ўтказилиши каби ҳолатлар меҳнат шартномасини бекор бўлишига олиб келмайди ва у ходим хоҳиши билан давом эттирилиши мумкин. Мулкдорнинг алмашиши белгиланган тартибда корхона раҳбарини, унинг ўринбосарларини, бош бухгалтерни ишдан бўшатилишига олиб келиши мумкин (МК 100-моддасининг 6-банди).

Айрим давлат ва жамият вазифаларига сайлов ёки танлов асосида тайинлаш (давлат ҳокимияти, бошқарув органлари, фуқороларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари, жамоат органлари ва бошқалар) қонунларда назарда тутилган. Ушбу вазифаларда ишлаётган ходимларнинг сайлов ёки танлов натижалари билан белгиланган ваколат муддати тамом бўлиши янги сайлов ёки танлов ўтказилишини тақозо қилади. Ходим навбатдаги сайлов ёки танловда зарур миқдордаги овозни ололмай қолиши ёхуд унинг сайловда (танловда) иштирок этишни истамаслиги Меҳнат Кодексининг 97-моддаси 6-бандига мувофиқ ишдан бўшатилишига сабаб бўлиши мумкин.

Меҳнат шартномасида қонунда йўл қўйиладиган шартларгина меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси сифатида назарда тутилиши мумкин. Қонунга зид келадиган шартларни меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси сифатида шартномага киритилиши ҳақиқий ҳисобланмайди. Меҳнат шартномаси ходим ташаббуси билан исталган пайтда, асос кўрсатилмасдан бекор қилиниши мумкин, бунда меҳнат шартномасининг муддати ёки номуайян муддатга тузилганлигининг аҳамияти йўқ.

2. Меҳнат шартномасининг ходим ташаббуси билан бекор қилиниши

Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш учун иш берувчини икки ҳафта олдин ёзма ариза тақдим этиш орқали хабардор қилиши, икки ҳафта ўтгач, ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса шу муддат ўтгач ходимни ишдан бўшатиш, у билан ҳисоб-китоб қилиши ва меҳнат дафтарчасини расмийлаштириб бериши шарт. Ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси унинг ҳуқуқий эркини, хоҳиш-истагини ифода этмоғи зарур ва иш берувчининг

қистовида берилган ариза кейинчалик суд йўли билан ҳақиқий эмас деб топилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12 сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарорининг 15-бандида кўрсатилганидек:

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугагунга қадар ҳам иш берувчи билан ходимнинг келишувига кўра бекор қилиниши мумкин. Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати ўтмасдан ходимнинг розилигисиз меҳнат муносабатларини бекор қилиш ушбу меҳнат шартномасини тугатишни ғайриқонуний деб топишга ва ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиришга асос бўлади. Ходимни огоҳлантириш муддати ўтмасдан ўзбошимчалик билан иш ташлаш у томонидан меҳнат мажбуриятларини бузиш деб баҳоланади.

Аризани бериш санаси уни иш берувчига (корхона бошлиғига, унинг муовинига, қабулхона котибига, кадрлар бўлимига, девонхонага ва б.) топширган кун ҳисобланади, огоҳлантириш муддати эса кейинги кундан бошланади. Огоҳлантириш муддатига календар бўйича барча кунлар киради. Огоҳлантириш муддатининг тугаши дам олиш куни ёки байрам (иш куни бўлмаган кунга) кунига тўғри келса, охириги иш куни ва шартноманинг бекор бўлиш куни бўлиб дам олишдан ёки байрамдан сўнгги биринчи кун ҳисобланади.

Қонунда белгиланган ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати тугагач, ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақидаги буйруқдан нусха бериб, у билан ҳисоб-китоб қилишга мажбур, иш берувчи томонидан кечиктиришга, шунингдек, бошланган ишни тугатмагани, қарзи йўқлиги варақасини имзоламагани, ходимни моддий қийматларни топширмагани муносабати билан ҳам кечиктиришга йўл қўйилмайди.

Қонунда белгиланган ёки ходим ва иш берувчи келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати давомида ходим меҳнат шартномаси тугатилганлиги ҳақида буйруқ чиқарилганига қадар аризасини қайтариб олишга ҳақли. Ходимнинг ўрнига бошқа таклиф этилганлиги унга аризасини қайтариб олишни рад қилишга асос бўлмайди, чунки иш берувчи фақат аввалги ходим ўртасидаги меҳнат шартномасини бекор қилгандан кейингина бу иш (лавозим)га бошқа ходимни таклиф қилишга ҳақли.

Огоҳлантириш муддати ўтган бўлсада, меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси ўз кучини йўқотади ва бу аризага кўра меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди. Ходим томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида берилган ариза тегишли ҳолатлар мавжуд бўлган ҳолда иш берувчини огоҳлантириш муддати ўтмасдан белгиланган тартибга риоя қилган ҳолда умумий асосларда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

Агар ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризада у томонидан ишни давом эттиришнинг имконияти йўқлиги асослантилган (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланиши ва ҳ.к.) бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак. МК 90-моддасининг 5-қисмида ишни давом эттира олмаслик ҳолатларининг тахминий рўйхати кўрсатилганлиги муносабати билан, суд низони кўришда бошқа ҳолатлар (тиббий хулосага кўра соғлигининг аҳволи муайян ишни бажаришга тўсқинлик қилиши, биринчи гуруҳ ногирони бўлган оила аъзосига қарашлилиги ва б.)ни эътиборга олиши мумкин¹.

Ходим ишдан бўшаш тўғрисидаги ўз аризасини иш берувчидан у ишдан бўшатиш ҳақида буйруқ чиқаргунига қадар истаган пайтда қайтариб олишга ёки уни бекор қилувчи бошқа ариза беришга ҳақли. Бундай ҳолда ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами. 1991-1998 й., икки жилдли, II жилд, Т., 1999, 66-69-бетлар.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 104-моддасида айтилишича:

Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин, бунга кўра агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича (100-модда иккинчи қисмининг 1, 2, 5 ва 6-бандлари) иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббуси билан (99-модда), шунингдек ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этилади.

Неустойканинг миқдори иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган ҳаражатларга, ходим ишлаган давр ва бошқа ҳолатларга боғлиқ тарзда тафовут қилиш мумкин. Ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас.

Агар меҳнат шартномаси Кодекснинг 99-моддаси бешинчи қисмида назарда тутилган ҳолларда ходим ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у неустойка тўлашдан озод этилади. Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

Дастлабки синов шarti билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг хоҳиши билан синов муддати тамом бўлганга қадар иш берувчи уч кун аввал ёзма равишда огоҳлантирилгани ҳолда бекор қилиниши мумкин. Меҳнат шартномасини ходим ташаббусига кўра бекор қилишга оид юқорида баён этилган қоидалар сайлаб қўйиладиган лавозимларда ҳамда конкурс асосида эгаллаб турилган лавозимларда ишлаётган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларига ҳам тўла ҳажмда татбиқ этилади.

3. Меҳнат шартномасининг иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиниши

Меҳнат қонунчилиги Халқаро Меҳнат Ташкилотининг «Тадбиркор ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида»ги Конвенцияси¹ қоидаларига асосланган ҳолда меҳнат муносабатларида, шу жумладан бу муносабатларни бекор қилиш пайтида ходимлар ҳуқуқларини иш берувчининг ҳуқуқларидан устивор эканлиги тамойилига таяниб, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш, иш берувчи томонидан ходимларни ишдан бўшатиш масалаларида қатъий чеклашларни жорий этади. Бундай чеклашлар, энг аввало, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари рўйхати қатъий белгилаб қўйилганлиги, иккинчидан, иш берувчи ўз ташаббуси билан ходимни ишдан бўшатишдан аввал муайян тартиб-қоидаларга риоя қилиши, ходимларнинг айрим тоифалари учун ушбу масалада қонун билан белгилаб қўйилган қўшимча кафолатларни бериш лозим. Қонун кўрсатилмаган асос билан, белгилаб қўйилган тартибларга амал қилмасдан ёки тегишли кафолатларни таъминламасдан иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиниши ғайриқонуний хатти-ҳаракат деб топилиши, унга нисбатан ҳуқуқий санкциялар қўлланишига олиб келиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 2-қисмида номуайян ёки муддатли меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш асослари санаб кўрсатилган бўлиб, бу асослар қаторига қуйидагилар киради:

1) технологиядаги, меҳнат ва ишлаб чиқаришни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги;

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши;

¹ Қаранг: «Конвенции и рекомендации МОТ», икки жилдли, Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бюроси, Женева, 1991 йил.

3) ходим томонидан ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлик. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходимнинг интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа нормаив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ножўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади;

4) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишлар рўйхати:

ички меҳнат тартиб-қоидаларида;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эга эканлиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолатда содир қилинган ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллиги ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатлар эътиборга олинган ҳолда ҳал этилади;

5) ўриндошлик тарзида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

6) мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги.

Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилда бўлган даврда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси

билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустаснодир. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг юқорида эслатилган 1998 йил 17 апрелдги 12-сонли қарорида: судларнинг эътибори иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимнинг огоҳлантирилганлиги (хабар қилингани), Меҳнат Кодексининг 102-моддасида белгиланган огоҳлантиришнинг муддатлари ва тартибига риоя этилган-этилмагани масаласини аниқлашга қаратилган.

Бунда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

— ходимлар сони (штати), иш хусусиятларининг ўзгариши ёхуд корхонанинг тугатилганлиги (Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 2-қисм, 1-банди), шунингдек, корхона эгасининг ўзгариши муносабати билан (Меҳнат Кодексининг 100-моддаси 2-қисми, 6-банди) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтери билан меҳнат шартномаси бекор қилинганидан камида икки ой олдин:

— ходимнинг бажараётган ишига нолойиқлиги оқибатида (МК 100-моддасининг 2-қисми, 2-банди) меҳнат шартномасини бекор қилишда камида икки ҳафта олдин. Агар ходимни бажараётган ишига нолойиқлигига унинг соғлиги сабаб бўлиб, тиббий хулосага кўра бу мазкур ишни бажаришга тўсқинлик қилса, меҳнат шартномаси ходим огоҳлантирилмасдан бекор қилинади, лекин огоҳлантириш эвазига унга, албатта, икки ҳафталик пул компенсацияси тўланади.

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида фақат меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқига эга мансабдор шахсгина огоҳлантирилиши мумкинлигидан келиб чиқиб, судлар огоҳлантириш тегишли мансабдор шахс томонидан имзоланганини аниқлаши керак. Огоҳлантиришда ходимнинг имзоси бўлмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимнинг белгиланган муддатда огоҳлантириш билан таништирилгани, лекин ходим имзо қўйишдан бош тортгани ҳақида ишонарли далиллар келтирса, суд ходимни ўз вақтида

меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бўйича огоҳлантирилган деб топиш мумкин.

Иш берувчи огоҳлантириш муддати давомида ходимга ҳафтада ўртача иш ҳақини сақлаган ҳолда бир кундан кам бўлмаган қўшимча бўш кун бериб, унга бошқа иш топишга имкон туғдиришга мажбур. Агар корхона жамоа шартномасида иш берувчининг ходимга огоҳлантириш муддати давомида ҳафтасига қўшимча бир кундан ортиқ вақт иш топиш учун беришга мажбурлиги кўрсатилса, ходимнинг шунча кун бериш ҳақидаги жамоа шартномасида кўрсатилган талаби қаноатлантирилмоғи зарур.

МК 102-моддасининг 6-қисми корхонанинг тугатилиши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор этилишидан ташқари ҳолларда ходимнинг фақат меҳнатга қобилиятсизлик вақти, шунингдек, давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажаришга кетган муддатлари ходимни огоҳлантириш муддатига кирмаслигини кўзда тутгани сабабли ходимнинг ишда бўлмаган бошқа барча муддатлар (иш ҳақи тўланадиган ва иш ҳақи сақланмайдиган таътиллarda бўлиши, отгулда юриши ва ҳ.к.) меҳнат шартномасини бекор қилиш бўйича огоҳлантириш муддатига киради.

МК 100-моддаси 2-қисмининг 1,2-бандларига биноан, ходим билан иш берувчининг келишувига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимни огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш ўрнига ходимга пул компенсациясини тўлаганлик меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга бериладиган бошқа хил тўловларни (фойдаланмаган таътил учун компенсация тўлаш, дам олиш нафақаси, МКнинг 67-моддасига биноан ишга жойлашиш муддати ўртача иш ҳақи сақлаш ва б.) беришдан иш берувчининг озод қилмаслигига судларнинг эътибори қаратилади¹.

Меҳнат шартномаси ходим меҳнат интизомини бузганлиги муносабати билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисм 3 (меҳнат интизомини мунтазам бузиш) ва

¹ Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами. 1991-1998 й., икки жилдди, II жилд. Т., 1999, 70-бет.

4 (меҳнат интизомини қўпол тарзда бузиш) бандлари билан иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинишидан камида уч кун аввал ходимни ёзма равишда огоҳлантирилиши ёки муддат учун компенсация пули тўланиши лозим. Ходимни оғзаки равишда огоҳлантирган ҳолда ишдан бўшатиш ҳам қонунга ҳилоф ҳисобланмайди.

Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 100-моддаси 2-қисм, 3-4-бандлари билан бекор қилиш ходимга қўлланиладиган интизомий жазо чораси бўлганлиги туфайли бундай асосларга кўра меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 182-моддасида кўзда тутилган муддатлар ўтмасдан бекор қилиниши мумкин (ножўя хатти-ҳаракат содир этганлигидан бошлаб 6 ой, маълум бўлган пайтдан бошлаб 1 ой ичида).

Жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, иш берувчининг ташаббусига кўра бу органнинг розилигисиз МКнинг 101-моддасига мувофиқ меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Низони тўғри ҳал этиш учун суд жамоа келишуви ёки жамоа шартномаси тузилган ёки тузилмаганлигини ва шартномада ходимни ишдан бўшатиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган ёки тутилмаганлигини аниқлаши лозим. Бу ўринда жамоа шартномаси жамоа келишувига нисбатан ходимнинг аҳволи ёмонлашиши мумкин эмаслигини назарда тутиш керак. Агар тармоқ ёки ҳудудий жамоа келишувларида иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун касаба уюшмалари қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розилик жамоа шартномасида кўрсатилган ёки кўрсатилмаганлигидан қатъи назар олинishi шартдир.

Агар ходимларнинг корхонадаги манфаатларини касаба уюшмаси қўмитаси эмас, балки бошқа вакиллик органи ҳимоя қилаётган бўлса, бу органларнинг сайланиш тартиби, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор

таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди (МК 24-моддаси 1-қисм).

Ходим билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органининг розилигисиз бекор қилингани аниқланса, суд меҳнат шартномасини бекор қилинганлигини ноқонуний деб топади ва ходимни ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш пайтида касаба уюшмаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи), маҳаллий меҳнат органи, ҳокимият органидан олдиндан олинган розилик 1 ой давомида кучга эга бўлиб, бу муддат ўтгач, иш берувчи ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин эмас. Аммо, бундай ҳол бошқа турдаги муддатлар ўтиб кетмаган бўлса иш берувчи ана шундай розилик берилишини сўраб тегишли органга такроран мурожаат қилиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди.

МКнинг 103-моддаси ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли меҳнат шартномасини бекор қилинишида ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ берувчи ҳолатларни мустаҳкамлашдан ташқари, бу ҳолатларни ҳисобга олиш лозим бўлган бирин кетинликни ўрнатишга ҳам судларнинг эътибори қаратилган. Биринчи навбатда, ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқга малакали ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимлар эгадирлар. Иккинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса, МКнинг 103-моддаси 2-қисмида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олиниши лозим. Бунда ушбу ҳолатларни МКнинг 103-моддасида қай тартибда кўрсатилишининг аҳамияти йўқ. Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда иккинчи навбатда ҳисобга олинадиган, кўп сонли ҳолатлар бўйича афзалликка эга бўлган ходим ишда қолдирилиши керак.

Учинчи навбатда, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса-ю, бир-бирларига нисбатан МКнинг 103-моддаси 2-қисмида белгиланган ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаса, ишда қолдириш

учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги масаласини ҳал этишда жамоа шартномасида кўрсатилган ҳолатлар ҳисобга олинади.

Ходим билан меҳнат муносабатларининг ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгариши сабабли бекор қилиниши ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ тўғрисидаги МКнинг 103-моддаси талабларига ҳилоф равишда амалга оширилганлиги аниқланса, суд меҳнат шартномасини бундай асослар билан бекор қилинишини ғайриқонуний деб топиб, ходимнинг аввалги ишига тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантиради.

Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганда иш берувчи бир турдаги касб ва лавозимлар доирасида ходимларни қайта жойлаштириш (қайта гуруҳлаш) ҳуқуқига эга бўлиб, лавозими штат жадвалидан чиқарилган юқорироқ малакали ходимни унинг розилиги билан бошқа бир турдаги лавозимга ўтказиш ва бу лавозимни эгаллаб турган кам малакали ходим билан эса меҳнат шартномасини шу асосда бекор қилишга ҳақли эканлигини судлар назарда тутишлари лозим. Агар иш берувчи бу ҳуқуқдан фойдаланмаган бўлса, суд бундай қайта жойлаштиришнинг мақсадга мувофиқлиги хусусида масалани муҳокама этишга ҳақли эмас.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббусига кўра Ўзбекистон Республикаси МКнинг 100-моддаси, 2-қисм, 2-бандига мувофиқ бекор қилиниши пайтида:

- ходим бажараётган иши (эгаллаб турган лавозими)га нолойиқ бўлиши, малакаси етарли бўлмаганлиги ва ходимнинг соғлиги ҳолатига кўра бўлиши мумкин;

- агар ходим у билан тузилган меҳнат шартномасига кўра, айнан бажариши шарт бўлган ишни уддалай олмаётган бўлсагина, нолойиқлиги бўйича у билан бўлган меҳнат муносабатларининг бекор қилинишига йўл қўйилади. Агар ходим унинг розилигисиз ишлаб чиқариш зарурати билан ёки иш тўхтаб қолганда иш берувчининг ташаббусига кўра вақтинча ўтказилган ишни уддалай олмаётган бўлса, у билан бўлган меҳнат шартномасини ишига

нолойиқлиги бўйича бекор қилинишига йўл қўйилмайди, чунки ходим ўтказиладиган иш ўрни меҳнат шартномасида кўрсатилмаган;

– ходимнинг нолойиқлиги ходимнинг бажариши шарт бўлган, топширилган ишни уддалай олмаётганлигини гувоҳлантирувчи аниқ фактлар (текширув актлари, бевосита раҳбарлик қилувчининг билдириш хати, ҳисоботлар, аттестация ҳужжатлари ва ишнинг паст сифатлигини, яроқсиз маҳсулот чиқараётганини, иш ҳажмини ҳамда ишлаб чиқариш нормасини бажармаётганлигини ва ҳоказоларни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар) билан, соғлиги ҳолатига кўра, нолойиқлиги булардан ташқари тиббий хулоса билан тасдиқланиши лозим;

– агар ходим унга топширилган ишни уддаласа, тиббий хулосага кўра соғлигининг ёмонлашуви, шунингдек, ногиронлик белгиланиши, меҳнат шартномасини МКнинг 100-моддаси, 2-қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиш учун етарли сабаб бўлиб ҳисобланмайди.

Ходим бажариши лозим бўлган ишни уддалашдан қатъи назар агар тиббий хулосага кўра ушбу ишни бажариши тўғри келмаса ёки меҳнат жамоаси аъзолари ёхуд улар хизмат қиладиган фуқаролар учун хавф туғдирсагина, меҳнат шартномасининг соғлиги ҳолатига кўра бекор қилинишига йўл қўйилади.

Аттестация комиссиясининг хулосаси ходимнинг малакаси етарли эмаслигини тасдиқловчи далиллардан бири бўлиб, у иш юзасидан барча далиллар йиғиндиси асосида суд томонидан баҳоланади. Бунда судлар аттестацияни ўтказиш бўйича ўрнатилган тартибга риоя этилганини текширмоқлари керак.

Меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ва 4-бандларига кўра бекор қилиниши пайтида қуйидагилар назарда тутилмоғи керак:

Интизомий жазолар ходимни унга юклатилган меҳнат мажбуриятларини ноҳўя хатти-ҳаракати туфайли бажармаслиги ёки тегишли тарзида бажармаслиги (ички тартиб қоидалари, мансаб йўриқномалари, низомлар, иш

берувчининг қонуний буйруқлари, техник қоидаларни бузиш ва ҳ.к.) сабабли қўлланиши мумкин.

Бошқа ишга ғайриқонуний тарзда ўтказилган ходимнинг ишни бажаришдан, янги меҳнат шартларида ишни давом эттиришдан бош тортиши, меҳнат тўғрисидаги қонун ва бошқа норматив ҳужжатларга кўра, фақат ходимнинг розилиги билан ҳал қилинадиган (иш берувчининг ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиши ёки таътилни бошқа муддатга ўтказиши, иш вақтидан ташқари ишларни бажариши, ҳомиладор аёллар ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган фарзандлари (ўн олти ёшгача бўлган ногирон фарзандлари) бўлган аёллар тунда, дам олиш кунлари ишлаши, хизмат сафарига юборилиши, ногиронни тунда, дам олиш кунлари ва бошқа вақтларда ишлаш ҳақидаги иш берувчининг талабини бажаришдан бош тортиш ва бошқа ҳолатлар меҳнат мажбуриятларини бузиш ҳисобланмайди ва интизомий жазо қўллаш учун асос бўлмайди.

Ўз меҳнат вазифаларини бузганлиги учун меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларни ишга тиклаш ҳақидаги ишлар бўйича қонуний ва асосли ҳал қилув қарорлари чиқариш мақсадида қуйидагилар:

– меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлган меҳнат вазифаларини бузганлиги айнан нимадан иборатлиги ва у МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ва 4-бандлари бўйича меҳнат шартномаларини бекор қилиш учун асос бўла олиши мумкин ёки мумкин эмаслиги;

– меҳнат шартномасини бекор қилишда содир қилинган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлиги, уни содир қилиш ҳолатлари, ходимнинг аввалги иши ва ҳулқ-атвори иш берувчи томонидан ҳисобга олинган олинмаганлиги;

– иш берувчи томонидан интизомий жазолар бериш белгиланган муддатлар ва тартибларга риоя қилинган қилинмаганлигини аниқланиши зарур.

Суд ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланишини, жумладан, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ёки 4-бандлари бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиниши нафақат иш берувчи томонидан интизомий жазо чораси қўллаш муддати ва тартибларига риоя қилинмаган ҳолларда, балки ножўя

хатти-ҳаракат ҳақиқатдан ҳам содир этилган, аммо меҳнат шартномасини бекор қилиш содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражаси, хатти-ҳаракат содир этилган ҳолатлар, ходимнинг олдинги хулқ-атвори ва уни ишга бўлган муносабати ҳисобга олинмаган ҳолда (МКнинг 184-моддаси 2-қисми) бекор қилинган деган ҳулосага келган тақдирда ҳам ғайриқонуний деб топишга ҳақли.

Судлар ҳар бир ножўя хатти-ҳаракатлар учун фақат бир интизомий жазо қўлланиши мумкинлигини ҳисобга олишлари зарур. Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланиши унинг ўша хатти-ҳаракати учун иш берувчига етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортилишига ҳамда айбдорга нисбатан меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган интизомий жазо ҳисобланмайдиган таъсир чораларини (мукофотдан маҳрум этиш, йил иш якунига кўра бериладиган қўшимча рағбатлантириш тўловларидан маҳрум этиш ёки миқдорини камайтириш ва б.) қўллаш имкониятини истисно қилмайди.

Интизомий чоралар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар, МКнинг 182-моддаси) томонидан қўллаш ҳуқуқи берилганини инобатга олиб, низони тўғри ҳал этиш учун ходимга нисбатан жазо чораси ваколатли шахс (орган) томонидан қўлланганлигини аниқлаш лозимдир.

Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланишидан олдин ундан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиб олиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун унга нисбатан жазо қўлланишига тўсиқ бўла олмайди. Бунда судлар иш берувчи томонидан талаб қилинишига қарамай, ходим тушунтириш хати беришдан бош тортиш ҳолати ҳақиқатан ҳам бўлган-бўлмаганлигини аниқлашлари керак.

Ходимга нисбатан қўлланиладиган интизомий жазоларнинг, жумладан, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 3 ёки 4-бандларига кўра, меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги масаласини муҳокама қилишда судлар иш

берувчи томонидан интизомий жазо қўллаш учун белгиланган муддатларга амал қилинганини аниқлайдилар.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқланганидан кейин, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади. Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижаси бўйича эса, содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтгандан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб жазо қўллаш белгиланган бир ойлик муддатни ҳисоблашда қуйидагиларни назарда тутиш лозим:

– ножўя хатти-ҳаракат ҳақида корхона раҳбарига, унинг ўринбосарига ёки таркибий бўлим раҳбарига ёхуд ходим бўйсунадиган бошқа раҳбарга у интизомий жазо бериш ҳуқуқига эга бўлиш-бўлмаслигидан қатъи назар маълум бўлган кун – бир ой муддат ҳисобланишининг бошланиш куни бўлиб ҳисобланади.

МКнинг 100-моддаси, 2-қисмининг 4-бандига кўра, ходим ўз вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига фақатгина бу ножўя хатти-ҳаракатлар:

– корхона раҳбарига нисбатан корхона мулкдори (ваколатли органи) билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномасида;

– интизом ҳақидаги низом ва уставлар тадбиқ этилувчи айрим тоифадаги ходимларга нисбатан – интизом ҳақидаги тегишли низом ва уставларда;

– бошқа барча ходимларга нисбатан корхонанинг ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ кўрсатиб ўтилган ҳолдагина йўл қўйилишига эътиборни қаратиш лозим.

МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишининг қонунийлиги ҳақидаги низоларни кўришда:

- корхонанинг ички меҳнат тартиб қоидалари қонунда белгиланган тартибда (МКнинг 174-моддаси) тасдиқланган-тасдиқланмаганлигини;
- корхона мулкдори (ваколатли органи) корхона раҳбари билан ёзма меҳнат шартномаси тузган-тузмаганлигини;
- мазкур ходимга нисбатан интизом ҳақидаги низом ёки устав талаблари татбиқ этилиш-этилмаслигини аниқлаши керак.

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (МКнинг 174-моддаси) бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келишга мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Судларнинг эътибори корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузгани учун барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи хатти-ҳаракатлар (узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаслик – прогул; иш куни мобайнида бекорчилик қилиш, алкоголь, наркотик ёки токсинли моддадан фойдалангани учун маст ҳолда иш жойида бўлиш ва ишга келиш; иш берувчининг мулкани ўғирлаш ва б.) билан бир қаторда фақатгина баъзи тоифадаги ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга асос бўлувчи бир марта содир этилган ножўя хатти-ҳаракатлар ҳам (тижорат сирини ошкор қилиниши; бевосита пул ва товар қимматликлари билан муомала қилувчи ходим томонидан бу қимматликларнинг сақланиши таъминланмагани, уларнинг сақланишига хавф туғдирилгани ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларининг бузилиши, тарбиявий ишларни бажариши лозим бўлган шахс томонидан ахлоқан ножўя хатти-ҳаракат содир этилиши ва б.) кўрсатилган бўлиши мумкинлигига қаратилади.

Бинобарин, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра тижорат сирини ошкор қилиш муносабати билан меҳнат шартномаси фақат тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар мансаб вазифасига асосан ишониб топширилган ходим билан ва фақатгина ушбу маълумотларнинг ошкор бўлишида айнан шу ходимнинг ҳақиқатда айбдорлигини тасдиқловчи ишонарли далиллар мавжуд бўлса бекор этилиши мумкин.

Пул ва товар қимматликлари сақланишини таъминламаганлик, уларнинг сақланишига хавф туғдирувчи ҳолатни юзага келтирган ёки бу қимматликлар бўйича муомала қилиш қоидаларини бузганлик учун меҳнат шартномаси ушбу асосларда фақат пул ва товар қимматликлари бўйича бевосита муомала қилувчи-қабул қилувчи, сақловчи, ташувчи, тарқатувчи ва бошқалар) ходимлар билангина бекор қилиниши мумкин.

Агар корхонанинг ички меҳнат тартиб-қоидаларидаги ўз меҳнат вазифаларини бир марта кўпол равишда бузиш деб ҳисобланадиган ножўя хатти-ҳаракатлар рўйхатида прогул учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин деб кўрсатилган бўлса, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра бу хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига кўрсатилган қоидаларда ходимнинг иш жойида узрсиз сабабларга кўра қанча вақт бўлмаганлиги (тўла иш куни, уч соатдан ортиқ ва шу каби) прогул деб топилиши белгилаб қўйилган тақдирда йўл қўйилади.

Ходимнинг иш вақтида корхона ҳудудидан ёки унга берилган вазифани бажариши лозим бўлган объект ҳудудидан ташқарида бўлиши иш жойида бўлмаслик деб тушунилади. Шунга кўра, ишда ҳар қандай бўлмаслик эмас, балки фақатгина узрсиз сабаблар билан иш жойида бўлмаслик прогул деб ҳисобланиши мумкинлигини инобатга олиб, судлар ходимнинг иш жойида бўлмаганлигининг ҳақиқий сабабларини аниқлашлари лозим. Ишда узрли сабабларга кўра бўлмаган деб топса, МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилади ва ходимнинг ишга тиклаш ҳақидаги талабини қаноатлантирилади.

МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-банди бўйича ходим иш жойида ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган муддатда иш вақтида узрсиз сабабларга кўра бўлмаган ҳолларда ҳам прогулга йўл қўйганлиги сабабли меҳнат шартномасининг бекор қилинишига олиб келади.

Бундай ҳолларга:

– иш берувчининг рухсатсиз ўзбошимчалик билан таътилга кетиши ёхуд ўзбошимчалик билан дам олиш кунлари (отгул)дан фойдаланиш;

– иш берувчини огоҳлантирмасдан ишни ташлаб кетиш, ёки огоҳлантириш муддати тамом бўлмасдан ишни ташлаб кетиш кабилар киради.

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида ишга алкоғолдан, наркотик ёхуд токсинли моддалардан фойдалангани туфайли маст ҳолда келиши ёки иш жойида шу ҳолатда бўлгани учун МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 4-бандига асосан меҳнат шартномасини бекор қилиш назарда тутилган тақдирда, бу асос кўрсатилган ҳолатда фақат корхона ҳудудида пайдо бўлган ходимга нисбатан эмас, балки ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши лозим бўлган бошқа жойларда қайд этилган ҳолатда юрган ходимга нисбатан ҳам қўлланилиши мумкин. Бунда ходим ишдан четлатилган ёки четлатилмаганлигининг аҳамиятга эга эмас.

Алкоғол, наркотик ёхуд токсинлик моддалар истеъмол қилиш оқибатида юзага келувчи сархушлик ҳолати тиббий хулосага кўра, шунингдек, суд томонидан ҳуқуқий баҳоланиш лозим бўлган бошқа турдаги исбот-далиллар билан тасдиқланиши мумкин. Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар билан меҳнат шартномаси барча ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилинадиган умумий асослардан ташқари МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 5-бандига биноан ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ўриндошлик асосида ишлайдиган ходим билан МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 5-бандига кўра бошқа ўриндош бўлмаган ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан бекор қилинишига фақат ўриндош ишида ишлаш учун қабул қилинаётган ходим учун бу иш асосий иш бўлган ҳолдагина йўл қўйилишини судлар назарда тутишлари керак.

Ўриндош билан меҳнат шартномаси юқорида кўрсатилган асосга кўра бекор қилинган, унинг ўрнига бошқа ўриндош ишга қабул қилинган ҳолда ёхуд бу ходимнинг эгаллаб келган лавозими (бажараётган иши) бўш қолиб кетса (вакант), МКнинг 100-моддаси, 2-қисми, 5-бандига биноан меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши ғайриқонуний деб топилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси 100-моддаси, 2-қисми, 6-бандига кўра корхона мулкдори алмашилиши сабабли корхона раҳбари, унинг ўринбосари ва бош бухгалтери билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин. Бунда янги мулкдор корхона раҳбарияти ишни самарали ташкил этишни уддалай олмаяпти деб ҳисобласа, ундай ҳолда қонунда назарда тутилган кафолатларни (100-модда, 2-қисми, 1-бандига кўра ишдан бўшатиш пайтидаги қўшимча кафолатлар) берган ҳолда ишдан бўшатиш мумкин.

10-МАВЗУ: ТАРАФЛАР ХОҲИШИГА БОҒЛИҚ БЎЛМАГАН ҲОЛАТЛАР БЎЙИЧА МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ БЕКОР ҚИЛИНИШИ. ИШДАН ЧЕТЛАШТИРИШ. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ БЕКОР ҚИЛИШНИНГ РАСМИЙЛАШТИРИШ.

1. Меҳнат шартномасининг тарафлар хоҳишига боғлиқ бўлмаган ҳолатга кўра бекор қилиниши

2. Меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш ва ходим билан ҳисоб-китоб қилиш

1. Меҳнат шартномасининг тарафлар хоҳишига боғлиқ бўлмаган ҳолатга кўра бекор қилиниши

Меҳнат шартномаси тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган асослар билан ҳам, яъни шартнома томонларида уни бекор қилиш истаги бўлмагани ҳолда ваколатли давлат органи аралашуви ёки бошқа объектив хусусиятга эга бўлган ҳолатлар туфайли бекор қилиниши мумкин. Амалдаги меҳнат қонунчилиги бундай ҳолларда ҳам ходимларни ижтимоий ҳимоялаш, уларнинг айрим тоифаларига қўшимча кафолатлар беришга қаратилган ҳуқуқий чоратadbирларни назарда тутди.

Ўзбекистон Республикаси МКнинг 106-моддасида меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар туфайли бекор қилиниши мумкинлигини назарда тутди:

1) ходим ҳарбий хизматга ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;
2) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;
3) ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим ўз ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига мувофиқ ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда;

4) ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган бузилишни бартараф этиш имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

5) ходимнинг вафоти муносабати билан;

6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ўзбекистон Республикасининг «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги ҳамда «Муқобил хизмат тўғрисида»ги 1992 йил 3 июлдаги Қонунларига мувофиқ муддатли ҳарбий ёки муқобил хизматни ўташ ёшига етган фуқаролар белгиланган тартибда ҳақиқий ҳарбий хизматга чақиртирилади.

«Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Қонуннинг 15-моддаси, 2-бандида айтилишича: «Қорхоналар, муассасалар, ташкилотлар чақирилувчиларни чақириқ участкаларига ўз вақтида келишларини таъминлашлари шарт». Муддатли ҳарбий хизматга чақирилган ходим чақириқ қоғозида кўрсатилган кунгача ишдан бўшатилиши, у билан ҳисоб-китоб қилиниши ҳамда унга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланиши лозим бўлади.

Меҳнат Кодексининг 106-моддаси 2-бандига кўра шу ишни илгари бажариб келган ходимни ишга тикланиши туфайли унинг ўрнига олинган

ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишликни назарда тутди.

Ғайриқонуний равишда ишдан бўшатишга ходимни суд ҳал қилув қарорига кўра ўз вазифасига тикланиши, асоссиз жиноий жавобгарликка тортилган фуқарони оқланиши каби ҳолларни юз бериши уларнинг ўрнига ишга олинган шахслар билан ушбу асосга кўра меҳнат шартномасининг бекор қилинишига сабаб бўлиши мумкин. Аммо бундай ҳолларда иш берувчи ходимни ишдан бўшатишдан аввал унинг ёши, саломатлиги аҳволини эътиборга олиб ва малакасига мос келувчи бошқа иш таклиф қилиши, бундай иш топилмагани ҳолда ёхуд ходим бошқа ишга ўтиб ишлашни рад этгани тақдирдагина уни ушбу асос билан ишдан бўшатиши мумкин ва унга белгиланган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади (МКнинг 109-моддаси).

МКнинг 106-моддаси 3-бандига биноан ходим содир этган жинояти учун суднинг ҳукмига кўра аввалги ишини давом эттириш имконини бермайдиган жазога маҳкум этилган бўлса (озодликдан маҳрум этиш, иш жойидан бошқа ерда ахлоқ тузатиш ишларини ўташ, муайян ҳуқуқлардан маҳрум этиш ва ҳоказо), бундай ҳол уни ушбу асос билан ишдан бўшатилишига сабаб бўлиши мумкин. Бунда суд ҳукмининг қонуний кучга кирганлиги ҳақидаги хабар иш берувчи ходимни ишдан бўшатишлик учун асос бўлиб хизмат қилади. Дастлабки тергов кетаётган пайтда ёки суд мажлиси давом этаётганида ушбу асос билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Шунингдек, суднинг айблов ҳукми билан ходимга тайинланган фаолиятига тўсқинлик қилмаса (масалан, жарима солиниши) ходим ушбу асос билан ишдан бўшатилишига йўл қўйилмайди.

Меҳнат Кодексининг 106-моддаси, 4-бандига кўра ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоида бузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса, меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарорининг 43-бандида ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилиши саналувчи ҳолатларнинг қуйидаги тахминий рўйхати кўзда тутилган:

– суд ҳукмига кўра маълум мансабни эгаллаш ёки маълум фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинганларни суд томонидан тайинланган вақт давомида ишга қабул қилиш;

– бир давлат корхонасида ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларни, башарти, улардан бири иккинчисига бевосита бўйсиниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бундай хизматчиларни ишга қабул қилиш (МКнинг 79-моддаси). Қариндошларнинг биргаликда хизмат қилишларини тақиқлаш ҳақидаги қоидалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли иловада белгиланган (Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари, 1997 йил, 3-сон, 11-модда);

- қонунлар томонидан вояга етмаганлар ва аёлларни жалб қилиш тақиқланган ишларга қабул қилиш.

(МКнинг 247-модда), муқобил хизмат ўтаётганлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш муқобил хизмат органлари талабига кўра бекор қилиниши киради.

5. Меҳнат шартномаси бекор қилинишини расмийлаштириш ва ходим билан ҳисоб-китоб

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби ва уни расмийлаштириш қоидалари Ўзбекистон Республикаси МКда белгилаб қўйилган бўлиб, унга амал қилиш иш берувчининг асосий бурчларидан саналади, ишдан бўшатилаётган ходимлар ҳуқуқлари ҳамда қонуний манфаатларини самарали ҳимоя этилишини таъминлайди. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва

буйруқ билан расмийлаштирилади. Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Буйруқда меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ушбу Кодекснинг 87, 89, 97, 100, 105, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатлар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиб, Кодекснинг ёҳуд бошқа норматив ҳужжатларнинг тегишли моддалари (бандлари) кўрсатилиб қўйилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан унинг касаллиги, ногиронлиги, ёшга доир пенсияга чиқиши, олий ёки ўрта махсус ўқув юрти ёҳуд аспирантурага қабул қилиниши ва қонун ҳужжатларига кўра муайян имтиёзлар ва афзалликлар бериладиган бошқа сабаблар туфайли бекор қилинганда, меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда шу сабаблар кўрсатилади. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқ нусхасини бериши шарт.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинганида (ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно);

тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, ушбу Кодекснинг 106-моддаси 1 ва 2-бандларида назарда тутилган ҳолатларга биноан. Меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 106-моддаси 4-бандига биноан бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар ходимнинг айби билан бузилган (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳоказо) ҳоллар бундан мустасно.

Ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг тўртинчи қисми).

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори ҳусусида низо бўлмаса:

- 1) меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга – меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;
- 2) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга – у ҳисоб-китоб қилишни талаб этган куни тўланиши керак.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда унга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори ҳусусида низо бўлмаса:

- 1) қонун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга – ишдан кетган кунининг эртасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим;
- 2) меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириш шарт бўлмаган ходимга – ишдан кетган куннинг эртасидан кечиктирилмасдан тўланиши лозим.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли ҳақнинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда, ходимга шак-шубҳасиз тегадиган суммани иш берувчи ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

11-МАВЗУ: ИШ ВАҚТИ. ИШ ВАҚТИ ТУШУНЧАСИ ВА ТУРЛАРИ

1.Иш вақти тушунчаси

2. Иш вақти турлари ва давомийлиги.

1. Иш вақти тушунчаси

Иш вақти меҳнат шартномасининг муҳим шартларидан биридир. Чунки иш вақтининг оқилона меъёрларини белгилаш ходимлар учун ҳам, иш берувчи учун ҳам, давлат-жамият учун ҳам муҳим аҳамиятга эга. Иш вақтининг физиологик ва ижтимоий чегараларини тўғри белгилаш ва уларга амал қилиш

ходимлар жисмоний ҳамда руҳий саломатликларини муҳофаза қилиш, уларнинг тез қариб қолишлари, касалликларга чалиниб, меҳнат қобилиятларининг пасайишига йўл қўймаслик, айти пайтда иш берувчи учун ҳам зарур хўжалик якунларига эришиш имконини беради.

МКнинг 114-моддасига кўра: «Ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти деб ҳисобланади».

Фуқаролар меҳнат қиладиган соҳалар хилма-хил бўлиб, улар нафақат ишхоналарда, ўз томорқасида ҳам, тадбиркор сифатида ҳам меҳнат қилишлари мумкин. Аммо уларнинг корхона, муассаса, ташкилотларда ёлланиб ишлашга асосланган иш вақтигина меҳнат қонунлари билан тартибга солинади.

Ходимнинг меҳнат муносабатига киришганлиги унинг корхонадаги ички меҳнат тартибига, меҳнат интизомига, корхона тартибига риоя этиш лозимлигини тақозо этади. Шу сабабли меҳнат ҳуқуқида иш вақти деганда ходим ички меҳнат тартиби қоидаларига кўра меҳнат бурчларини бажарадиган вақт тушунилади. Ходим иш вақти давомида корхонада бўлган ҳолда айрим ҳолларда эса корхонадан бошқа жойда бўлсада, иш берувчининг топшириқларини, давлат-жамият вазифаларини бажариши назарда тутилади.

Иш вақти узунлиги меҳнатнинг энг муҳим шартларидан бири ҳисобланади. Шунга кўра иш вақтининг энг кўп миқдори ходим ва иш берувчи манфаатларини ҳисобга олган ҳолда давлат томонидан белгилаб қўйилади. Иш вақти нормаларининг белгиланиши ходим меҳнатини миқдор ва сифат жиҳатидан ўлчаш воситаси ҳамда шунга кўра иш ҳақи тўлаш меъёри, корхона меҳнат натижаларини аниқлашга ёрдам берувчи кўрсаткич вазифаларини бажаради.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш вақтининг кунлик, ҳафталик ва йиллик нормаларини белгилайди. Иш куни деганда ходим сутка давомида ишлаши лозим бўлган вақт тушунилади. Иш куни узунлиги одатда ҳафталик иш вақти нормасига асосан ва иш берувчининг, улар вакилларининг ўзаро келишувларини ифодаловчи жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиб-

қоидалари меҳнат шартномасига кўра белгиланади. Қонун ҳужжатларида бевосита иш куни узунлиги белгиланадиган ҳоллар ҳам мавжуд.

Иш ҳафтаси деганда ходим ҳафта давомида ишлаши лозим бўлган вақтга айтилади ва умумий қоидага кўра ҳафталик иш соати қирқ соатдан кўп бўлиши мумкин эмас. Беш кунлик ва олти кунлик иш ҳафтаси мавжуд. Беш кунлик иш ҳафтаси иш кунининг узунлиги саккиз соатдан, олти кунлик иш ҳафтасида эса етти соатдан, олтинчи куни эса беш соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Иш сменаси, деганда иш берувчи томонидан ходимлар вакиллик органи билан келишилган ҳолда ички меҳнат тартиби қоидалари ёки сменалар алмашуви графигида белгилаб қўйиладиган сутка давомидаги иш вақтига айтилади.

2. Иш вақти турлари ва давомийлиги.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари алоҳида тусга эга бўлган ва зарарли ишлаб чиқариш шароитида ишлаётган ходимлар учун, ёши, саломатлиги ҳолати ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олиб, қисқартирилган иш вақти нормасини белгилайди.

Ўзбекистон Республикаси МКнинг 116-моддасига кўра иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

- 1) ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар;
- 2) I ва II гуруҳ ногиронлари бўлган ходимлар;
- 3) ноқулай меҳнат шароитлардаги ишларда банд бўлган ходимлар;
- 4) алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар;
- 5) бюджетдан таъминот олувчи муассаса ва ташкилотларда ишловчи

ҳомиладор ва уч ёшга тўлмаган фарзандлари бўлган аёлларга – ҳафтасига 35 соатдан ортиқ бўлмаган иш вақти белгиланади.

МКнинг 242-моддасига мувофиқ ўн олти ёшдан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан, ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган

шахслар (таътил даврида ишлаётган 14-16 ёшгача бўлган ўқувчилар)га йигирма тўрт соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

МКнинг 220-моддасига ҳамда Ўзбекистон Республикаси «Ногиронларни ижтимоий ҳимоялаш тўғрисида»ги Қонунининг 30-моддасига кўра I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақти ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Ноқулай меҳнат шароити мавжуд бўлган ишларда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлигига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Корхоналарда бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан келишиб олинганидан кейин белгиланади.

Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳка-масининг 1997 йил 11 мартда қабул қилинган 133-сонли «Ўзбекистон Республикасининг МКнинг талабларини рўёбга чиқариш учун зарур бўлган меъёрий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарорининг 8-иловасида ана шундай ўта зарарли ва ўта оғир ишлардаги энг кўп иш вақти нормаси белгилаб берилган

Масалан:

- симоб ишлаб чиқариш корхоналарида кунлик иш вақти беш соатдан;
- суд тиббий экспертизаси бюроси экспертлари, ўрта малакали тиббий ходимлар учун беш соатдан;

– электрон ҳисоблаш машиналари (компьютерлар, видеоаппаратлар) хизматчилари учун тўрт соатдан ошмаслиги лозим ва ҳ.к.

Алоҳида тусга эга бўлган ишлар юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ ишлар бўлиб, бундай ишларда банд бўлган ходимлар учун ҳукумат қарорига кўра қисқартирилган иш вақти нормаси белгиланади.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг юқорида тилга олинган қарорининг 4-иловасида ана шундай ишлар рўйхати ва уларда банд бўлган ходимлар учун қисқартирилган иш вақти нормаси берилган.

Мазкур рўйхатга Соғлиқни сақлаш, Халқ таълими, Олий ва ўрта махсус таълим вазирликлари, телевидение ва радио эшиттириш ходимлари киритилган бўлиб, улар учун айрим ҳолларда иш кунининг энг узоқ муддати (масалан, шифокорлар учун беш ярим соат), бошқа ҳолларда бир йиллик иш вақти нормаси (масалан, ҳунар-техника билим юртлари ўқитувчилари учун йилига 640 соат), бошқа ҳолларда эса ҳафталик иш вақтининг энг кўп муддати (масалан, олий ўқув юртлари профессор-ўқитувчилари учун ҳафтасига 36 соат) тарзида қисқартирилган иш вақти белгиланган.

Қисқартирилган иш вақти меҳнат қонунларида бевосита белгилаб қўйилган бошқа айрим ҳолларда ҳам (масалан, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олувчи ходимлар учун) назарда тутилиши мумкин. Нормал ёки қисқартирилган иш вақти ходим ва иш берувчи келишувига кўра ёки улардан бирининг талаби билан ҳам узайтирилиши мумкин эмас. МКнинг 119-моддасига кўра ходим билан иш берувчининг ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин.

Меҳнат Кодексининг 229-моддасига кўра аёллар ва оилавий вазифаларни бажарувчи бошқа шахсларга (ҳомиладор ёки 14 ёшга етмаган болали аёллар ва бошқалар) қонунларда назарда тutilган бошқа ҳолларда иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш куни ёки иш ҳафтаси белгилашга мажбур. Тўлиқсиз иш вақтида ишлаётган ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари шу

муносабат билан чекланиши мумкин эмас, аммо уларга ишлаган вақтларига ёки бажарган ишларига мутаносиб равишда иш ҳақи тўланади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида қисмларга бўлинадиган, жамлаб ҳисобланадиган ва бошқа иш вақти турлари назарда тутилган ҳамда бундай иш вақти режимлари иш берувчи ва ходимларнинг ўзаро келишувлари билан белгиланиши мумкин. Корхоналарда иш вақти режими (муайян календар давр давомида иш ва дам олиш вақтларининг тақсимланиши) ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатлар билан белгиланади. Корхоналардаги кун тартиби ва сменалар алмашуви графиги иш вақти режимини характерловчи асосий қоидалардандир.

Ходимни сурункасига икки сменада ишлатиш тақиқланади. Қонун ҳужжатларида дам олиш кунлари, байрам кунлари ва тунги вақтларда ишга жалб этиш юзасидан муайян чеклашлар белгилаб қўйилган (МҚнинг 228, 245, 220-моддалари). 18 ёшга тўлмаган ходимларни дам олиш кунда ишга жалб этиш тақиқланади.

Иш вақтидан ташқари иш вақти деганда ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари вақтдаги иш тушунилади. Иш вақтидан ташқари ишлаш ходимнинг розилиги билан қўлланилиши мумкин. Бироқ, қуйидаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишга йўл қўйилмайди:

- а) иш сменаси муддати 12 соатдан иборат ходимлар;
- б) ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар;
- в) ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар.

Ногиронлар, ҳомиладор, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи бор аёллар (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар) фақат ўзларининг розилиги билан ва тиббий тавсиялар мавжуд бўлган ҳолдагина иш вақтидан ташқари ишлашга (шунингдек, байрам ва дам олиш кунлари, тунги ишларга) жалб этилишлари мумкин.

Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кунда тўрт соатдан (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда бир кунда

икки соатдан), йилига эса 120 соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим. Иш вақтидан ташқари иш муддати аниқ ҳисобга олиб борилиши шарт ва бу талабнинг бажарилмаслиги меҳнат қонунчилигини қўпол тарзда бузиш ҳисобланади.

12-МАВЗУ: ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ, УНИНГ ТУРЛАРИ ВА АҲАМИЯТИ

1. Дам олиш вақти тушунчаси

2. Дам олиш вақти турлари ва аҳамияти

1. Дам олиш вақти тушунчаси

Дам олиш ҳуқуқи фуқароларнинг энг муҳим иқтисодий-ижтимоий ҳуқуқларидан бўлиб, унга доир қоидалар халқаро-ҳуқуқий ҳужжатлар билан белгилаб қўйилган. Жумладан, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 47-сонли «Иш ҳафтасини 40 соатгача қисқартириш тўғрисида»ги, 52-сонли «Йиллик ҳақ тўланадиган таътиллار тўғрисида»ги Конвенцияларида, энг умумий ва принципиал қоидалар эса БМТнинг 1966 йил 19 декабрдаги «Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисида»ги халқаро Пактида назарда тутилган.

Ўзбекистон Республикаси халқаро ҳуқуқнинг, суверен аъзоси сифатида ушбу халқаро ҳуқуқий ҳужжатларнинг аксари қисмини тан олди. Шу асосда Ўзбекистон Республикаси Конституцияси фуқароларининг дам олиш ҳуқуқларини энг муҳим ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлардан бири сифатида эълон қилади ва ўз қонунларида бу ҳуқуқни реал таъминлашга оид бўлган чора-тадбирларни белгилайди.

Дам олиш ҳуқуқи ва бу ҳуқуқни амалда таъминланиши айрим шахс, оила, давлат ва жамият равнақи, унинг баркамоллиги учун, тараққий топиши учун хизмат қилади. Шу сабабли меҳнатга оид қонун ҳужжатларида ходимлар дам олиш ҳуқуқларига катта аҳамият берилади, дам олиш вақтини бериш, ундан

самарали фойдаланишга кўмаклашиш мажбуриятини иш берувчи зиммасига юклайди.

МКнинг 126-моддасига кўра дам олиш вақти деганда ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан холи бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақт тушунилади. Ходимнинг дам олишга оид субъектив ҳуқуқи иш берувчининг қонунда белгиланган вақтда ходимни ишдан озод қилиш мажбуриятига мос келади.

2. Дам олиш вақти турлари ва аҳамияти

Дам олиш вақтининг қуйидаги турлари мавжуд:

- а) иш куни (смена) давомидаги танаффуслар;
- б) кундалик дам олиш вақти;
- в) дам олиш кунлари;
- г) байрам кунлар;
- д) йиллик меҳнат таътиллари.

Меҳнат Кодексининг 127-моддасига кўра, ходимга иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига кирмайди. Бундай танаффус миқдори, берилиш вақти ва унинг аниқ муддати корхона ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади. Ишнинг хусусиятига кўра бундай танаффус бериб бўлмайдиган ишларда иш берувчи ходимга овқатланиб олишини таъминлаши лозим. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи, ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.

Кундалик дам олиш вақти (иш кунлари орасидаги дам олиш вақти)нинг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас. Дам олиш куни (яъни, иш ҳафталари, иш сменалари ўртасидаги дам олиш вақти) беш кунлик иш ҳафтасида икки кун, олти кунлик иш ҳафтасида бир кун миқдорида берилади. Ходимларнинг дам олиш кунлари ишга жалб этишга қоида тариқасида йўл

қўйилмайди. Алоҳида ҳолларда қонунларда белгиланган чеклашлар ҳисобга олинган ҳолда дам олиш кунлари ишга жалб этишга йўл қўйилиши мумкин.

Байрам кунлари умумий дам олиш кунлари ҳисобланади ва бу куни алоҳида ҳоллардан ташқари ишга жалб этиш мумкин эмас. Қуйидаги кунлар байрам (ишламайдиган) кунлардир:

1 январ – Янги йил;

8 март – Хотин-қизлар куни;

21 март – Наврўз байрами;

9 май – Хотира ва Қадрлаш куни;

1 сентябр – Мустақиллик куни;

1 октябр – Мураббийлар куни;

8 декабр – Конституция куни;

Рўза ҳайит – (Ийд ал-Фитр) диний байрамининг биринчи куни;

Қурбон ҳайит – (Ийд ал-Адҳа) диний байрамининг биринчи куни.

13-МАВЗУ: МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ

1.Иш ҳақи тушунчаси ва умумий тартиби.

2.Иш ҳақи тизими ва турлари.

3.Иш ҳақи тўлаш тартиби иш ҳақидан ушлаб қолиш қоидалари.

1.Иш ҳақи тушунчаси ва умумий тартиби.

Иш ҳақи аҳолининг асосий даромад манбаларидан бири бўлиб қолаётган ҳозирги шароитда меҳнатга ҳақ тўлашни ҳуқуқий тартибга солишни такомиллаштириш, унинг меҳнат унумдорлиги, маҳсулот сифатини, ходим моддий аҳволини яхшилашдаги аҳамиятини ошира бориш муҳим аҳамиятга эга. Иш ҳақи ходим меҳнатига ҳақ тўлаш шаклидир. Иқтисодий тоифа сифатида иш ҳақи миллий даромаднинг ходимларга берилиши керак бўлган, қайд этилган қисмидан иборат. Ишлаб чиқариш корхоналарида олинган соф

даромад, давлат муассасаларида эса давлат бюджети ҳисобидан ажратилган маблағлар иш ҳақининг манбаи ҳисобланади.

Ҳукукий нуктаи назардан иш ҳақи меҳнат шартномаси томонларнинг ўзаро ҳуқуқлари ва мажбуриятларини ифодалайди. Иш ҳақи ходим бажарган ишнинг миқдори ва сифатига, ишнинг якуний натижасига кўра белгиланади ва унинг энг кўп миқдори чекланмаган. Ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида иш ҳақининг энг кам миқдори белгилаб қўйилади ва бу миқдор нарх-навонинг ошиб боришига мутаносиб равишда индексацияланиб, ошириб борилади.

Бозор муносабатларига ўтиш даврида иш ҳақи ёлланма меҳнаткашларга ҳеч бир камситишларсиз, белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда тўланадиган ҳақдан иборат. Иш ҳақи тўлашнинг халқаро-ҳукукий, умумдемократик ва умуминсоний принциплари БМТнинг «Иқтисодий, ижтимоий ва маъданий ҳуқуқлар тўғрисида»ги Пактида (7-модда), Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 95-сонли «Меҳнатга ҳақ тўлашликни муҳофазалаш ҳақида»ги, 100-сонли «Эркак ва аёлларга тенг меҳнат учун тенг иш ҳақи тўлаш тўғрисида»ги (1951 й.) Конвенциялари, бир қатор тавсиялари билан белгилаб қўйилган.

Иш ҳақи таркиби асосий ва қўшимча қисмлардан ташкил топади. Таъриф разряди ёки мансаб маоши иш ҳақининг асосий қисмини, ишнинг натижалари бўйича тўланадиган мукофотлар ва бошқа устама тўловлар эса қўшимча қисмини ташкил этади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик чегарасидан пастга тушмаган ҳолда иш ҳақи миқдорини белгилашни қонун ходим ва иш берувчиларнинг бевосита ўзларига ҳавола этиб қўйган бўлиб, иш ҳақи тўлаш шартларини белгилаш, усуллари аниқлаш, ишбай ёки вақтбай иш ҳақи тўлаш шаклини танлаш ходимлар вакиллик органлари билан иш берувчиларнинг ўзаро келишувига кўра, жамоа шартномалари, жамоа келишувларида белгилаб қўйиш йўли билан аниқланади.

Жумладан, Меҳнат Кодексининг 153-моддасида қайд этилишича:

«Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам миқдордан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди».

Меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлари, қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади.

Бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминладиган муассасалар ва ташкилотларнинг, шунингдек давлат корхоналарининг ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартларининг энг кам даражаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади. Табиий иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда меҳнат ҳақига район коэффицентлари ва устамалар белгиланади. Район коэффицентлари ва устамалар жорий қилинадиган жойларнинг рўйхати, шунингдек уларни қўлланиш тартиби ва миқдори Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланади.

Меҳнатга ҳақ тўлашда ҳозирги пайтда амалда бўлган ягона таъриф жадвалининг аҳамияти катта бўлиб, унинг воситасида бир хил миқдорда ва сифатга эга бўлган меҳнат учун бир хил ҳақ тўлаш, иш ҳақи соҳасида ягона сиёсатни амалга ошириш, ижтимоий адолатни таъминлашга эришилади. Халқ хўжалигининг турли тармоқларида меҳнатга ҳақ тўлашдаги асосланмаган тегсизликларнинг олдини олади.

2.Иш ҳақи тизими ва турлари.

Иш ҳақи меҳнат маҳсулини ходим ва иш берувчи ўртасида тақсимлашни таъминловчи ҳуқуқий механизм сифатида сарфлаган меҳнат миқдорини ҳисобга олиш, кўп меҳнат сарфланган ходимга кўпроқ ҳақ тўлаш йўли билан уни янада маҳсулроқ ишлашга ундашга қаратилган мақсадни бажаради, иккинчидан малакаси ва махсус билими юқори ходимнинг меҳнатига малакасиз ёки малакаси паст ходимнинг меҳнатига нисбатан улар бир хил вақт сарфланган бўлсаларда

юқори миқдорда ҳақ тўлашни назарда тутиш орқали меҳнатнинг нафақат миқдори, балки сифати ҳам муҳим аҳамиятга эга эканлигини қайд этади.

Меҳнатни миқдор ва сифат жиҳатидан баҳолаш, шу асосда унга ҳақ тўлаш мезонларини белгилаш иш ҳақи тизимлари ёрдамида амалга оширилади. Иш ҳақи тўлаш тизимлари деганда меҳнат меъёри билан меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш усулига айтилади. Иш ҳақи тўлаш тизими ўз ичига ишбай ва вақтбай иш ҳақи шакллари олади. Иш ҳақининг вақтбай ёки ишбай тизимлари меҳнатни ташкил этиш усули, ишлаб чиқариш даражаси ва бошқа омилларга боғлиқ. Иш ҳақи тизимларини танлаш ходимлар вакиллик органи ва иш берувчи томонидан ўзаро келишилган ҳолда жамоа шартномасида белгилаб қўйилади. Шунингдек ишбай ёки вақтбай ходимларни мукофотлаш шартлари ва тартибларини назарда тутувчи Низом ва қоидалар ҳам ходимлар вакиллик органи ҳамда иш берувчи томонидан биргаликда ишлаб чиқилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг алоҳида шакли бригада (жамоа) меҳнатига ҳақ тўлаш ҳисобланади. Меҳнатни ташкил қилиш ва унга ҳақ тўлашнинг жамоа шакли ҳар бир ходим томонидан сарфланган меҳнатни алоҳида ҳолда ўлчаш мумкин бўлмаган жойларда қўлланилади ва унга бажариладиган ишнинг натижаларига кўра бутун жамоага (бригадага) яхлит ҳолда иш ҳақи ҳисобланади. Бригада (жамоа) эса ўз аъзоларининг ушбу натижага қўшган ҳиссасини индивидуаллаштириб аниқлаш йўли билан ҳар бир ходимнинг иш ҳақи миқдорини белгилайди. Ана шу мақсадда ҳар бир ходимнинг меҳнатга иштироки коэффиценти (МИК) қўлланилади.

Ҳар бир ходимнинг меҳнати билан иштироки коэффицентини аниқловчи Низом ёки бошқа меъёрий ҳужжатлар белгиланган тартибда ишлаб чиқилади ҳамда тасдиқланади.

Меҳнатни нормалаш сарфланган меҳнатни ўлчаш ва унга яраша ҳақ тўлаш имконини беради. Меҳнатнинг қуйидаги нормалари кўзда тутилиши мумкин:

- а) вақт нормаси;
- б) ишлаб чиқариш нормаси;

в) хизмат кўрсатиш нормаси;

г) ходимлар сони нормаси.

Меҳнат нормалари вакиллик органи ва иш берувчи томонидан биргаликда ишлаб чиқилади ҳамда тасдиқланади.

Одатдаги шароитлардан четга чиқилганда меҳнатга ҳақ тўлаш махсус тартибда амалга оширилади. Жумладан, Меҳнат Кодексининг 157, 158, 159, 160-моддаларида ана шундай одатдан ташқари шароитлар кўзда тутилган. Иш вақтидан ташқари вақтдаги ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кундаги ишлар учун камида икки баробар ҳақ тўлаши, башарти ана шу вақтларда ишлагани учун ходимга бошқа дам олиш берилган бўлса, у ҳолда бир баробар ҳақ тўланиши назарда тутилган.

Тунги вақтларда (соат 22.00 дан 6.00 гача бўлган вақт) ишланган ҳар бир соат учун бир ярим баробардан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш белгиланган. Жамoa шартномаларида тунги вақтларда ишлаганлик учун бошқа имтиёзлар берилиши, кечки сменада ишловчилар меҳнатига ҳам оширилган тарзда иш ҳақи тўланиши назарда тутилиши мумкин.

Яроқсиз маҳсулот ходимнинг айбисиз тайёрланганида унга ўртача иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланмайди. Ходимлар иш берувчининг айби билан бекор туриб қолганида уларга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўланади. Ходимнинг айби билан бекор туриш меҳнат интизомини бузиш деб баҳоланади ва иш ҳақи тўланмайди. Бир неча касбда (лавозимда) ва ўриндошлик асосида ишловчи ходимларга ўзаро келишув шартларига кўра иш ҳақи тўланади.

Акциядорлик жамиятлари шаклида хўжалик фаолияти юритаётган корхоналарнинг ходимларига, шу жумладан жамият ижроия-бошқарув органи раҳбарияти таркибига кирувчи ходимларга иш ҳақи тўлашнинг хусусиятлари, иш ҳақи тизими, шакллари, устама ва қўшимча тўловлар тўлаш асосларини белгилаш тартибларига тааллуқли ўзига хос хусусиятлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан 1997 йил 6 сентябрдаги 611-сонли

«Акциядорлик жамиятларида меҳнат муносабатларини тартибга солишни такомиллаштириш юзасидан тавсиялар»да баён этилган.

Ўзбекистон Республикаси Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши томонидан 2000 йил 10 январдаги «2000 йил учун жамоа шартномаларини тузиш бўйича тавсиялар»да айтилишича, корхонада иш ҳақи тизимларини белгилаш, ишбай ва вақтбай иш ҳақи тўланадиган иш турларини, у ерларда ишбай ёки вақтбай иш ҳақи шаклларида қай бирини (тўғри ишбай, эгри ишбай, мукофотли ишбай; оддий вақтбай ёки мукофотли вақтбай ва ҳоказолар) танлаш; зарарли ва оғир шароитларда ишловчи ходимлар учун устамалар тўлаш шартлари, миқдорлари, кечки ва тунги вақтларда ишлаганлик учун устамалар ҳақ миқдорлари ҳамда иш ҳақи тўлаш, уни муайян ҳолатлар туфайли сақлаб туриш шартномасида акс эттирилиши лозим.

3. Иш ҳақи тўлаш тартиби. Иш ҳақидан ушлаб қолиш қоидалари

Амалдаги меҳнат қонунчилиги меҳнат муносабатларида ходимлар ҳуқуқларини муҳофазалаш, иш ҳақини тўлашда бош-бошдоқликка йўл қўймаслик мақсадида муайян давр давомидаги иши учун ходимга бериладиган иш ҳақини тўланишига оид бўлган, мулкчилик шакли ва ҳўжалик фаолияти туридан қатъи назар барча корхона, муассаса ҳамда ташкилотлар учун умумий тартиб-қоидаларни белгилайди.

Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белигиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси ҳукумати иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатларини белгилаб қўйиши мумкин¹. Ҳақ тўланадиган кун дам олиш куни ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади.

Жамоа шартномасида иш берувчи айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун мулкый жавобгарлик кўзда тутилиши мумкин. Бундай жавобгарлик инфляциянинг ўсиши, пулнинг

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 161-моддаси.

кадрсизланиши ҳисобга олинган ҳолда иш ҳақи тўланиши кечиктирилганлиги туфайли ходимлар кўрган зарарларни қоплашга қаратилади. Бундай мулкӣ жавобгарликнинг аниқ даражаси ходимлар вакиллик органи ва иш берувчининг ўзаро келишуви билан жамоа шартномасида кўрсатиб қўйилади. Иш ҳақи одатда пул ҳолида тўланади. Аммо уни муайян кишлоқ хўжалик маҳсулотлари билан тўлаш мумкин. Бироқ, ҳозирги пайтда алкоғолли ичимликлар, тамаки маҳсулотлари ва ҳукумат қарори билан белгиланган товарлар билан иш ҳақи тўлашга йўл қўйилмайди Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги «Ўз вақтида иш ҳақи тўлашни таъминлашга оид қўшимча чора-тадбирлар тўғрисидаги» қарори билан натурал ҳолда иш ҳақи тўлашлик таъқиқланди.

Вафот этган ходимнинг олинмасдан қолган иш ҳақи ва унга берилиши лозим бўлган бошқа тўловлар унинг оила аъзолари таркибидан бўлган ҳамда бирга яшаб келган шахсларга, қарамоғида бўлиб келган меҳнатга яроқсиз шахсларга берилади. Иш ҳақини тўлаш ходим ишлаётган жойда (объектда) амалга оширилади ва уларни иш ҳақи олиш учун бошқа ердаги корхонанинг идорасига боришга мажбур қилиш мумкин эмас.

Иш ҳақи алоқа муассасалари орқали пул кўчириш (перевод қилиш) йўли билан тўланганида почта орқали жўнатишга оид барча харажатлар иш берувчи ҳисобидан қопланиши лозим. Ходимнинг ойлик иш ҳақидан одатда унинг ёзма розилигисиз ушлаб қолишликка йўл қўйилмайди. Аммо қонун ҳужжатларида бевосита назарда тутилган ҳолларда унинг муайян пул мажбуриятлари унинг розилигисиз ҳам унга тўланиши лозим бўлган сумма ҳисобидан ушлаб қолиш йўли билан ижро этилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 164-моддасига мувофиқ ходимнинг розилигидан қатъи назар қуйидагилар унинг меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

Ўзбекистон Республикасида ўрнатилган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш;

Суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун;

Иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойда ишлашга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёки ҳақ тўлаш нотўғри ҳисобланган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжлари учун, хизмат сафари ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтиши муносабати билан берилган аванснинг ушлаб қолинишини ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади;

Ўз ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган ва иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун. Ана шу кунлар учун меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 89-модасининг тўртинчи қисми, 100-моддаси, иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандларида, 106-моддасининг 1 ва 2-бандларида кўрсатилган асосларга кўра, шунингдек ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан бекор қилинганда ҳақ ушлаб қолинмайди;

Ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқча бўлмаса;

Ушбу Кодекснинг 181-моддаси, биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган жарималарни ундириш учун.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим. Ходимдан ушлаб қолиниши керак бўлган сумма унга тўланиши лозим бўлган меҳнат ҳақининг 50 фоизидан ортиқ бўлган ҳолларда иш берувчи ортиқча суммани ундириб олиш юзасидан судга мурожаат қилиши лозим. Иш ҳақидан ушлаб қолиш асоси ёки ушлаб қолинган сумма

миқдоридан норози бўлган ходим ушлаб қолишнинг қонунийлиги юзасидан умумий асосларда судда даъво қўзғатиш мумкин.

Кейинги пайтларда Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хўжалик фаолияти юритаётган чет эл корхоналари ҳамда чет эл сармояси иштирок этган бошқа корхоналарда ходимларга иш ҳақи тўлашга оид қонунчиликни бузилаётганлиги, бажарилган иш ҳажмини сунъий равишда пасайтириб акс эттириш йўли билан тежаб қолинган маблағлар ҳисобига ходимларга иш ҳақи тўлаш амалга оширилаётганлиги, бу нарса биринчидан, иш ҳақи тўлаш борасида адолатсизликни юзага келишига, иккинчидан корхонанинг ҳақиқий даромадлари тўлиқ акс эттирилмаслиги туфайли солиқ қонунчилиги талаблари қўпол бузилаётганлиги қайд этилди. Ушбу нормал бўлмаган ҳолни бартараф этишлик учун зарур чоралар кўрилди

14-МАВЗУ: КАФОЛАТЛИ ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

1. Кафолатли тўловлар тушунчаси, турлари ва уларнинг аҳамияти

2. Компенсация тўловлари, уларнинг турлари ва аҳамияти

1. Кафолатли тўловлар тушунчаси, турлари ва уларнинг аҳамияти

Кафолатли тўловлар фуқаро ўзининг фуқаролик бурчини, ижтимоий-сиёсий ҳуқуқлари ва мажбуриятларини бажаришлари туфайли белгиланган конституциявий кафолатлардан ҳисоб-ланиб, улар барча корхона, муассаса, ташкилотлар томонидан сўзсиз таъминланиши шарт.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 165-модда-сида айтилишича:

Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, суриштирув органи, терговчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холис тарзида чақирилганда, худди шунингдек суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этганда, шунингдек қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда) иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда ишдан озод қилиши керак. Ана шу вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ушбу кафолатли тўловлар тўланиш шартлари, миқдорлари давлат ёки жамоат вазифаларининг ушбу аниқ турига оид бўлган қонунлар ва қонун ҳужжатларида аниқ мустаҳкамланган (Олий ва маҳаллий сайлов органларига сайловлар ўтказишни тартибга солувчи, депутатлик мақомини белгиловчи, одил судловни амалга оширилишига оид бўлган, ҳарбий хизмат тўғрисидаги ва бошқа қонунлар).

Ходимлар томонидан давлат ёки жамоат манфаатларига доир бажариладиган вазифалар:

сайлов ҳуқуқини амалга ошириш;

депутатлик вазифаларини бажариш;

тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш;

ҳарбий бурчни бажариш;

суриштирув органларига, терговчи, прокурор ҳузурига, судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холислар тариқасида (чақирик бўйича) бориш;

халқ маслаҳатчилари, жамоат айбловчилари ва жамоат ҳимоячилари, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоалари вакиллари сифатида суд мажлисларида, шунингдек, қонун билан назарда тутилган бошқа ҳолларда иштирок этиш.

2. Ходимлар томонидан жамият манфаатлари йўлида қилинадиган ҳаракатлар:

авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш;

инсон ҳаётини сақлаб қолиш;

қуйиш учун қон топшириш ва бошқа ҳоллар.

3. Давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш вақтида (қонун билан белгиланган ёки тегишли органнинг чақирик қоғозида, хабарномасида кўрсатилган вақтда) иш берувчи ходимнинг иш жойи (лавозими)ни сақлаган ҳолда уни ишдан озод қилиши шарт.

4. Ходимнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек, унинг жамият манфаатларига доир қилаётган ҳаракатлари вақтида ушбу вазифаларни бажариш учун қонун билан белгиланган вақтдаги ёки тегишли орган томонидан берилган маълумотномада кўрсатиб ўтилган муддатдаги лимитга мувофиқ ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

5. Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиш вақтидаги уларнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш билан боғлиқ харажатлар:

бюджет ҳисобидан — бюджетдан таъминладиган муассасалар ва ташкилотлар томонидан;

хўжалик ҳисоби асосида — ҳисобот давридаги амалда ҳисобланган кафолатли тўловлар миқдорида солиқ тўловлари суммасини камайтириш

билан молиявий фаолиятни амалга оширувчи корхоналар ва ташкилотлар томонидан қопланади.

6. Давлат бошқаруви органлари, корпорациялар, концернлар, уюшмалар ва бошқа хўжалик бирлашмалари бошқарув аппарати, шунингдек, жамоат ташкилотлари ва бирлашмалари, молиявий таъминлаш манбаларидан қатъи назар, ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни ташкилотларнинг иш ҳақи фонди ҳисобидан амалга оширадилар.

Ходим иш берувчи ва меҳнат жамоалари манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида уларга бериладиган кафолатлар, шу жумладан кафолатли тўловлар Меҳнат Кодексининг 165-моддасида кўзда тутилган. Унга кўра:

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишларида қатнашиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш ва бошқа ҳолларда) мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек, ана шу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимларга уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида стационар тиббий муассасаларда текширувдан ўтадиган даври учун ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар берилади. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганида бериладиган кафолатлар Меҳнат Кодексининг 167-моддасида кўзда тутилган:

Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда (авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини сақлаб қолиш ва бошқа ҳолларда) ана шу давр учун унинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Тиббий текширувдан ўтадиган куни ва қуйиш учун қон топширадиган куни ходимларга соғлиқни сақлаш муассасаларига боришларига иш берувчи монеликсиз рухсат бериши шарт. Донорлик қилувчи ходимларга ҳар сафар қуйиш учун қон топширган куннинг, албатта, эртасига дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун таътилга қўшиб берилади. Текширувдан ўтадиган ва қуйиш учун қон топширадиган куни ишдан озод этилган давр учун, шунингдек, дам олиш кунлари ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ходимларга кафолатли тўловларни бериш пайтида ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган бўлиб, унга кўра:

Таътиллار вақтига ҳақ тўлаш, ишдан бўшатиш нафақасини, ишсизлик нафақасини тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақи биринчи йил ишловчиларга ҳисоблаб чиқариш кунидаги тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан келиб чиққан ҳолда уларни ўн иккидан бирга (олти ой тўлиқ ишлаганларга олтидан бирга; етти ой тўлиқ ишлаганларга еттидан бирга ва ҳоказолар), ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқитувчилари учун ҳисоблаш даврида тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан ошган суммани ўндан бирга оширган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади. Уларга ишбай асосида ишлаб топилган қўшимча иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, иш ҳақига қўшимча ҳақлар ва ижтимоий суғурта бўйича бадаллар ҳисобланадиган бошқа тўловлар киради.

Йил охирида ортиқча бажарилган соатлар учун ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқувчиларига қўшимча ҳақ ушбу соатлар бажарилаётган вақтда амалда бўлган ставкалар бўйича тўланади.

Ходимларнинг саломатлигига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши иш берувчи томонидан қопланиши учун суммалар ҳисоб-китоби Вазирлар Маҳкамасининг қарори билан тасдиқланган қоидаларга мувофиқ амалга оширилади.

Мехнатга яроқсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш варақалари бўйича тўловлар (нафақалар ҳисоблаш) ҳисоб-китоби Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомга мувофиқ амалга оширилади

Бошқа барча ҳолларда ўртача ойлик иш ҳақи кейинги икки календар ойидаги ўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади.

Ходим меҳнат таътилида бўлганда, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш. Икки ойгача бўлган муддатда иш қидириш (меҳнат бўйича маҳаллий орган томонидан берилган маълумотномага мувофиқ уч ой), шунингдек, касаллик даврида таъриф ставкалари, лавозим маошлари миқдорлари ошган ҳолларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартларидаги корхоналар, ташкилотлар, муассасаларнинг ишлаган кунларига тўғри келган иш кунларининг амалдаги сони учун тўловлар қайта ҳисобланади.

2. Компенсация тўловлари, уларнинг турлари ва аҳамияти

Ходимнинг ўз хизмат вазифаларини бажариш билан боғлиқ равишда қилган харажатлари иш берувчи томонидан тўлиқ қоплаб борилиши назарда тутилган. Бундай тўловлардан кўзланган мақсад ходимнинг иш берувчи манфаатлари йўлида ўз ёнидан қилган моддий ва пул харажатларини унга қайтариб қоплаб бериш, шу йўл билан хизмат вазифаларини лозим даражада бажарилганлиги туфайли унинг мулкӣ жабр кўришига йўл қўймасликдан иборат.

Меҳнат қонунчилиги ходимнинг хизмат бурчларини бажариши билан боғлиқ равишда қилган ва иш берувчи томонидан қопланиши лозим бўлган харажатлар доирасини:

Хизмат сафарига бориш билан боғлиқ харажатлар;

Бошқа жойга кўчиш билан боғлиқ харажатлар;

Ходимга тегишили бўлган мол-мулкдан фойдаланиш билан боғлиқ харажатлар, ходим амалда қилган бошқа харажатлар иш берувчи билан келишиб белгиланади.

Хизмат сафарига юборилган ходимга:

а) йўл харажатлари;

б) тураржой ижараси харажатлари;

в) яшаш харажатлари;

г) иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар қоплаб берилади.

Меҳнат Кодексининг 172-моддасида айтилишича, бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда куйидаги харажатлар компенсация қилиниши белгиланган:

кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;

ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

Кўчиш билан боғлиқ равишда ходимга ва унинг билан бирга кўчиб кетаётган оила аъзосига бериладиган компенсация тўловларининг турлари, энг кам миқдорлари ва бундай харажатларни компенсация қилиш шартлари махсус меъёрий ҳужжатлар билан белгилаб қўйилади, Аммо, ҳар бир корхона, ташкилот бундай харажатларни белгиланганидан кўпроқ миқдорда қоплаш тўғрисида ходимлар вакиллик органи билан келишган ҳолда қарор қабул қилиш, ушбу масалаларни корхонанинг локал меъёрий ҳужжатларида (жамоа келишуви, жамоа шартномаси, махсус низом ва бошқалар) белгилаб қўйиши мумкин.

Иш берувчи томонидан компенсация қилиниши лозим бўлган, ходим томонидан қилинадиган харажатларнинг бир тури ходимга тегишли бўлган мол-мулк, асбоб-анжом ва бошқа буюмлардан корхона манфаатлари йўлида фойдаланилганлик харажатларини қоплаб берилиши лозимлигидир. Ходимга тегишли транспорт воситасидан, бинодан, махсус асбоблардан фойдаланиш харажатларини, ходимга берилмаган махсус кийим, махсус пойафзал қийматини (башарти, ходимнинг ўзи сотиб олган бўлса) тўланиши ва бошқалар ҳам ана шундай компенсация тўловлари қаторига киради.

15-МАВЗУ: МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

1.Мехнат интизоми тушунчаси, аҳамияти ва уни мустаҳкамлашнинг ҳуқуқий воситалари.

2.Корхоналарнинг ички меҳнат тартиби қоидалари.

3.Ходимларнинг интизомий жавобгарлиги

1. Меҳнат интизоми тушунчаси, аҳамияти ва уни мустаҳкамлашнинг ҳуқуқий воситалари

Меҳнат интизоми деганда корхона фаолиятида қатнашиш пайтидаги тартиб қоидалар йиғиндиси, бу қоидаларга ходим ва иш берувчининг амал қилиши лозимлигини эмас, балки уларнинг ушбу қоидалар рамкасидаги хатти-ҳаракатлари, хулқ-атворлари ҳам тушунилади.

Меҳнат интизоми ҳақидаги тартиб қоидалар қуйидагиларда мустаҳкамланган:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексида (6-боб);
2. Хўжалик фаолиятига оид Қонунларда (масалан, Ўзбекистон Республикасининг «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорлар ҳуқуқларининг кафолатлари тўғрисида»ги, «Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида»ги ва бошқа қонунлар);
3. Хўжалик фаолияти тармоқларига оид бўлган норматив ҳуқуқий ҳужжатларда (масалан, темир йўл транспорт соҳасида қўлланадиган интизом Уставлари ва бошқалар);
4. Иқтисодиётнинг айрим тармоқларини бошқаришга бағишланган Ўзбекистон Республикаси ҳукумати актларида (масалан, давлат-акциядорлик жамиятларининг айрим турларига оид Низомлар ва ҳ.к.);
5. Корхоналарнинг ички меҳнат тартиби қоидалари, мансаб йўриқномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатларда;
6. Ишларни хавфсиз ва безарар олиб бориш қоидаларида;
7. Ходим билан иш берувчи ўзаро тузган меҳнат шартномаси (контракти)да;
8. Бошқа шакллардаги норматив ҳуқуқий актларда.

Меҳнат интизомини таъминлаш пайтида иқтисодий, ташкилий-руҳий, ҳуқуқий усуллардан кенг фойдаланилади. Меҳнат интизомини мустаҳкамлашнинг ҳуқуқий усуллари қонунда кўзда тутилган воситалар қўлланиши орқали ходим ва иш берувчи хулқ-атворини белгиланган қоидалар рамакасида ушлаб турилишига қаратилган.

Меҳнат ҳуқуқи фани ва қонунчилик амалиётида меҳнат интизомини таъминлаш ва мустаҳкамлашнинг қуйидаги икки усулидан фойдаланилади:

1) Ишонтириш. Меҳнат шартномаси томонларини иқтисодий, маънавий жиҳатдан манфаатдор қилиш, меҳнат интизомига оғишмасдан амал қилиш улар учун жуда ҳам фойдали эканлигига ишонтиришга қаратилган ташкилий-ҳуқуқий тадбирлар йиғиндисини ўз ичига олади.

2) Мажбурлаш. Меҳнат интизомига шу талаблар бузилганида ҳуқуқий мажбурлов чоралари, интизомий ва моддий жазоларнинг қўлланишини тақозо этади. Бу нарса ходимга нисбатан олганда турли интизомий жазоларни қўлланилишида, иш берувчига нисбатан олганда эса унга турли молиявий жазоларни қўлланилишида, корхонанинг банкрот бўлишида намоён бўлиши мумкин.

2. Корхоналарнинг ички меҳнат тартиби қоидалари

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидалари деганда корхона ичида ўрнатилган тартиб-қоидалар назарда тутилади ва бу қоидаларга қатъий риоя қилиш корхонада ишлаётган барча ходимлар учун мажбурий саналади. Ички меҳнат тартиби қоидалари ходим билан корхона маъмурияти (бошқарувчилари), ходимларнинг ўзаро муносабатларини, ишларни бажарилиш режимларини ва бошқа ҳолатларни ўз ичига олади. Ички меҳнат тартиби қоидалари ходим ва иш берувчи мажбуриятлари, иш ва дам олиш вақти режими, рағбатлантириш ва интизомий жавобгарликка тортиш тартибларини ўзида мустаҳкамловчи локал норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар бўлиб ҳисобланади. Корхоналарда ички меҳнат тартибини ҳуқуқий тартибга солиш корхона меҳнат жамоаси умумий мажлиси (конференцияси)да

тасдиқланадиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан амалга оширилади.

Ҳозирги пайтда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-тартиб рақами билан давлат рўйхатидан ўтказилган «Идоравий бўйсунуши, мулкчилик шакли ва ҳўжалик фаолияти йўналишидан катъи назар корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар учун ички тартибнинг намунавий қоидалари мавжуд¹ бўлиб, ҳар бир корхона ўзининг ички меҳнат тартиб қоидаларини ушбу намунавий қоидалар талабларига асосланган ҳолда ишлаб чиқиши ва жорий этиши лозим бўлади.

Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларида ходим ва иш берувчининг асосий мажбуриятлари санаб кўрсатилган.

Жумладан, ушбу намунавий қоидаларнинг 1.5-бандида айтилишича ходим:

- ўз функционал мажбуриятларини виждонан бажариши;
- меҳнат интизомига риоя этиши, иш берувчининг фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида бажариши;
- меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси қоидаларини сўзсиз бажариш;
- корхона мулкига тежамкорлик билан муносабатда бўлиш;
- меҳнат жамоаси аъзолари, корхона мижозлари ва иш жараёнида мулоқотда бўлишга тўғри келадиган бошқа шахслар билан ҳушмуомалалик билан муносабатда бўлиши лозим.

Ушбу намунавий қоидаларнинг 1.4-бандида иш берувчининг асосий мажбуриятлари кўрсатиб қўйилган бўлиб, унга кўра иш берувчи:

- ходимлар меҳнатини ташкил этиши;
- қонунчилик ва бошқа норматив актларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиши;
- корхонада жорий этилган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ходим томонидан бажарилган иш учун ўз вақтида ва тўлиқ иш ҳақи тўлаб бориши;

¹ Қаранг: «Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, Давлат кўмиталари ва идораларининг норматив актлари ахборотномаси», Т., 1999 йил.

- меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш шартларини таъминлаши;
- қонунчиликка, жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимларнинг дам олиш ҳуқуқларини амалга оширишни, кафолатли ва компенсация тўловлари тўланишини таъминлаб бориши;
- меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ равишда ходимга етказилган зарар ўрнини қоплаб бериши;
- ходимлар вакиллик органлари ҳуқуқларига риоя этиши, улар фаолиятига кўмаклашиши, меҳнат ҳамда ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан улар билан музокаралар олиб бориши;
- Меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шартномаси тузиши керак бўлади.

Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларининг иккинчи бўлими меҳнат шартномаси (контракти)ни тузиш, ўзгартириш ва бекор қилиш тартибларига бағишланади. Ҳар бир корхона ушбу намунавий қоидалар асосида ўз ички тартиб қоидаларини ишлаб чиқиш пайтида ўзининг ички хусусиятларидан келиб чиққан ҳолда ишга қабул қилиш, меҳнат шартларини ўзгартириш ва ходимларни ишдан бўшатишнинг ўзига хос, аммо қонун актларига зид келмайдиган қоидаларни жорий этиши мумкин. Жумладан, корхонада меҳнат интизомини қўпол тарзда бузиш тушунчаси тарифи унда батафсил баён этилиши мумкин.

Намунавий қоидаларнинг 3-бўлими меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик деб аталади. Унда ходимларни рағбатлантириш ва жазога тортиш қоидалари баён этилган.

Намунавий қоидаларнинг 4-бўлими иш вақти ва дам олиш вақти деб аталади. Унда иш вақти, унинг режими, дам олиш вақти, ундан фойдаланиш тартиблари баён этилган.

Намунавий қоидаларнинг 5-бўлими меҳнат шартномаси томонлари ўртасидаги ихтилофларни ҳал этилишига бағишланган.

Халқ хўжалигининг айрим тармоқларида амал қилувчи Интизом уставларида юқоридаги намунавий ички тартиб қоидаларида белгиланган

талаблар ривожлантирилади ҳамда тармоқнинг хусусиятлари, фаолиятнинг теваарак-атрофдаги шахслар ҳаёти, соғлиги, мол-мулкига нисбатан қўшимча хавф-хатар туғдириши билан боғлиқ равишда меҳнат интизомини таъминлаш ва мустаҳкамлашга қаратилган қўшимча қоидалар белгиланади.

Масалан, темир йўл транспорти ходимларининг, алоқа ходимларининг ва бошқа тармоқлар ходимларининг Интизом уставларида ходимлар ва иш берувчиларнинг ўзига хос ҳуқуқлари ҳамда мажбуриятлари кўрсатиб қўйилган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1999 йил 15 апрелда қабул қилинган «Темир йўл транспорти тўғрисида»ги Қонуннинг 18-моддасида «Темир йўл транспорти ходимлари интизоми Ўзбекистон Республикаси ҳукумати тасдиқлайдиган темир йўл транспорти ходимлари интизоми тўғрисидаги низомга кўра тартибга солинади» деб кўрсатиб қўйилган. Ана шундай махсус қоидалар «Алоқа тўғрисида»ги, «Энергия таъминоти тўғрисида»ги ва бошқа Қонунларда ҳам кўрсатиб қўйилган¹.

Давлат хизматчиларининг мажбуриятлари ва асосий ҳуқуқлари давлат органлари томонидан қабул қилинадиган меъёрий ҳужжатлар билан белгилаб қўйилади. Аммо бугунги кунга қадар Ўзбекистон Республикасида «Давлат хизмати ва Давлат хизматчиси тўғрисида»ги Қонунни қабул қилинмаганлиги ушбу тоифадаги ходимлар ҳуқуқий мақомини аниқ белгиламасдан қолаётганлигига сабаб бўлмоқда ва бунинг натижасида турли ноаниқликлар ҳамда муаммолар юзага келмоқда.

3.Ходимларнинг интизомий жавобгарлиги

Меҳнат интизомини мустаҳкамлашда зарур ҳолларда мажбурлаш, ҳокимият кучидан фойдаланиш ҳам энг самарали усуллардан бўлиб ҳисобланиши мумкин. Мажбурлаш усули қўлланилганида фойдаланиладиган асосий ҳуқуқий восита бўлиб интизомий жавобгарликка тортиш саналади.

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 2005 йил, 5-сон, 118-модда.

Интизомий жавобгарлик – бу, ўз айбли хулқ-атвори билан меҳнат интизомини бузаётган ходимни қоралаш, унга қонунда назарда тутилган интизомий жазо чораси қўлланилишидан иборат.

Интизомий жавобгарлик ўз ҳуқуқий асослари, уни қўлловчи орган, жазонинг мақсади, турлари, оқибатлари ва бошқа хусусиятлари билан маъмурий жавобгарликдан, жиноий жавобгарликдан тубдан фарқ қилади. Масалан, интизомий жавобгарлик ходим ўз меҳнат вазифаларини бажармаслиги туфайли юз берса, маъмурий жавобгарлик барча фуқаролар учун мажбурий бўлган бошқарувга оид тартиб-қоидаларни бузганлик учун ваколатли давлат бошқарув органлари томонидан қўлланилади. Амалдаги меҳнат қонунчилиги иш берувчига ўз ходимини интизомий жазога тортиш ҳуқуқини бериш билан бирга ходимларга ҳам асоссиз ва адолатсиз жазодан ўзларини ҳимоя қила олишлари учун бир қатор кафолатлар беради. Жумладан,

- интизомий жавобгарликка тортишнинг ҳуқуқий асослари қонунда белгилаб қўйилади;
- интизомий жазо қўллашга ҳақли мансабдор шахслар доираси қатъий белгиланган;
- жазо қўллаш муддатлари белгиланган;
- жазо қўллаш муайян тартибда амалга оширилади;
- жазо чораларининг турлари олдиндан белгилаб қўйилган;
- жазони қўллаш ва олиб ташлаш тартиби мавжуд;
- жазо устидан шикоят қилиш ҳуқуқи таъминланади.

Ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармоишларини ўз вақтида аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкани авайлаб асраши шарт.

Ходим меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида йўриқномалар ва ҳ.к.), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб

қўйилади. Интизомий ножўя ҳаракат деб ходим томонидан айбли ва ҳуқуққа хилоф тарзда ўз меҳнат мажбурятларини бажармаслиги тушунилади. Интизомий ножўя ҳаракат объектив ва субъектив белгилардан иборат ножўя ҳаракат таркибини ташкил этади. Ҳар қандай ходим ёки махсус ваколатга эга бўлган ходимлар меҳнат ҳуқуқида интизомий ножўя ҳаракат ва интизомий жавобгарлик субъектлари бўлишлари мумкин.

Корхонада амал қилувчи ички тартиб қоидалари, ходимнинг бурчлари, хизмат вазифалари доирасига хилоф равишда қилинган ҳаракатлар интизомий ножўя хатти-ҳаракат объекти бўлиб ҳисобланади.

Меҳнат кодексининг 181-моддасида интизомий ножўя ҳаракат содир этган ходимга нисбатан қуйидаги жазо чоралари қўлланилиши мумкинлиги назарда тутилган:

1) хайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақининг 30% дан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима, ички меҳнат тартиби қоидаларида 50% дан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш мумкинлиги кўзда тутилиши мумкин;

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модданинг 2-қисми, 3 ва 4-бандлари).

Юқорида санаб кўрсатилганлардан ташқари бошқа интизомий жазо чораларини қўллаш тақиқланади.

Интизомий жазони қўллаш тартиби Меҳнат кодексининг 182-моддасида кўрсатилган. Унга кўра: «Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади.

Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унинг илгари содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди.

Интизомий жазони қўллашда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатининг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва ҳуқ-атвори ҳисобга олинади.

Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат бир интизомий жазо қўлланилиши мумкин.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқланганидан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқланганидан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан узоғи билан 1 ой ичида қўлланилади».

Ходимга қўлланилган интизомий жазо бир йил давомида амал қилади ва шу муддат ичида ходим бошқа интизомий ножўя ҳаракат содир этмаса, у жазога тортилмаган ҳисобланади.

Интизомий жазо иш берувчи ташаббусига кўра, жазога тортилган ходим илтимосига кўра, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосига кўра бир йил ўтмасдан ҳам муддатидан олдин олиб ташланиши мумкин. Бу ҳақда корхона иш берувчисининг буйруғи чиқарилиши лозим.

Ўз навбатида иш берувчи ҳам корхонада меҳнат интизомини таъминлаши, меҳнатни самарали ташкил этиш учун муайян мажбуриятларни бажариши мумкин. Меҳнат кодексининг 177-моддасида иш берувчининг қуйидаги мажбуриятлари қайд этилган:

«Иш берувчи ходимлар меҳнатни ташкил қилиши, қонун ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга хилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиги учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва қадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас».

Булардан ташқари иш берувчи ходимни унга юкланаётган меҳнат вазифалари доираси билан таништириши шарт.

Интизомий ножўя ҳаракат ва интизомий жавобгарлик Меҳнат кодексида, бошқа қонун ҳужжатларида белгиланган бўлиб, меҳнат интизомини бузувчи

ходимга нисбатан мажбурлаш чорасини назарда тутди. Қўлланилган интизомий жазо устидан жазога тортилган ходим якка меҳнат низоларини кўриб ҳал қилиш учун белгиланган тартибда ва муддатларда шикоят қилиши, прокурор томонидан эса протест келтириши мумкин.

Жазо нотўғри қўлланилган бўлса, ушбу масала юзасидан меҳнат низосини кўрган орган (меҳнат низолари комиссияси, суд, бўйсунуш тартибида юқори турадиган орган) уни бекор қилади, тўғри қўлланилганлиги аниқланган тақдирда эса шикоят (протест)ни оқибатсиз қолдиради.

Айрим тоифадаги ходимларни (масалан, халқ депутатлари, ходимлар вакиллик органларида ишлаётган шахслар ва бошқаларни) интизомий жавобгарликка тортилишида қўшимча кафолатлар белгиланган бўлиб, уларга жазо махсус қоидаларга амал қилган ҳолда қўлланилиши мумкин¹.

Намунавий ички меҳнат тартиби қоидаларига кўра ходим ўз айбли ҳаракатлари билан корхона мол-мулкига зарар етказган, иш берувчини қўшимча моддий харажатлар қилинишига сабаб бўлган бўлса, у ҳолда бундай ходим интизомий жазога тортилиши билан бирга моддий жавобгарликка ҳам тортилиб, ундан етказилган зарар ундириб олиниши мумкин. Корхонанинг локал меъёрий ҳужжатларида меҳнат интизомини бузган ходимларга қўшимча таъсир чоралари қўлланиши ҳам кўзда тутилиши мумкин (масалан, мукофотдан маҳрум қилиш, муайян имтиёзлар бермаслик ва бошқалар). Аммо, улар интизомий жазо бўлиб саналмайди.

¹ Масалан, «Ўзбекистон Республикасида депутатлар мақоми тўғрисида»ги Қонуннинг 28-моддасига кўра халқ депутати тегишли кенгаш ёки унинг ижроия органи олдиндан берган розилигига кўра интизомий жазога тортилишлари мумкин. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 6, 114-модда.

16-МАВЗУ: МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ ЎЗARO МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

1.Мехнат шартномаси томонларининг моддий жавобгарлик тушунчаси.

2.Ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлиги.

3.Ходимга етказилган моддий ва маънавий зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги.

1. Мехнат шартномаси томонларининг моддий жавобгарлиги тушунчаси

Ўзбекистон Республикаси Мехнат кодексининг 185-моддасида айтилганидек: «Мехнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) мехнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати балан бошқа тарафга етказган зарарини Мехнат кодекси ва мехнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди».

Мехнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек жамоа шартномасида мехнат шартномаси тарафларининг жавобгарлиги аниқлаштириб қўйилиши мумкин. Унда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги Мехнат кодексида назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак.

Янги Мехнат кодекси ходимларнинг моддий ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, корхона ва ташкилотларда мехнат қилишлари туфайли юз берадиган турли воқеа-ҳодисаларнинг манфаатига жиддий зарар етказиши эҳтимолини камайтириш мақсадида ана шундай чегаралар – ходим жавобгарлигининг энг кўп доираси қонунлар билан белгилаб қўйилган.

Мехнат кодексининг 186-моддасига кўра, «Мехнат шартномасининг бир тарафи ўзининг ғайриқонуний айби, хулқ-атвори (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида бошқа тарафга етказилган зарар учун, башарти Мехнат кодексида бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, моддий жавобгар бўлади». Ушбу қоидага биноан, «Мехнат тўғрисида»ги Қонун ҳужжатларига кўра моддий жавобгарлик юз бериши учун қуйидаги шартлар мавжуд бўлиши талаб этилади:

- айбли хулқ-атвор;
- ғайриқонуний ҳаракат ёки ҳаракатсизлик;
- амалда реал зарар (ҳақиқий тўғри зарар) етказилган бўлиши;
- айбли хулқ-атвор билан зарарли оқибат ўртасида сабабли боғланиш бўлиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги 5-ПЛ-90-сон қарорининг 15-бандида¹ айтилишича, моддий зарар учун жавобгарлик муносабатларида айбли хулқ-атвори деганда, «ходим томонидан қонунда, ҳукумат қарорларида, ички меҳнат тартиби қоидаларида, иш берувчининг буйруқ ва фармойишларида белгиланган хизмат мажбуриятларини қасддан ёки эҳтиётсизликдан бажармаслиги тушунилади».

Меъёрида қилинган ишлаб чиқариш хўжалик таваккалчилиги натижасида келиб чиққан зарар учун ходим моддий жавобгарликка тортилиши мумкин эмас.

Меъёрида қилинган ишлаб чиқариш хўжалик таваккалчилиги жумласига қуйидагилар киради:

1) ишлаб чиқаришда янги қурилма ва аслаҳаларнинг ўрнатилиши, янги технология жараёнида меҳнатнинг янги услублари жорий этилиши;

2) корхона фаолиятининг тугаши ёки ишлаб чиқаришнинг тўхтаб қолишига йўл қўймаслик мақсадида бир турдаги материаллар ўрнига бошқасидан фойдаланиш;

3) шартномада кўзда тутилганидан афзалроқ материаллар ишлаб чиқаришни йўлга қўйиш;

4) бир корхона олдидаги мажбуриятларни бажариш мақсадида ва корхона манфаатларини кўзлаб маҳсулот етказиб бериш, ишларни бажариш юзасидан шартномалар тузиш;

5) муҳим халқ хўжалиги аҳамиятига эга объектни қуриб битказиш мақсадида иккинчи навбатдаги объектда қурилиш ишларини вақтинча тўхтатиб туриш;

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди ахборотномаси, 1991 йил, 3-сон; 1993 йил, 1-сон; 1994 йил, 3-сон.

б) қишлоқ хўжалиги ишлаб чиқаришини ташкил этишнинг янги шакллари ўзлаштириш, янги агротехник услубларни тажриба сифатида жорий этиш, янги навдаги уруғни қўллаш кабилар.

Охирги зарурат, зарурий мудофаа ҳолатларида, шунингдек иш берувчининг буйруғини бажариш оқибатида етказилган зарар учун ҳам ходим моддий жавобгарликка тортилишига йўл қўйилмайди.

2. Ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлиги

Ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарар деганда ўз меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабати билан ёки бошқача шароитларда айбли, ғайриқонуний хулқ-атвори билан иш берувчи мулки ёки мулкрий манфаатларига реал зарар етказилиши тушунилади. Меҳнат кодексининг 198-моддасида айтилишича, «ходим иш берувчига етказилган бевосита ҳақиқий зарарни тўлаши шарт.

Бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан, иш берувчи учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулки) амалда камайганлиги ёки ёмон ҳолатга келганлиги, шунингдек иш берувчининг ортиқча тўловлар қилиши тушунилади.

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун ҳам, иш берувчи бошқа шахсларга етказилган зарарни тўлаши натижасида келиб чиққан зарар учун моддий жавобгар бўлади».

Ходимнинг айби билан иш берувчи учинчи шахсларга тўлаган иқтисодий санкция сифатидаги жарима, неустойка, пеня суммаларини, корхонага нисбатан ваколатли давлат органлари томонидан қўлланилган иқтисодий жазо чораси жарима суммалари ҳам¹ қонунда белгиланган доирада тўлаб бериши лозим.

Агар ходим томонидан иш берувчига зарар, уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар (табиий офатлар, ишлаб чиқариш фалокатлари, учинчи шахсларнинг ғайриқонуний ҳаракатлари ва ҳоказолар), нормал хўжалик

¹ Қаранг: жумладан, Ўзбекистон Республикаси Солиқ Кодексининг 135-моддаси, 3-бандига кўра даромад (фойда) яширилган тақдирда солиқ тўловчидан яширилган даромаднинг бутун суммаси ва яна шунча миқдорда жарима ундирилади.

таваккалчилиги оқибатида, охирги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан бўлса, бундай ҳолда ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади.

Ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлигини истисно этувчи юқоридаги ҳолатлар тушунчаси ва таърифи Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги (1992 йил 13 ноябрдаги, 1994 йил 7 январдаги қўшимча ва ўзгартиришлар билан) қарорида белгилаб қўйилган, (Ишчи ва хизматчиларнинг корхона, муассаса ташкилотга етказилган зарар учун моддий жавобгарлигини белгиловчи қонунларни республика судлари томонидан қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 15-банди).

Меҳнат кодексида (201-модда) ходим меҳнат бурчларини бажариш жараёнида иш берувчига етказилган зарар учун чекланган моддий жавобгарликка тортилиши, яъни у ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридан ошмайдиган ҳажмда моддий жавобгар бўлиши, эҳтиётсизлик натижасида етказилган зарар учун у қонунда махсус кўрсатиб ўтилган ҳоллардагина тўла моддий жавобгар қилиниши мумкинлиги айтилган.

Ходимнинг иш берувчи олдидаги чекланган моддий жавобгарлигининг бир тури Меҳнат кодексининг 274-моддасида назарда тутилган. Ходимларнинг ғайриқонуний ишдан бўшатишда айбдор бўлган мансабдор шахсдан унинг айби билан ғайриқонуний ишдан бўшатиш (бошқа ишга ўтказилган) ходим ишга тикланганда иш берувчи мажбурий прогул вақт учун унга тўлаган пул суммаларини қайтариб олиш мумкин, аммо бу сумма мансабдор шахснинг уч ойлик мансаб маоши жамидан ортиб кетмаслиги лозим. Чекланган моддий жавобгарликнинг бу турига фақат ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш ваколатига (бу ҳақда буйруқларга имзо чекиш ҳуқуқига) эга бўлган раҳбар ходимларгина тортилишлари мумкин.

Ходимларнинг иш берувчи олдидаги чекланган (яъни етказилган зарар суммасининг бир қисми доирасида) моддий жавобгарлиги қоида бўлиб, улар истисно тариқасида ва фақат қонунларда бевосита белгилаб қўйилган

ҳоллардагина тўлиқ моддий жавобгарликка (яъни, зарар суммасининг тўла миқдорида, иш ҳақи эътиборга олинмасдан) тортилишлари мумкин.

Меҳнат кодексининг 202-моддасида ходим тўлиқ моддий жавобгарлиги ҳоллари кўрсатиб қўйилган:

1) махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

2) бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкогольлик ичимликлардан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганида;

5) ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

6) тижорат сирларини ошкор этганда;

7) қонунларда, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда ходим тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

Махсус ёзма шартнома асосида тўлиқ моддий жавобгарлик фақат қонунда бевосита назарда тутилган ҳолларда ва тартибларда юзага келади.

Меҳнат кодексининг 203-моддасида кўрсатилганидек, «Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходимнинг махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланиши таъминламаганлиги учун ходимлар тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Пул ёки товар қимматлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида тузилган шартнома ҳақиқий эмас деб ҳисобланади. Бундай шартнома тузилган тақдирда ҳам у ҳеч қандай юридик кучга эга бўлмайди ҳамда ходим чекланган моддий жавобгарликка тортилиши мумкин. Фақат ўн саккиз ёшга тўлган ходимлар билангина ишга қабул қилиш пайтида ёки меҳнат жараёнида пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш уларга зарар етказилганда тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилиши мумкин. Ўн саккиз ёшга

тўлмаган шахс билан тузилган ана шундай шартнома ҳеч бир ҳуқуқий аҳамиятга эга бўлмай, зарар етгани ҳолда вояга етмаган ходимга фақат чекланган моддий жавобгарлик юкланиши мумкин.

Суд амалиётида ўн саккиз ёшга тўлмаган ходим билан тузилган тўлиқ моддий жавобгарлик шартномаси асосида ходим вояга, яъни ўн саккиз ёшга етганидан кейин юз берган зарар қандай ҳажмда ундирилиши лозим деган муаммо юзага келади. Фикримизча, бундай ҳолда ходим эгаллаб турган лавозим (вазифа) тегишли рўйхатда назарда тутилган бўлса ва ходим ўн саккиз ёшга тўлгандан кейин моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартнома қайта расмийлаштирилган (ходим у билан қайта таништирилиб, унинг имзоси қайта тасдиқланган) ҳолдагина у ўзига ишониб топширилган пул ёки товар қимматликларига зарар етказилгани учун тўлиқ моддий жавобгарликка тортилиши мумкин.

Мулкчилик шаклидан қатъи назар, ҳар бир корхона ва ташкилотда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сон қарори билан тасдиқланган тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги ёзма шартнома тузилиши мумкин бўлган лавозимлар ҳамда ишлар рўйхатга мувофиқ равишда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари, ёзма шартнома намунаси жамоа шартномасида, у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасидаги ўзаро келишувга биноан белгилаб қўйилади».

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 17 декабрда 565-рақам билан рўйхатга олинган «Юридик шахслар томонидан касса операцияларини юритиш қоидаларида» қасддан жиноят содир этган ва судланганлиги олиб ташланмаган, сурункали касалликка чалинган, мунтазам жамоат таркибини бузадиган, спиртли ичимлик ёки гиёҳванд моддаларни суиистеъмол қилувчи шахслар пул, товар-моддий бойликлар билан боғлиқ вазифаларга қабул қилинишлари мумкин эмас. Бундай шахслар ҳақида тегишли жойлардан маълумот олиниши шарт.

Агар ходим талабгор бўлаётган лавозим (иш) у билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилиши лозимлигини тақозо этса, аммо ходим бундай шартнома тузишни истамаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақли. Ишни давом эттираётган ходим билан меҳнат шaroитлари ўзгариши (технологик ўзгаришлар, меҳнатни ташкил этишнинг янги шартлари қўлланилиши ва ҳоказолар) туфайли тўлиқ моддий жавобгарликлар ҳақидаги ёзма шартнома тузиш лозим бўлиб қолса, аммо ходим бундай шартнома тузишдан бош тортса ва унинг малакасига мос келадиган бошқа ишга ўтишни истамаса, бундай ҳолда иш берувчи ходимни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 89-моддасига асосан ишдан бўшатишга ҳақли.

Меҳнат кодексининг 203-моддасига кўра, якка тартибдаги тўлиқ ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномада меҳнат шартномаси тарафларининг ходимга, жамоага (бригадага) ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминлаш бўйича вазифалари аниқ кўрсатилади ҳамда уларнинг қўшимча ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги белгилаб қўйилади.

Якка тартибда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун шахсан жавобгар бўлган аниқ бир ходимга топширилади. Бундай шартнома тузган ходим жавобгарликдан озод бўлиши учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги ҳақидаги шартномага мувофиқ қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлик юклатиладиган, олдиндан белгиланган шахслар гуруҳига (бригадага) топширилади. Бригаданинг айрим аъзоси жавобгарликдан озод бўлиши учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши лозим.

Зарар ихтиёрий равишда тўланганда (Меҳнат кодексининг 206-моддаси) бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси бригаданинг барча аъзолари билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади. Зарар суд тартибида

ундирилганда бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси суд томонидан аниқланади.

Қимматликларга оид хизмат (сақлаш, сотиш, ташиш, қайта ишлаш) билан шуғулланувчи корхоналарда иш берувчи билан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан етказилган зарарни таҳлика (таваккалчилик) жамғарма ҳисобидан қоплашга йўл қўйилади.

Ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилмаган, шунингдек бундай шартнома пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан ёки ушбу модданинг учинчи қисмида кўрсатилган ходимлар тоифаси рўйхатга кирмайдиган шахслар билан тузилган ҳолларда иш берувчига етказилган зарар учун ходимга чекланган моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин.

Корхоналарда иш берувчи ва ходимлар вакиллик органининг ўзаро келишувига кўра жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартнома тузиш қоидаларини назарда тутувчи низом ишлаб чиқирилиши ва тасдиқланиши мумкин.

Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги ёзма шартнома икки томонлама хусусиятга эга ҳужжат бўлиб, ходим билан бир қаторда иш берувчи зиммасига ҳам муайян мажбуриятлар юклайди. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ҳайъатининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сонли қарори билан тасдиқланган «Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги Намунавий Шартнома»нинг 2-бандида айтилишича, иш берувчи қуйидаги мажбуриятларни олади:

а) ходимга маромли ишлаш ва ўзига ишониб топширилган моддий бойликлар тўлиқ сақланишини таъминлаш учун зарур бўлган шарт-шароитлар яратади;

б) ходимни корхонага етказилган зарар учун ходимларнинг моддий жавобгарлиги тўғрисидаги амалий Қонунлар билан, шунингдек, унга

топширилган моддий бойликларни ишлаб чиқариш жараёнида сақлаш, қабул қилиш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки қўллашга доир амалий йўриқномалар, меъёрлар ва қоидалар билан таништиради.

«Юридик шахслар томонидан касса операциялари юритиш қоидаларнинг 2-иловасида пул маблағларини сақлаш ва ташиш пайтида уларнинг тўлиқ сақланишини таъминлаш юзасидан тавсиялар берилган. Унга кўра, ташкилот раҳбарлари пул маблағларини банк муассасаларидан олиш, банкка ола бориб топшириш учун зарур ҳолларда милиция томонидан қўриқлашни ва транспорт воситалари билан таъминлаши зарур.

Юқорида эслатилган «Қоидалар»нинг 3-иловасида Давлат ва жамоат бирлашмалари, корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда касса биноларини химоя-ёнғинга қарши сигнализация билан жиҳозлаш, техникавий мустаҳкамлаш юзасидан тавсиялар назарда тутилган. Бу тавсиялар асосида иш юритиш мулкчилик шаклидан қатъи назар, барча корхона ва ташкилотлар учун мажбурий бўлиб ҳисобланади.

Меҳнат кодексининг 202-моддаси, 2-бандига мувофиқ бир галлик ёзма ҳужжатлар асосида олинган пул ва товар қимматликларига зарар етказилганда зарарни қоплаш масалаларини ҳал этиш пайтида бундай бир галлик ҳужжат вазифасини одатда ўн саккиз ёшга тўлган, руҳий ҳолати яхши бўлган ходимга қонун ҳужжатларида белгиланган шаклда ва тартибда (корхона раҳбари ва бош ҳисобчиси имзолаган, корхона думалоқ муҳри билан тасдиқланган, махсус дафтарларга қайд этилган) берилган ишончнома тушунилмоғи лозим. Бундай ишончнома ўн саккиз ёшга тўлган ҳар қандай ходимга, унинг эгаллаб турган лавозими (бажараётган иши)дан қатъи назар берилиши мумкин.

Ходим томонидан қасддан, яъни зарарли оқибат юз беришини хоҳлаган ҳолларда Меҳнат кодексининг 202-моддаси, 3-банди асосида, ҳатто ўн саккиз ёшга тўлмаган бўлсада тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Бунда ходим лавозими, у бажараётган ишнинг аҳамияти йўқ.

Меҳнат кодексининг 202-моддаси, 4-бандига кўра алкоғолли ичимлик, гиёҳванд ёки токсин моддаси таъсирида маст ҳолда бўлган ходим, ҳатто ўн

саккиз ёшга тўлмаган бўлсада, корхона мулкига зарар етказган тақдирда тўлиқ моддий жавобгар бўлиши кўрсатиб қўйилган. Бунда ходимнинг маст ҳолда бўлганлиги факти тиббий текширув, гувоҳлар кўрсатуви (баённома тузиш йўли билан) ёки бошқа усулларда аниқланиши мумкин. Ходим маст ҳолда иш вақтидан ташқари пайтда зарар етказган тақдирда ҳам (масалан, корхонага тегишли ўзига бириктирилган транспорт воситасини ўзбошимчалик билан дам олиш кунда олиб чиқиб кетиши ва ундан фойдаланиш пайтида) иш берувчига етказилган зарарни тўлиқ қоплаши лозим.

Меҳнат кодексининг 202-моддаси, 5-бандида ходим суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари туфайли иш берувчининг мулки ёки бошқа мулкӣ ҳуқуқларга зарар етказган тақдирда ҳам зарар учун тўлиқ миқдорда моддий жавобгар бўлиши кўрсатилган. Аммо ходим томонидан иш берувчига жиноят содир этганлиги туфайли зарар етказиши факти суднинг қонуний кучга кирган ҳукми билан эмас, балки прокурорнинг (терговчининг) жиноят ишини оқлашга асос бўлмайдиган ҳолатларига кўра ҳаракатдан ётқизиш тўғрисидаги қарорга кўра (масалан, амнистия акти, кам аҳамиятли бўлгани, айбланувчи ижтимоий хавфли бўлмай қолиши ва ҳоказолар) аниқланган тақдирда, ходимнинг моддий жавобгарлиги қандай ҳал этилиши лозимлиги ҳақида қонун ҳужжатларида ҳеч нарса дейилмайди. Аммо, Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги 5-ПЛ-90-сонли «Ишчи ва хизматчиларнинг корхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарар юзасидан моддий жавобгарлигини белгиловчи қонунларнинг республика судлари томонидан қўлланилиши ҳақида» қарорининг (1992 йил 13 ноябрдаги 5-ПЛ-92 ва 1994 йил 7 январдаги 5-сонли Олий Мажлис суди пленумининг қарорлари билан қўшимча ва ўзгартиришлар киритилган)¹ 24-бандида айтилишича: «Тергов органининг айбни соқит қилмайдиган асослар бўйича жиноят ишини ҳаракатдан ётқизиш тўғрисидаги қарори жиноят содир қилинганлиги фактини белгилашда зарурий кучга эга». Яъни ушбу қарор ходимга Меҳнат

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди бюллетени. 1991 йил, 3-бет, 1993 йил, 1-сон; 1994 йил, 3-сон, 3-бет.

кодексининг 202-моддаси, 5-бандига кўра тўла моддий жавобгарлик юклашга асос бўлади.

Ходим корхонага тегишли бўлган тижорат сири саналувчи ахборотларни қасддан ёки эҳтиётсизлик хатти-ҳаракатлари туфайли ошкор этишлиги оқибатида иш берувчига етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгарлик юз бериши учун бир қатор ҳолатлар мавжуд бўлиши лозим. Жумладан, ходим томонидан ошкор этилган ахборотлар корхона тижорат сири эканлиги ва уларни муҳофазалаш чоралари кўрилган бўлиши, ходим тижорат сири саналувчи ахборотлардан хабардор бўлиши мумкин бўлган ходимлар доирасига кириши, тижорат сирларини ошкор этганлиги учун жавобгарлик ҳақида, шу жумладан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида огоҳлантирилган бўлиши талаб этилади. Иш берувчининг айби билан ошкор бўлиб қолган ва ҳамма хабардор бўла олиши мумкин бўлган маълумотларни ошкор этганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлик юз бериши мумкин эмас.

Корхона иш берувчиси ходимлар вакиллик органи билан ўзаро келишган ҳолда тижорат сири саналувчи ахборотлар сирасига кирувчи маълумотлар доирасини, ундан хабардор бўлишлари мумкин бўлган ходимларни, тижорат сири бўлган маълумотларни ҳимоялаш усуллари ва бошқа масалаларни тартибга солувчи махсус локал ҳужжат (низом, қоида ёки бошқалар) қабул қилиши мақсадга мувофиқ.

Меҳнат кодексининг 202-моддаси, 7-бандида ходимларга қонунларда махсус кўрсатилган ҳолларда тўлиқ моддий жавобгарлик юклаш мумкинлиги айtilган. Бундай ҳолатлар қаторига масалан, алоқа корхоналари ходимлари (почтачилар ва ҳоказо) моддий жавобгарлиги киритилиши мумкин¹.

Ходим томонидан иш берувчига етказилган зарар миқдорини аниқлаш ва зарарни қоплаш тартиби ҳамда усуллари Меҳнат кодексига белгилаб қўйилган. Жумладан, Кодекснинг 204-моддасида айтилишича: «Иш берувчи зарарни муайян ходимларидан ундириш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин етказилган зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг 2000 йил 31 августдаги «Почта алоқалари тўғрисида»ги Қонуни, 15-модда.

мақсадида текшириш ўтказиши шарт. Бундай текшириш ўтказилиши учун иш берувчи тегишли мутахассислар иштирокида комиссия тузишга ҳақли».

Зарарни келиб чиқиши сабабини аниқлаш учун ходимдан тушунтириш хати талаб қилиниши шарт. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бўйин товлаши иш берувчи уни етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортишга моне бўла олмайди. Ходим барча текшириш материаллари билан танишиш ҳуқуқига эга. Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарар миқдори ҳақиқий йўқотишлар, яъни олинмай қолган фойда ва даромадлар ҳисобга олинмаган ҳолда қуйидаги усулларда аниқланади:

а) ходим томонидан меҳнат мажбуриятларини бажариш давомида эҳтиётсизликдан зарар етказилганида бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосида, буюмнинг баланс қийматига кўра (эскириш қиймати белгиланган нормаларда чегириб ташланган ҳолда);

б) иш берувчининг асосий воситаларига тааллуқли мол-мулки талон-тарож қилинган, камомад бўлган, қасддан йўқ қилинган ёки қасддан бузилган тақдирда, шунингдек бошқа ҳолларда ваколатли орган томонидан иш кўрилган куни амалда бўлган бозор нархлари бўйича аниқланади;

в) зарарни ҳақиқий миқдори уни номинал (устига ёзиб қўйилган баҳоси)дан ошиб кетган ҳолларда, башарти талон-тарож қилиш, камомад ёки йўқ қилиш орқали зарар етказилган бўлса, зарар миқдори алоҳида тартибда, шу жумладан карралаб ҳисоблаш (коэффициент қўллаш) йўли билан аниқланади;

г) иш берувчининг йўқотилган ёки нобуд қилинган мол-мулки баҳосини аниқлаш имкони бўлмаса (масалан, бир нусхада бўлган музей экспонати, нодир қўлёзма ёки бошқа нарса), бундай ҳолда зарар миқдори тегишли товаршунослик ва бошқа фан соҳаси вакилларида иборат мутахассислар иштирокидаги комплекс экспертиза тайинлаш ва унинг берган хулосаси асосида аниқланади.

Иш берувчи ходимнинг айби билан давлат бюджетига, юридик ва жисмоний шахсларга ортиқча пул тўловлари тўлаган ҳолларда (даромадни яширганлик,

шартномани бузганлик, санитария ёки бошқа қонунбузарликларга йўл қўйганлик, етказилган мулкый ёки бошқа турдаги зарарни тўлаганлик ва бошқалар учун) зарар миқдори ходим айби билан иш берувчи томонидан ўзга шахсларга тўлаган пул суммалари билан белгиланади.

Ходим зарарни аниқлаш тартиби ва аниқланган миқдоридан норози бўлса, иш берувчининг қарори устидан меҳнат низоларини кўрувчи органга белгиланган тартиб ва муддатда шикоят қилиши мумкин.

Ходим етказган зарарни иш берувчига қоплаб беришнинг ҳам бир неча усуллари белгиланган. Улар қаторига қуйидагилар киради:

а) зарар суммасини ходим томонидан корхона кассасига пул тўлаш йўли билан ихтиёрий равишда қоплаш;

б) зарар етказилган буюм ўрнига ходим томонидан қиймати тенг бўлган бошқа буюм берилиши йўли билан қопланади;

в) ходимнинг маошидан ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган зарарни иш берувчи фармойиши асосида ушлаб қолиш йўли билан ундириш. Бунда зарарни ходимнинг ойлик иш ҳақидан ушлаб қолиш ҳақидаги иш берувчи фармойиши зарар етказилганлиги аниқланган кундан бошлаб бир ой ичида чиқарилиши мумкин;

г) бир ойлик муддат ўтиб кетган ҳолларда, шунингдек ундириладиган зарар миқдори ходимнинг бир ойлик иш ҳақидаги кўп бўлган ҳолларда зарар судда даъво қўзғаш йўли билан (бир йиллик даъво муддати ичида) ундирилиши лозим. Зарарни ходимдан ундириб олиш тўғрисидаги даъво иш берувчи, унинг юқори турувчи органи, прокурор томонидан қўзғатилиши мумкин. Хўжалик низосини кўриш пайтида корхона раҳбари айби билан иш берувчига зарар етказилганлиги аниқланса, хўжалик суди ўз ташаббусига кўра корхонага етказилган зарарни унинг раҳбаридан ундириб олиш ҳақида қарор қабул қилиши мумкин¹.

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1998 йил 1 майдаги «Ўзбекистон Республикаси айрим қонунларига ўзгартиришлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги Қонун билан Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексининг 269-моддасига киритилган қўшимча. Ўзбекистон Республикасининг Ахборотномаси. 1998 йил, 5-6-сон, 102-модда.

Корхона ва ташкилотларнинг иш берувчилари ходимга нисбатан ундан етказилган зарарни ундириб бериш ҳақида судга даъво қилганларида умумий асосларда давлат божи тўлайдилар ва суд харажатларини қоплайдилар.

Ходимдан у етказилган зарарни иш берувчига ундириш ҳақидаги даъвони кўраётган суд ходимнинг моддий аҳволини, айби даражасини ва шаклини бошқа аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб, зарар миқдорини камайтиришга, иш берувчи ва ходимнинг бу ҳақдаги ўзаро келишувини тасдиқлашга ҳақли.

Иш берувчи зарарни ундириб олишдан ихтиёрий воз кечишга ҳақли. Зарар ходим томонидан ғаразли жиноятлар қилиниши оқибатида етказилганида унинг миқдори камайтирилиши, иш берувчи эса зарарни ундиришдан воз кечиши тақиқланган.

3.Ходимга етказилган моддий ва маънавий зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

Меҳнат шартномаси муносабатлари унинг ҳар икки тарафига ҳам тенг ҳуқуқлар берилиши, мажбуриятлар юклатилиши орқали ижтимоий мувозанатлаштирилган бўлиб, шунга кўра нафақат ходим, балки иш берувчи ҳам ўз айбли ҳаракати туфайли ходимга етказилган зарар учун моддий жавобгар бўлади. Ходимлар учун хавфсиз ва зарарсиз шароит яратиш, ўз ходимлари соғлиги, мулки ва мулкый манфаатларини ҳар томонлама ҳимоя қилиш иш берувчининг муҳим бурчларидан саналади. Бунда ходимлар учун қулай иқтисодий шароит ва кенгроқ ҳуқуқий кафолатлар яратиш мақсадида иш берувчининг ходим олдидаги моддий жавобгарлиги қонунларда белгилаб қўйилган энг паст даражадан (энг кам миқдордан ҳам) кам бўлиши мумкин эмас, деган қоида мустаҳкамлаб қўйилган.

Мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхона, муассаса, ташкилотлар ва ҳатто маиший мақсадларда одамларни ишга ёллаган ҳамда улар билан меҳнат шартномаси тузган хусусий фуқаролар ҳам иш берувчи сифатида ўз ходимларига етказилган зарар учун моддий жавобгардирлар. Халқаро ҳуқуқий қоидаларда белгиланишича, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида хўжалик ёки

бошқа тадбиркорлик фаолияти юритаётган чет эл корхоналари ва чет эл сармоялари иштирокидаги қўшма корхоналар Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида белгиланган миллий қонунчилик режимига риоя этишлари лозим. Шунга кўра чет эл корхоналари ва чет эл инвестицияси иштирокидаги корхоналар ўз ходимлари олдида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига кўра моддий жавобгар бўладилар.

Иш берувчи ходимга етказилган зарар учун моддий жавобгарлиги объектлари қаторига Меҳнат кодексининг 187-моддасига мувофиқ қуйидагилар киради:

- меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ равишда ходимнинг соғлигига зарар етказилиши туфайли йўқотилган иш ҳақи ва кўрилган бошқа зарарлар;

- ходим меҳнат бурчларини бажариши туфайли вафот этганида унинг қарамоғида бўлиб келган меҳнатга яроқсиз оила аъзолари ўз даромадларидан маҳрум бўлишлари туфайли кўрган зарар;

- ходимни ишлаш имкониятидан ғайриқонуний маҳрум қилиш (ноқонуний ишдан бўшатиш, бошқа ишга ўтказиш ёки ишдан четлатиш) натижасида мажбурий прогул вақти туфайли кўрилган зарар;

- ходимнинг мол-мулкига иш берувчи томонидан ғайриқонуний зиён етказилиши туфайли (ходим мулкининг нобуд бўлиши, йўқолиши, камайиши, шикастланиши) етказилган зарар;

- ходимга иш берувчи томонидан етказилган маънавий (жисмоний ёки руҳий азоб чекиш) зарар.

Иш берувчи ходимга етказилган зарарни қонунда махсус кўрсатилган ҳоллардан ташқари тўла ҳажмда тўлайди.

Меҳнат мажбуриятларини бажариш билан боғлиқ равишда ходим соғлигига шикаст етказиши, майиб бўлиши, касб касаллигига учраши туфайли унга етказилган зарар ўрнини қоплаш Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда

жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчилар томонидан тўлаш қоидалари»да белгилаб қўйилган шартларда ва тартибларда амалга оширилади.

Иш берувчи ходимлар соғлигига етказилган зарарни тўлаши шарт. Ходимнинг меҳнатдан майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигининг башқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлаши шарт.

Ходимнинг иш берувчи ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнатдан майиб бўлиши, шунингдек иш берувчи томонидан ажратилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган пайтда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади.

Меҳнатда майиб бўлиш оқибатида ёки ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли ходимга етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар унинг айби билан келиб чиққанлигини исботлаб бера олмаса, тўлаши шарт.

Ўз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтида юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлигига етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар уни бартараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар туфайли, жабрланувчи томонидан қасддан қилинганлиги хатти-ҳаракатлар оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб бера олмаса, тўлаши шарт.

Ходимнинг соғлигига шикаст етиши муносабати билан тўланиши лозим бўлган зарар миқдори Меҳнат кодексида белгиланган тартибда аниқланади. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 190-моддасида айтилишича: «Тўланиши лозим бўлган зарар жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақиға нисбатан фоиз ҳисобида, унинг касбга оид меҳнат қобилятини йўқотганлиги даражасига мувофиқ белгиланган ҳар ойлик тўловдан, соғлигига шикаст етиши билан боғлиқ қўшимча

харажатларини компен-сациясидан, шунингдек белгиланган ҳолларда эса, бир йўла бериладиган нафақа тўлашдан иборатдир.

Касбга оид меҳнат қобилятини йўқотиш даражаси ва жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига мухтожлиги тиббий меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЭК) томонидан аниқланади. Зарар ўрнини қоплаш учун тўловларни тайинлашда жабрланувчи олаётган иш ҳақи, стипендия, пенсия ва бошқа даромадлар ҳисобга олинмайди. Бунда меҳнатда майиб бўлган жабрланувчилар ногиронларга зарарни қоплаш учун тўланадиган сумма қонун ҳужжатларида энг кам иш ҳақи миқдорининг 50 фоизидан оз бўлиши мумкин эмас».

Ходим соғлигига зарар етишида унинг ўзи томонидан ҳам қўпол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқишига ёки қўпайишига сабаб бўлса (яъни тарафларни аралаш жавобгарлиги юз берган бўлса), у ҳолда иш берувчидан ходим фойдасига ундириладиган зарар ходим айби даражасига мутаносиб равишда камайтирилиши мумкин.

Ходим фойдасига ундириладиган қўшимча зарар (дори-дармон, парваришлар, протезлаш ва ҳоказо) бир йўла бериладиган нафақа миқдори, боқувчиси вафот этганлиги туфайли марҳум қарамоғида бўлиб келган оила аъзоларига зарар ундириш пайтида ходимнинг ўзи ҳам айбдор эканлигини асос қилиб, ундириладиган зарарнинг камайтирилишига йўл қўйилмайди.

Ходим вафот этиши муносабати билан (иш фаолияти билан боғлиқ равишда) унинг қарамоғидаги оила аъзоларига зарарни қоплаш тартиблари Меҳнат кодексида кўрсатиб қўйилган.

Ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигига бошқача шикаст етиши сабабли вафот этган ҳолларда, иш берувчи марҳумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилятсиз шахсларга, шунингдек 16 ёшга тўлмаган ёки у вафот этган кунга қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга марҳумнинг вафотидан кейин туғилган фарзандига, шунингдек ота-онасидан бирига, умр йўлдошига ёки оиланинг бошқа аъзосига, агар у ишламасдан марҳумнинг уч

ёшга етмаган болалари (укалари, сингиллари) ёки невараларининг парвариши балан банд бўлса, зарарни тўлаши шарт.

Қуйидагилар меҳнатга қобилиятсиз деб тан олинади ва зарар қопланишини талаб қилишга ҳақли бўлади:

- ўн олти ёшга етгунларича ногирон бўлган шахслар;
- олтмиш ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёллар;
- белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар.

Оила аъзосининг меҳнатга қобилиятсизлиги бошланган вақти (боқувчининг вафотига қадар ёки ундан кейин) унинг зарарини ундиришга бўлган ҳуқуқига таъсир этмайди. Ўқувчилар (кундузги) 18 ёшга тўлганларига қадар зарарни ундириш ҳуқуқига эга бўладилар. Зарар миқдорини аниқлаш Меҳнат кодексининг 193-моддасида белгиланган тартибда амалга оширилади. Унга кўра:

«Вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган ва унинг вафоти муносабати билан зарарни ундиришга ҳақли бўлган меҳнатга қобилиятсиз бўлган шахсларга тўланадиган зарар миқдори марҳумнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида, унинг ўзига ва қарамоғида бўлган, лекин зарарни ундиришга ҳақли бўлмаган меҳнатга қобилиятсиз шахсларнинг улушини чегириб ташлаган ҳолда белгиланади.

Зарар тўловини олишга ҳақли бўлган шахсларнинг ҳар бирига тегишли бўлган зарар миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг мазкур шахсларнинг ҳаммасига тўғри келадиган қисми улар сонига тақсимланади.

Вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган, аммо зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахслар учун зарар тўлов миқдори қуйидаги тартибда белгиланади:

агар таъминот маблағи суд томонидан ундирилган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари суд томонидан тайинланган сумма миқдорида белгиланади;

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилмаган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари уларнинг моддий аҳволи ҳамда вафот этган шахснинг ҳаётлик вақтида уларга ёрдам кўрсатиш имкониятини ҳисобга олиб белгиланади.

Агар вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахслар ҳам, унинг қарамоғида бўлмаган шахслар ҳам айти бир вақтда зарар тўловини олишга ҳақли бўлсалар, бундай ҳолда зарар тўловлари миқдори, аввало, марҳумнинг қарамоғида бўлмаган шахслар учун белгиланади. Улар учун белгиланган зарар тўлов суммаси боқувчининг иш ҳақидан чегириб ташланади, сўнгра иш ҳақининг қолган миқдоридан келиб чиқиб, ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларида назарда тутилган тартибда марҳумнинг қарамоғида бўлган шахслар учун қопланадиган зарар миқдори белгиланади.

Боқувчисини йўқотганлиги муносабати билан зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тайинланган боқувчисини йўқотганлик пенсияси, худди шунингдек бошқа пенсия, иш ҳақи ва бошқа даромадлар қопланадиган зарар тўлови ҳисобга киритилмайди. Бунга қарамоғидаги ҳар бир шахсга тегишли бўлган зарарни қоплаш суммаси қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг 50% дан оз бўлиши мумкин эмас».

Ходимнинг соғлигига шикаст етганида ёки у вафот этганида (меҳнат фаолияти билан боғлиқ равишда) бир йўла бериладиган нафақа миқдори иш берувчи билан ходимлар вакиллик органи (қасаба уюшмаси) ўртасидаги ўзаро келишувга кўра белгиланади, аммо бу нафақанинг миқдори ходим соғлигига шикаст етганида унинг йиллик иш ҳақидан, ходим меҳнатда майибланиш оқибатида вафот этганида унинг қарамоғида бўлган шахсларга тўланадиган бир йўла бериладиган нафақа миқдори эса марҳумнинг олти йиллик ўртача иш ҳақи ҳажмидан кам бўлиши мумкин эмас.

Иш берувчи ходимга меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этганлиги муносабати билан етказилган зарарни тўлашга мажбур. Бунда ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолларда ололмай қолган иш ҳақини иш берувчи унга тўлаши шарт. Бундай мажбурият, агар иш ҳақи ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги ва меҳнат низоларини кўрувчи органнинг бундай ишлар юзасидан чиқарган қарори ўз

вақтида бажарилмаганлиги, меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги, ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатилганлиги натижасида, башарти бу маълумотлар ҳақиқатга тўғри келмаса, шунингдек бошқа ҳолларда олинмай қолган бўлса, келиб чиқади.

Иш берувчи ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар учун ҳам жавобгардир. Меҳнат кодексининг 197-моддасида айтилишича: «Зарар ундириш ҳақидаги аризани иш берувчига жабрланувчи ходим вафот этган тақдирда эса, зарар тўловини олишга ҳақли бўлган манфаатдор шахслар беради.

Иш берувчи аризани кўриб чиқиши ва ариза тушган кундан эътиборан 10 кунлик муддат ичида тегишли қарор қабул қилиши шарт. Иш берувчининг ходимга зарарни тўлаш ҳақидаги буйруғининг нусхаси ёки рад этиш ҳақидаги далил асосли ёзма жавоби у қабул қилинган кундан бошлаб уч кунлик муддат ичида ходим ёки манфаатдор шахсларга топширилади.

Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг қарорига рози бўлмаган ёки белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда, улар мазкур низони ҳал қилиб бериш учун судга мурожаат қилишлари мумкин».

Ходимга етказилган маънавий зарар ҳам иш берувчи томонидан тўла қолаб берилиши лозим. Маънавий зарар миқдорини белгилаш манфаатдор шахслар даъво талабига кўра суд томонидан амалга оширилади. Ходимга етказилган зарарни қолаш ҳақидаги ариза 10 кун ичида иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши, рад этилганида эса ёзма жавоб берилиши шарт.

Зарар иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда қолаб берилмаган тақдирда, соғлигига зарар етган ходим, ходим вафот этган тақдирда эса, зарар тўловини олишга ҳақли бўлган манфаатдор шахслар зарарни ундириб берилишини сўраб даъво аризаси билан судга мурожаат қилишлари мумкин. Бундай даъволар бўйича даъво муддати қўлланилмайди ва ходимлар давлат божи ҳамда бошқа суд харажатларини тўлашдан озод этилади.

17-МАВЗУ: МЕҲНАТ МУҲОФАЗАСИ

- 1.Мехнат муҳофазасини ташкил қилиш тушунчаси ва унинг аҳамияти.**
- 2.Мехнат муҳофазаси соҳасидаги давлат сиёсати ва унинг амалга оширилиши.**
- 3.Мехнатни муҳофазаси ва ишлаб чиқариш хавфсизлиги юзасидан ходимлар ҳамда иш берувчиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари.**

1.Мехнатни муҳофаза қилиш тушунчаси ва унинг аҳамияти.

Мехнат муҳофазаси меҳнат ҳуқуқида алоҳида институт сифатида қаралиб меҳнат муҳофазасига оид муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда меҳнат қонунлари ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги махсус қонунлар ва фуқароларнинг соғлигини сақлаш тўғрисидаги қонунлар, ёшлар саломатлигини сақлаш, уларнинг нормал ўсиб ривожланишини таъминлашга қаратилган муҳофаза чораларини назарда тутди.

Мехнат муҳофазаси энг аввало, инсоннинг меҳнат жараёнидаги хавфсизлигини, сихат-саломатлиги ва меҳнат қобилиятини сақланишини таъминлашга қаратилган.

Мехнат шароитларини соғломлаштириш, бахтсиз ҳодисаларга ва касб касалликларига олиб келадиган барча сабабларни бартараф этиш ҳозирги кунда энг асосий вазифа ҳисобланади. Ўзбекистон Республикасида ходимларнинг ҳаёти ва сихат-саломатлиги борасида мунтазам ва изчил тарздаги катта ишлар олиб борилмоқда.

Ўзбекистон Республикасининг охириги йилларида халқимизнинг турмуш даражасини яхшилаш учун биринчи навбатда иш жойларида нормал шароит яратиб бериш шахсни ҳар томонлама камол топтириш меҳнат унумдорлигини кундан-кунга ошириш билан бир қаторда ходимларнинг дам олишини яхшилаш учун қулай шароитларни яратишга доир тадбирларни кенг амалга оширишни белгилайди.

Мехнат муҳофазаси инсоннинг меҳнат фаолияти соғлиги ва ҳаётига дахлдор тушунча сифатида муҳим аҳамият касб этади.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасида таъкидланишича ходимлар учун қулай шароитларини яратиб бериш кафолатланган бўлиб, ушбу ҳуқуқларни амалга оширишда меҳнат муҳофазаси тўғрисидаги қонун ва шу асосида қабул қилинган бошқа меъёрий ҳужжатларга оғишмай амал қилишни ҳар биримиздан талаб этилади.

Умуман олганда ҳар бир ходим хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитларига эга бўлиши ва иш берувчидан ана шундай шароитларни таъминлашини талаб қилишга ҳақлидир.

Меҳнат муҳофазасига оид муносабатларнинг ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишида Ўзбекистон Республикасининг юқорида зикр этилган “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги ва “Фуқаролар соғлиғини сақлаш” тўғрисида 1996-йил 29 августдаги қонунлари муҳим ўрин тутди.

Меҳнат муҳофазаси тегишли қонун ва бошқа меъёрий ҳужжатлар асосида амал қилувчи, инсоннинг меҳнат қилиш жараёнида хавфсизлиги, сийҳат – саломатлиги ва иш қобилияти сақланишини таъминлашга қаратилган ижтимоий иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария – гигиена ва даволаш профилактика тадбирлари ҳамда воситалари асосида иш олиб борилади. Бу тадбирлар Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги 1993 йил 6 майдаги қонунида мужассамлашган¹.

Юридик адабиётларда меҳнат муҳофазаси тушунчаси моҳияти ва мазмунига алоҳида эътибор берилган. Меҳнат муҳофазаси қонунчилигимизда ҳамда юридик адабиётларда қўпинча «Техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси» атамаси қўлланилади ёки алоҳида – алоҳида ажратилган ҳолда ўрганилади.

Мазкур тушунча моҳияти жиҳатидан кенг ҳамда тор маънода англатмоғи лозим.

Юқоридаги мулоҳазалардан кўриниб турибдики хавсиз ва соғлом меҳнат шароитини таъминлаш учун меҳнат муҳофазасининг фақат кенг маънодаги тушунчасига таянмоқ лозим. Илмий адабиётда тўғри таъкидланганидек,

¹ Ўзбекистоннинг янги қонунлари Тошкент “Адолат нашриёти” 1994-йил. 8-сон

агарда унинг бирорта таркибий қисми (ҳуқуқий, тиббий, иқтисодий ёки техникавий) етарли бўлмаса, умуман меҳнат муҳофазасини тўлиқ таъминлаш амримаҳол. Шу боис меҳнат муҳофазасига оид масалалар махсус фан сифатида турли олий ва ўрта махсус ўқув юртларда ўқитилмоғи мақсадга мувофиқ¹.

Тор маънода эса меҳнат муҳофазаси атамаси ходимлар учун ҳафсиз ва соғлом меҳнат шароитлари яратиш, ишлаб чиқариш участкаларида техникавий, санитария гигиена шароитларини таъминлаш мақсадида белгиланган стандартлар нормативларни ишлаб чиқиш ва уларга амал қилишини таъминлашга оид иқтисодий, ҳуқуқий, ташкилий чора – тадбирлардан иборат бўлади.

Меҳнат муҳофазаси техника ҳавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитариясини ҳам ўзичига олади. Техника ҳавфсизлиги деганда ишлаб чиқаришнинг зарарли омиллари таъсирини бартараф этишга қаратилган ташкилий тадбирлар ва техникавий воситалар тизими назарда тутилади.

Ишлаб чиқариш санитарияси деганда, ишлаб чиқаришнинг зарарли таъсирининг олдини олиш ёки уларни камайтиришга қаратилган тадбирлар ва техникавий воситалар тизими тушунилади.

Меҳнат муҳофазасига оид қонунлар мулкчилик шаклидан қатъи назар, барча корхона ва ташкилотларда кооперативлар, деҳқон-фермер хўжаликларида ёлланиб ишлаётган ёки азо бўлган ҳолда меҳнат қилаётган барча фуқароларга, ишлаб чиқариш амалиёти даврида корхоналарга жалб этилган ўқувчилар ва талабаларга, корхоналардаги ишларга жалб этилган, ҳарбий хизматчиларга, муқобил хизматни ўтаётган шахсларга шунингдек давлат ва жамият манфаатларини кўзлаб амалга ошириладиган бошқа ишларга жалб этилган бошқа фуқаролар меҳнатини муҳофазалашга нисбатан тадбиқ этилади.

Ўзбекистон республикасининг 1993 йил 6 майда қабул қилинган Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонуннинг 4-моддасида меҳнатни

¹ А.А. Иноятов Ўзбекистон Республикаси “Меҳнат ҳуқуқи” Тошкент 2002–йил. 229–бет.

муҳофаза қилиш соҳасидаги Ўзбекистон Республикаси давлат сиёсати асослари баён этилган бўлиб, корхонанинг ишлаб чиқариш натижаларига нисбатан ходимнинг ҳаёти ва соғлиги устиворлиги бу сиёсатнинг бош қоидаларидан бирини ташкил этади.

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳуқуқий манбаи Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Ўзбекистон Республикаси Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонуни, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш» боби ва бошқа қоидалар, Ўзбекистон Хукуматининг меҳнатни муҳофаза қилишга оид қарорлари, вазирликлар ва идораларнинг ишлаб чиқаришда техника хавфсизлиги, санитария ҳамда гигиена, профилактикага оид йўриқномалар, стандартлар, техникавий шартлар, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари, корхона ва ташкилотларнинг бевосита ўзида ишлаб чиқарилган, иш берувчилар ҳамда ходимлар вакиллик органлари билан ўзаро келишиб тасдиқлангани меҳнатни муҳофаза қилишга оид локал меъёрий ҳужжатлар ҳисобланади.

Ўзбекистоннинг давлатлараро икки томонлама ва кўп томонлама ахдлашувлари, Ўзбекистон иштирок этган ёки тан олган шартномалар ҳам меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонунчиликнинг муҳим манбаларидан ҳисобланади.

Меҳнат Кодекснинг 211 моддасига кўра барча корхоналарда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитлари яратилган бўлиши керак. Бундай шароитларни яратиб бериш иш берувчининг мажбуриятига киради.

Меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари ушбу Кодекс, меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек техник стандартлар билан белгиланади.

Иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини бузганлик учун жавобгар бўлади.

Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талабларига қатъий амал қилиш ходимнинг бурчи бўлиб, унга риоя этмаслик интизомий жавобгарликка ва интизомий жазо қўлланилишига сабаб бўлади.

Корхоналарда меҳнат муҳофазасига оид ишларни режалаштириш ва амалга ошириш, бу сохани иш берувчи томонидан бошқариш корхоналарининг хўжалик мустақилликлари билан уйғун ҳолда олиб борилишига асосланади.

Фуқароларнинг соғлом, ҳавфсиз меҳнатни муҳофаза қилишини таъминлашга қаратилган мазкур қонуннинг 1- моддасида Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнати муҳофаза қилиниш ҳуқуқига эга экани кўрсатилган.

Ушбу қонуннинг иккинчи моддасида меҳнат муҳофазаси тушунчасининг кенг маънодаги таърифи келтирилган. Унга кўра, меҳнатни муҳофаза қилиш тегишли қонун ва норматив ҳужжатлар асосида амал қилувчи, инсоннинг меҳнат жараёнидаги ҳавфсизлиги, сихат-саломатлиги ва иш қобилиятининг сақланишини таъминлашга қаратилган ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена ва даволаш профилактика тадбирлари ҳамда воситалари тизимидан иборатдир.

Меҳнатни муҳофаза қилиш режалари муайян тармоқ, минтақада соғломлаштириш, меҳнат шароитларини такомиллаштиришнинг умумий режалари таркибий қисми ҳисобланади. Меҳнатни муҳофаза қилиш ишлари корхона лойihalаниши, қурилиш ва фойдаланишга топширилишидан бошлаб, ишлаб чиқариш жараёни давомида ҳам узлуксиз амалга оширилади. Меҳнатни муҳофаза қилиш юзасидан стандартларни аниқлаш қонун ҳужжатлари билан белгиланади¹.

Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонуннинг 9-моддасида корхоналар ва объектларни лойihalалаш, қуриш ва ишлатишда, ишлаб чиқариш воситаларини тайёрлаш ва тамирлашда меҳнатни муҳофаза қилиш талабларига риоя этилишини таъминлаш чоралари белгилаб қўйилган бўлиб,

¹ Ўзбекистон Республикаси Адлия Вазирлигида 2000 йил 7 январда 870-тартиб рақами билан давлат рўйхатига олинган, меҳнат муҳофазасига оид йўриқномалар ишлаб чиқиш ҳақидаги низом.

унга кўра меҳнат муҳофазаси талабларига жавоб бермайдиган корхона ва объектларнинг ишга туширилиши тақиқланади.

Соғлом ва хавсиз меҳнат шароитини таъминлашга қаратилган профилактик чоралар жумласига юқоридагилардан ташқари, корхоналарда техника хавфсизлигини таъминлаш хизмати бўлиши лозимлиги ҳақидаги меҳнатни муҳофаза қилишга оид йўриқнома ва бошқа меъёрий ҳужжатларнинг ишлаб чиқирилиши, ходимларнинг якка химояланиш воситалари билан таъминланишлари ва бу воситалардан фойдаланиш ходим учун мажбурий эканлиги, зарарли ишлаб чиқариш шароитларида банд бўлган ходимларнинг касалликка чалинишларининг олдини олиш мақсадида белгиланган меъёрларга мувофиқ профилактик озиқ-овқат маҳсулотлари, шўр сув, сут ва сут маҳсулотлари билан таъминланишлари, айрим тоифага мансуб ёки зарарли меҳнат шароитларида банд бўлган ходимларни ишга қабул қилиш пайтида ҳамда иш давомида вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказиб туриш лозимлиги, соғлиги ҳолатига кўра ходимларни енгилроқ ишга ўтказиб турилиши каби тадбирлар ҳам қилади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш мақсадлари учун давлат маблағлари ажратилади ҳамда улардан тўлиқ ва мақсадга мувофиқ фойдаланилиши давлат ҳамда жамоат йўли билан назорат қилинади. Корхона томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш учун ажратилган маблағлардан тўлиқ ёки мақсадга мувофиқ фойдаланилмаслик давлат ва молия интизомини қўпол равишда бузиш деб баҳоланади.

Корхоналарда ходимлар иш берувчилар ҳисобидан бахтсиз ходисалардан ва касб касалликларига чалинишдан сақланиш учун мажбурий суғурта қилиб қўйиладилар.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат Кодексининг 222 – моддасида кўрсатилишича иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисаларни ўз вақтида текшириш ва ҳисобга олиб бориши шарт. Жабрланувчининг талабига биноан текширув тугаган кунидан эътиборан узоғи билан уч кун ичида иш берувчи шу бахтсиз ходиса тўғрисида далолатнома бериши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича қуйидаги масалаларни инобатга олиш талаб этилади:

1. Маъмурият билан касаба уюшмаси меҳнат муҳофазасига таалукли бўлган ҳуқуқий нормаларни кўриб чиқиш ва қўллаш.
2. Техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитария қоидаларига риоя қилишни таминлаш ;
3. Касб касаллиги ёки ишлаб чиқаришда шикастланишнинг олдини олишга қаратилган чораларни кўриш ;
4. Меҳнат қобилияти камайган шахсларнинг меҳнатни муҳофаза қилишга қаратилган чора-иadbирларни кўриш;
5. меҳнат муҳофазасини назорат қилиш тартибини белгиловчи нормаларни қўллаш.
6. Меҳнат муҳофазаси қоидаларини бузганлиги учун жавобгарликни белгиловчи нормаларни ўз ичига олади.

2.Меҳнат муҳофазаси соҳасидаги давлат сиёсати ва уни амалга оширилиши.

Бозор иқтисодиёти шароитида меҳнаткашлар соғлиги ва ҳаётини муҳофаза қилиш, уларга хавфсиз ва соғлом меҳнат шароити яратиб бериш, ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисалар ҳамда касб касалликларининг олдини олиш юзасидан самарали чоралар кўриш мустақил Республикамиз давлат сиёсатининг асосий йўналишларидан бири саналади. Меҳнат муҳофазаси соҳасида махсус қонун ишлаб чиқилганлиги ва қабул қилинганлиги юртимизда бу масалага катта эътибор берилаётганлигидан далолат беради, меҳнат муҳофазаси соҳасида давлат сиёсатининг ҳуқуқий асослари яратилганлигини англатади.

Меҳнат муҳофазасига оид давлат сиёсати:

- корхоналарнинг ишлаб чиқариш фаолияти натижаларига нисбатан ходимнинг ҳаёти ва соғлигининг устуворлиги;
- меҳнат муҳофазаси соҳасидаги фаолиятни иқтисодий ва ижтимоий

- сиёсатининг бошқа йўналишлари билан мувофиқлаштириб бериш;
- мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклидан қатъи назар, барча корхоналар учун меҳнат муҳофазаси соҳасида ягона тартиб, қоидалар белгилаб қўйиш;
 - меҳнатнинг экология жиҳатидан хавфсиз шароитларини яратиш ва иш жойларида атроф-муҳит ҳолатини мунтазам назорат этилишини таъминлаш;
 - корхоналарда меҳнат муҳофазаси талаблари ҳамма жойда бажарилишини назорат қилиш;
 - меҳнат муҳофазасини маблағ билан таъминлашда давлатнинг иштирок этиши;
 - олий ва ўрта махсус ўқув юртларида меҳнат муҳофазаси бўйича мутахассислар тайёрлаш;
 - техника хавфсизлиги, технологиялар ва ходимларни ҳимоялаш ва санитариянинг ишлаб чиқилишини рағбалантириш;
 - фан техника ютуқларидан ҳамда меҳнат муҳофазаси бўйича мамлакатимиз ва чет элда тўпланган илғор тажрибадан кенг фойдаланиш;
 - ходимларни махсус кийим ва пойафзал, шахсий ҳимоя воситалари, пархез овқатлари билан бепул таъминлаш;
 - корхоналарда соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини яратишга кўмаклашувчи солиқ сиёсатини юритиш;
 - ишлаб чиқаришдаги ҳар бир бахтсиз ҳодисани ва касб касаллигини текшириб чиқиш ҳамда ҳисобга олиб бориш асосида ишлаб чиқаришдаги жароҳатланиш ҳамда касб касалликларига чалиниш даражаси ҳақида аҳолини хабардор қилиш мажбурийлиги;
 - ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалардан жабрланган ёки касб касаллигига йўлиққан ходимларнинг манфаатларини ижтимоий ҳимоялаш;
 - касба уюшмалари ва бошқа жамоат бирлашмалари, корхоналар ва алоҳида шахсларнинг меҳнат муҳофазасини таъминлашга қаратилган фаолиятини ҳар томонлама қўллаб-қувватлаш;
 - меҳнат муҳофазасига оид масалаларни ҳал этиш чоғида халқаро ҳамкорликни йўлга қўйиш тамойилларига асосланади.

Эслатиб ўтиш лозимки, Ўзбекистон Республикасининг "Фуқаролар соғлигини сақлаш тўғрисида"ги 1998 йил 26 августдаги Қонунида махмун-

моҳияти жиҳатидан ушбу тамойилларга мувофиқ келадиган тегишли нормалар киритилган.

Меҳнатни муҳофаза қилишни давлат томонидан бошқарилиши қонуннинг 5-моддасида мустаҳкамланган.

Мазкур қонунга биноан меҳнат муҳофазасини давлат томонидан бошқариш вазифаси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан амалга оширилади. Бу вазифа ушбу қонуннинг таомийилларини амалга ошириш, меҳнатни, атроф-муҳитни муҳофаза қилишнинг илмий асосланган стандартлари, қоида ва нормаларини ишлаб чиқиш ва қабул қилиш, ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлигини таъминлаш учун зарур бўлган талаб даражасини белгилаш, шунингдек, меҳнат шароитларини яхшилаш, ишлаб чиқаришдаги жароҳатланиш ва касб касалликларининг олдини олишга оид аниқ мақсад ва йўналтирилган дастурларни ишлаб чиқиш ва молиявий жиҳатдан маблағ билан таъминлаш ҳамда уларнинг бажарилишини назорат қилишдан иборат.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2001 йил 13 февралдаги "Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигини ташкил этиш тўғрисида"ги фармонида мазкур вазирлик зиммасига меҳнат муносабатларини тартибга солиш, меҳнат шароитларини ташкил этиш, меҳнатни муҳофаза этиш ва иш вақтини нормалаш тизимини такомиллаштириш бўйича бозор шароитларига мос келадиган чора-тадбирларни ишлаб чиқиш вазифаси юклатилган.

Шуни такидлаш жоизки, меҳнатни муҳофаза қилишни давлат томонидан бошқарилиши қонуннинг 5,8-моддаларида ўз аксини топган.

Мазкур моддаларга биноан меҳнат муҳофазасини давлат томонидан бошқариш вазифаси ушбу қонуннинг 5-моддасида берилган бўлиб, унда кўрсатилишича Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамаси томонидан амалга оширилади. Бу вазифа ушбу қонуннинг тамойилларини амалга ошириш меҳнатни, атроф-муҳитни муҳофаза қилишнинг илмий асосланган стандартлари қоида ва нормаларини ишлаб чиқиши ва қабул қилиш, ишлаб чиқаришда меҳнат хавфсизлигини таъминлаш учун зарур бўлган талаб даражасини белгилаш, шунингдек меҳнат шароитларини яхшилаш ишлаб

чиқаришдаги жароҳатларни ва касб касалликларини олдини олишга оид аниқ мақсадга йўналтирилган дастурларни ишлаб чиқиш ва молиявий жихатдан маблағ билан таъминлаш ҳамда уларнинг бажарилишини назорат қилишдан иборат.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида давлат бошқарувининг марказий органи сафатида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасига бўйсунди. Вазирлик ўз фаолиятида Ўзбекистон Республикаси конституциясига, Ўзбекистон Республикаси қонунларига олий мажлисининг қарорлари ва бошқа ҳужжатларга, Ўзбекистон Республикаси президентининг фармонлари, қарорлари ва фармоишларига Ўзбекистон Республикаси вазирлар маҳкамасининг қарорлари ва фармоишларига, меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш, ижтимоий муҳофаза қилишга оид халқаро шартномаларга, шунингдек низомга амал қилади.

Вазирликнинг ўз ваколати доирасида қабул қилган қарорлари вазирликлар идоралари, жойлардаги ҳокимият ва бошқарув органлари, жойлардаги хўжалик бирлашмалари, қорхона ва муассасалар шунингдек фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий ҳисобланади.

Вазирликка қуйидаги ташкилот ва муассасалар бевосита бўйсунди:

Ташқи меҳнат миграцияси масалалари агентлиги;

Ногиронларни экспертизадан ўтказиш ва соғломлаштириш масалалари бўйича Республика инспекцияси;

Ногиронларни тиббий ижтимоий ва касб бўйича соғломлаштириши миллий маркази;

Таянч – ҳаракат қилиш тизими бузилган ногиронларни соғломлаштириш Республика маркази;

Меҳнатни нормаллаштириш ва муҳофаза қилиш маркази;

Ўзбекистон меҳнат иш билан таъминлаш ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш муаммоларини ўрганиш Республика маркази;

Ахборот –телекомпютер маркази ва бошқалар;

Уруш ва меҳнат фахрийлари пенсионер ва санаториялар;

Техникум (2001 йилдан бошлаб касб-хунар коллежига айлантирилган);

Маълумки меҳнатни муҳофаза қилиш масалаларига бевосита таълуқли Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг 2000 йил 12 июлда “Меҳнатни муҳофаза қилишга доир норматив ҳужжатларни қайта кўриб чиқиш ва ишлаб чиқиш тўғрисида” 267-сонли қарор қабул қилинган¹ бундан ташқари ишлаб чиқаришда меҳнатни муҳофаза қилишини таъминлаш учун “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси қонуни талабларига ҳамда бозор иқтисодиётининг ўзгарувчан шарт-шароитларига мувофиқ келадиган норматив базани яратиш ва шу асосида мулкчиликнинг барча шакллари ҳамда ишлаб чиқариш усулларидаги корхоналарда ишловчи ходимларнинг ижтимоий муҳофазасини кўчайтириш мақсадида қуйидаги ҳужжатлар қабул қилинган ;

- 1) Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва нормаларини қайта кўриб чиқиш, ишлаб чиқиш ва жорий этиш дастури ;
- 2) Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ишлаб чиқиш, келишиш ва тасдиқлаш тартиби;

Меҳнатни муҳофаза қилишга доир қоида ва нормаларни қайта кўриб чиқиш, ишлаб чиқиш ва жорий этиш усуллари қуйидаги бўлимлардан иборат :

- 1) Меҳнат муҳофазаси қилишга доир тармоқлараро нормативлар;
- 2) Турли туман ва ва ишлаб чиқариш учун меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича қоидалар;
- 3) Санитария қоидалари ва нормативлари;
- 4) Қурилиш норма ва қоидалари;
- 5) Якка тартибда химояланиш воситаларини бепул бериш нормалари;
- 6) Дастурни бажарилишини ташкил этиш ва унинг мониторинги.

Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ишлаб чиқиш, келишиш ва тасдиқлаш таркиби тўғрисидаги ҳужжатга меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ишлаб чиқиш, келишиш, янгиларини тасдиқлаш, шунингдек

¹ Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами 2000 йил 1-сон, 10- модда

амал қилаётганларини қайта кўриб чиқиш ва бекор қилишнинг ягона тизими белгилаб берилган.

Ушбу ҳужжатда назарда тутилган меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларини ишлаб чиқиш, келишиш ва тасдиқлаш тартиби вазирлик, идора, кооперация, концерн, уюшма, ташкилот ва мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналарга, шунингдек меҳнатни муҳофаза қоидаларини ишлаб чиқувчи ва уларни қайта кўриб чиқувчи шахсларга тадбиқ этилади. Мазкур қоидалар Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари, стандартлар, қурилиш нормалари талаблари, экономик талаблар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ ҳолда ишлаб чиқилиши зарур.

Қоидаларни тасдиқлаган вазирлик, идора ва бошқа ташкилотлар, уларнинг давлат стандартлари, санитария норма ва қоидалар, гигиена нормативлари талабларига мувофиқлигини мунтазам текширишлари ҳамда зарурат бўлганда тегишли ўзгартиришлар киритишлари керак.

3. Меҳнатни муҳофазаси ва ишлаб чиқариш хавфсизлиги юзасидан ходимлар ҳамда иш берув чиларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари

Маълумки, ходим ва иш берувчининг меҳнат муҳофазасига доир ҳуқуқ ва мажбуриятлари Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексининг 16 ва 17 – моддаларида берилган Меҳнат Кодексининг 16- моддасида кўрсатилишича Ўзбекистон Республикасининг конституциясига мувофиқ ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шароитлари асосида ишлаш ва қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан химояланиш ҳуқуқига эгадир. Ҳар бир ходим:

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

Муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари,

байрам кунлари, шунингдек, ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар бериш орқали таъминланадиган дам олиш;

Ҳавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларида меҳнат қилиш;

Касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

Иш билан боғлиқ ҳолда соғлигига ёки мол-мулкига етказилган зарарининг ўрнини қоплаш;

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

Қариганда, меҳнат қобилятини ёқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;

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

Жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.

Иш берувчининг асосий ҳуқуқлари меҳнат кодексининг 17-моддасида берилган бўлиб, иш берувчи:

Корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

Қонун ҳужжатлигига мувофиқ яқка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;

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

Ўз мафнаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир ;

Меҳнат Кодексининг 212-моддасида меҳнат муҳофазаси юзасидан ходимларнинг мажбурияти кўрсатилган бўлиб, унга кўра: Ҳодим меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, қоида ва йўриқномаларга, шунингдек маъмуриятнинг ишни бехатар олиб бориш ҳақидаги фармойишларига риоя

қилиши, олинган шахсий воситалардан фойдаланиши, инсонлар ҳаёти ва соғлигига бевосита хавф соладиган ҳар қандай ҳолат ҳақида, шунингдек иш жараёнида ёки у билан боғлиқ ҳолда содир бўлган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақидаги ўзининг бевосита раҳбарини (бригадири, устаси, участка бошлиғи ва бошқаларни) дарҳол хабардор қилиши шарт.

Меҳнат кодексининг 213-моддасига кўра :

Иш берувчи меҳнат шартномасини тузиш пайтида ва бошқа ишга ўтказишда ходимни меҳнат шароитлари шу жумладан касб-касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар шунингдек шахсий химоя воситалари ҳақида хабардаор қилиши керак.

Юқоридагилар билан бир қаторда иш берувчи ходимларга ёки уларнинг вакилларига муайян иш жойидаги ва ишлаб чиқаришдаги меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати ҳақида ҳам ахборот бериши шарт.

Ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғлигига тақдид солувчи ҳолатлар юзага келган тақдирда иш берувчини дарҳол хабардаор қилади. Агар бундай ҳолатлар иш берувчи томонидан дарҳол бартараф этилмаса, у ҳолда ходим иш бажаришни рад этиш ҳуқуқига эга бўлади ва унга ҳеч қандан интизомий жазо қўлланилмайди.

Маълумки Ўзбекистон Республикаси меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан Ўзбекистон қасаба уюшмалари федератсияси кенгаши ҳамда Давконтехназорат агентлиги билан келишилган ҳолда, 2000 йил 17 январида меҳнат муҳофазаси бўйича буйруқномалар ишлаб чиқиш тўғрисида Низом тасдиқланиб Адлия вазирлиги 2000 йил 7 январида 870-сонли рақам билан давлат рўйхатидан ўтказилган¹.

Мазкур низом олтита бўлимдан иборат бўлиб, унда меҳнат муҳофазаси ҳақидаги йўриқномалари ишлаб чиқиш, келишиб олиш ва тасдиқлаш тартиби белгилаб берилган. Ушбу ҳужжатда йўриқномаларнинг тузилиши, мазмуни, расмийлаштириш тартибига оид талаблар акс эттирилган у ишлаб чиқариш

¹ Ўзбекистон Республикаси Вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари ахборотномаси. 2000 йил 1 – сон 86-99 бетлар

усуллари ва мулкчилик шаклидан қатий назар барча вазирлик, идора, корпорация, концерн, ассоциация, бирлашма, ташкилот ва корхоналар фаолиятига, жумладан уларни ишлаб чиқиш ва амлга оширувчи шахсларга нисбатан ҳам жорий қилинади.

Меҳнат муҳофазаси ҳақидаги йўриқнома норматив ҳужжат бўлиб унда ишлаб чиқариш корхоналарида, корхона ҳудудига, қурилиш майдонларида ва ишлаётганлар ўзларига топширилган. Ишлар ёки хизмат вазифаларини бажараётган бошқа жойларда меҳнат хавфсизлигини таъминлашга оид қўйиладиган талаблар ифодаланган.

Ушбу Низом билан касб ишчилари учун тасдиқланган меҳнат муҳофазаси ҳақидаги намунавий йўриқномада хавфсизлик қоидаларига оид иш бошланишидан аввал, иш вақтидаги, авария ҳолатларидаги, иш тугаши арафасида хавфсизлик бўйича риоя этилиши лозим бўлган талабалар батафсил баён этилган.

Мазкур йўриқномада кўрсатилишича, ходим ишга кираётганда, меҳнат муҳофазасига оид умумий қоидалар ҳамда иш жойидаги меҳнат муҳофазасига тегишли дастлабки йўл-йўриқларни олиши ва назорат варақасида меҳнат муҳофазаси борасида унга йўл-йўриқ берилганини имзоси билан тасдиқлаши лозим.

Кейинчалик иш жараёнида ходим меҳнат муҳофазаси бўйича бир неча маротаба йўл-йўриқлар олиб туради ва ҳар уч ойда бир марта билимлари текширилиб йўл-йўриқлар бериш журналида унинг имзоси билан қайд этиб борилади.

Ходим юқори хавф туғрудирувчи ишга жалб этилганда (ишнинг номи кўрсатилади) у махсус ўқув курсидан ўтади ва малака комиссиясида билимлари текширилгач, унга бригадада ҳудди шундай ишларни бажариш ҳуқиқини берувчи гувоҳнома топширилади.

Қонун талабига биноан корхонанинг барча ходимлари, шу жумладан раҳбарлар ҳам ўз касби ва иш тури бўйича давлат назорат идоралари

томонидан белгиланган тартиб ва муддатларда ўқиши, йўл йўриқ олиши, билимини текширувдан ўтқазиши ҳамда қайта аттестациядан ўтиши шарт.

Юқоридагилардан кўриниб турибдики йўриқ номага фақат меҳнат хавфсизлигига доир талаблар киритилади ва бу талаблар ишловчилар томонидан шубҳасиз бажарилиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексининг 215-моддасига кўра ходимларга техника хавфсизлиги ишлаб чиқариш санитарияси, ёнғин чиқишдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидалари ҳақида йўл-йўриқлар бериш ҳамда ходимларнинг меҳнатини муҳофаза қилишнинг ҳамма талабалрига риоя этишларини доимий равишда текшириб бориш вазифаси иш берувчи зиммасига юклатилади.

Иш берувчи барча янги ишга кираётганлар, шунингдек бошқа ишга ўтқазилаётганлар учун иш бажаришнинг хавфсиз усулларининг ўргатилишини ташкил этиш меҳнатни муҳофаза қилиш ва бахтсиз ҳодисалар юз берганда жабрланувчиларга ёрдам кўрсатиш бўйича йўл-йўриқлар бериши шарт.

Иш бекувчи ходимларнинг меҳнатини муҳофаза қилиш бўйича ўқишларини таъминлаш ва уларни билимларини текшириб туришлари лозим.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқувдан, йўл-йўриқ ўтмаган ва билимлари текширилмаган ходимларни ишга қўйиш тақиқланади.

Аниқроғини айтганда, иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш масалалари бўйича ходимлар малакасини мунтазам равишда оширилиб борилишини таъминлаши шарт.

Шуни алоҳида таъкидлаб ўтиш лозимки, мамлакатимиз қонунчилигида қабул қилинган ва амалиётда жорий этилган махсус ҳужжатлар алоҳида ўринни эгаллайди. Жумладан: Ўзбекистон Республикаси меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан Ўзбекистон Республикаси Касабалар уюшмаси Федерацияси Кенгаши билан келишган ҳолда 1996 йил 25 июнда меҳнат муҳофазаси бўйича ўқишни ташкил этиш ва билимларини текшириш тўғрисида намунавий низом тасдиқланиб, мазкур Низом Адлия

Вазирлигида 1996 йил 14 августда 272-сон рақам билан давлат рўйхатида ўтказилган.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 1996 йил 17 февралда, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни Сақлаш Вазирлиги томонидан 1996 йил 19 мартда тасдиқланган ва Адлия Вазирлигида 1996 йил 28 майда 274-сон рақам билан рўйхатга олинган иш жойларани аттестациядан ўтказиш қоидаларига оид ҳужжатни ҳам кўрсатиш мумкин.

Қолаверса, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва Аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш Вазирлиги томонидан Республика Касабалар Уюшмаси Федерацияси Кенгаши билан келишган ҳолда 1996 йил 29 июнда тасдиқланган ҳамда 1996 йил 14 августда Адлия Вазирлигида 273-сон рақам билан рўйхатдан ўтказилган. Меҳнат муҳофазаси бўйича ишларни ташкил этиш тўғрисида намунавий низом ана шундай ҳужжатлар қаторидан ўрин олган.

Жорий этилган меҳнат муҳофазаси бўйича қоидалар ва йўл – йўриқлар халқ ҳўжалигининг барча тармоқларидаги бевосита ишлаб чиқариш жараёнларидаги меҳнат муҳофазасини ишлаб чиқариш санитариясига оид тадбирлар ўтказилишини назарда тутди.

Техника хавфсизлигига оид ҳолда ва йўл-йўриқлар ишларни бажариш тартиби, машина ва ускуналарнинг хавфсизлик нуқтайи назаридан яроқли бўлишини назарда тутса, ишлаб чиқариш санитарияси қоидалари ва йўл-йўриқлари, санитария нормалари ва қоидаларини, хусусан: вентилация, ёритилиш, шовқин аниқлаган врач бу ҳақда ходим ишлаётган корхонага, маҳаллий сан эпидстанцияга зудлик билан хабар бериши ходимни эса даволаш учун соғлиқни сақлаш муассасасига юбориши лозим.

Озиқ – овқат корхоналарининг ходимлари юқумли касалликка чалиниб қолганларида уларни вақтинча меҳнатга яроқсизлик нафақаси билан таъминлаш тартиби қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексининг 214 – моддасида тиббий кўрикдан ўтказиш тартиблари баён этилган бўлиб, унда иш берувчи меҳнат

шартнома тузиш чоғида дастлабки тармоқ ва кейинчалик вақти – вақти билан куйидаги ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил этиши шарт:

18 ёшга тўлмаганлар;

60 ёшга тўлган эркаклар, 55 ёшга тўлган аёллар;

Меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;

Озиқ – овқат саноатида;

Умумтаълим мактабларида, мактабгача тарбия, педагог ва бошқа ходимлари;

Бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар тиббий кўриқлардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий кўриқдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходимларнинг меҳнатидан уларнинг соғлиги ҳолатига тўғри келмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди.

Агар ходим ўз соғлигининг ҳолати меҳнат шароити билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўриқдан ўтказишни талаб қилишга ҳақлидир.

Тиббий кўриқдан ўттиши муносабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар.

Химоя ва гигиена воситалари билан бепул тامينланадилар;

Бундай ишларнинг рўйхати, бериладиган нарсаларнинг нормалари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи келишиб белгиланади.

Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича:

Сут(шунга тенг бошқа озик овқат махсулотлари);
Даволаш профилактика озик-овқатлари;
Газли шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун);
Махсус кийим-бош, поябзал ва бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланадилар.

Бундай ишларнинг рўйхати бериладиган нарсаларнинг нормалари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

18-МАВЗУ: МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

- 1.Мехнат низолари тушунчаси ва уларни тўғри ҳал этишнинг аҳамияти.**
- 2.Якка меҳнат низоларини судда кўриш.**
- 3.Айрим тоифада ходимлар меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш.**

1.Мехнат низолари тушунчаси ва уларни тўғри ҳал этишнинг аҳамияти.

Бозор муносабатларига ўтиш шароитида турли мулкчилик шаклидаги корхона ва ташкилотларда ишлаётган ходимлар меҳнат ҳуқуқларини самарали ҳимоя қилиш, айрим иш берувчилар томонидан йўл қўйилиши мумкин бўлган ўзбошимчаликлар, қонун бузарликларни бартараф этиш, шу жумладан баъзи ходимларнинг ўз ҳуқуқларини суистеъмол қилишларига йўл қўймаслик меҳнат муносабатларида қонунчилик ва адолатни таъминлашнинг муҳим шартидир.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида ходим ва иш берувчи ҳуқуқлари тенг эътироф этилади, уларга бир хил иқтисодий ҳамда ҳуқуқий шароит яратиб берилади, шу орқали улар ўртасида келиштириб бўлмайдиган зиддиятлар юз беришининг олди олинади.

Аммо тараққиёт диалектикаси ва ҳаёт қонунларига кўра ходим билан иш берувчи ўртасида турли ихтилофлар юз бериши учун ҳар доим сабаблар етарли бўлади ҳамда меҳнат қонунчилигининг вазифаларидан бири ушбу

ихтилофлар юз бериши шарт-шароитларини бартараф эта бориш, юз берганда эса уларни адолат ва қонунчилик тамойилларига қатъий амал қилган ҳолда ҳал этилишини таъминлашдан иборат.

Корхоналарда ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат низоси юз беришига бир катор объектив ҳамда субъектив омиллар сабаб бўлади. Объектив омиллар каторига ҳуқуқий онг ва ҳуқуқий маданиятнинг етарли эмаслиги, ишлаб чиқаришни ташкил этишда йўл қўйиладиган камчиликлар, меҳнат муносабатларида иштирок этувчи шахслар мафаатлари ўртасида зиддиятлар юзага келиши ва бошқалар киради.

Айрим ходим ва иш берувчининг ўз ҳуқуқларини суиистеъмол қилиши, корхона меҳнат жамоасида носоғлом маънавий-психологик муҳитнинг юзага келиши каби ҳолатлар меҳнат низолари юз беришининг субъектив омиллари бўлиши мумкин.

Меҳнат соҳасида ходим ва иш берувчи ўртасидаги якка меҳнат ихтилофлари, қоидага кўра, ҳар икки тарафнинг музокаралари, ўзаро келишувлари орқали тинч йўл билан ҳал этилиши лозим. Аммо бундай келишмовчиликлар тинч йўл билан ҳал этилмаса, у ҳолда меҳнат низоси қонунда белгиланган тартибда махсус органлар томонидан кўриб чиқиши ва ҳал этилиши лозим бўлади.

Якка меҳнат низолари деганда иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўллаш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлар тушунилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 260-моддасига кўра якка меҳнат низолари:

- меҳнат низоларини кўриш комиссиялари томонидан;
- туман, шаҳар судлари томонидан кўриб чиқилади, шунингдек, айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат низолари бўйсунуш тартибида юқори турувчи органлар томонидан кўрилиши мумкин (276-моддаси);

— ходим янги меҳнат шароитларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир меҳнат низоларини иш берувчи ёки касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ҳал қилинади (МКнинг 280-моддаси).

Ходим меҳнат низосини ҳал этишни сўраб меҳнат низоларини кўриш комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат қилишга ҳақли бўлиб, низо дастлабки тарзда комиссияларда кўриб чиқилмаганлиги судда кўрилишига тўсқинлик қилмайди.

Меҳнат кодексининг 270-моддасига биноан меҳнат низосининг ҳал этилишини сўраб меҳнат низолари комиссиясига ёки судга мурожаат қилиш юзасидан қуйидаги даъво муддатлари белгиланган:

- ишга тиклаш низолари ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;
- ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;
- бошқа меҳнат низолари бўйича ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ойдан иборат.

Ушбу даъво муддатлари узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда бу муддатни суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин. Меҳнат низолари юзасидан даъво муддатлари фуқаролик қонун ҳужжатларида белгиланган умумий қоидалар асосида тўхтатиб турилиши ёки узилиб қолиши мумкин.

Қонунларда айрим турдаги талабларга нисбатан даъво муддатининг татбиқ этилмаслиги, яъни ҳуқуқ бузилиши ҳолати қачон юз берилганлигидан қатъи назар, ҳуқуқлар ҳимоя қилиниши белгилаб қўйилган. Жумладан, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик Кодексининг 163-моддасига мувофиқ фуқароларнинг ҳаёти ёки соғлигига етказилган зарарни тўлаш ҳақидаги талабларга даъво муддати жорий этилмаслиги белгилаб қўйилган.

Ходимда меҳнат муносабатларидан келиб чиқадиган низоларни ҳал этиб беришни сўраб судга мурожаат қилганларида (даъвогар ёки аризачи сифатида) суд харажатларини (давлат божи ва бошқа суд харажатларини) тўлашдан батамом озод қилинадилар. Меҳнат низосининг судловлиги ва тааллуқлигини ҳал этиш пайтида фуқаролик ишларини судга тааллуқлиги тўғрисидаги умумий қоидалар билан бир қаторда меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида талаблари ҳам тўлиқ ҳисобга олинмоғи лозим.

2.Якка меҳнат низоларини судда кўриш

Меҳнат низолари суд томонидан фуқаролик ҳуқуқий даволарни кўриб ҳал этиш юзасидан Фуқаролик процессуал қонунчилигада белгилаб қўйилган қоидалар асосида ҳал этилади.

Судлар томонидан кўриладиган меҳнат низолари икки тоифага бўлинади:

а) меҳнат низолари комиссиясида кўрилиши мумкин бўлган ва турли сабабларга кўра судга етиб келган низолар ва б) бевосита суднинг ўзи томонидан кўриб ҳал этилиши белгилаб қўйилган низолар. Биринчи тоифага мансуб меҳнат низолари ходимнинг хоҳишига кўра бевосита судга тақдим этилган бўлиши ёхуд комиссия чиқарган қарордан ходим ёки иш берувчи норози бўлганлари туфайли судга мурожаат қилинган бўлиши ёхуд корхонада меҳнат низолари комиссияси ташкил этилмаганлиги натижасида судга мурожаат қилинаётган бўлиши мумкин.

Меҳнат низоларининг иккинчи тоифаси юзасидан манфаатдор шахс фақат судгагина мурожаат қилиш мумкинлиги кўзда тутилган. Меҳнат кодексининг 269-моддасига кўра қуйидаги меҳнат низолари бевосита судда кўрилади:

1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса;

2) улар меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;

3) улар ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;

4) улар меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлигига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;

5) улар ушбу Кодекснинг 78-моддаси 2-қисмида назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса;

6) улар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.

Низо меҳнат низоси комиссиясида кўриб чиқилганлигини важ қилиб ходим аризасини кўриб чиқилишини рад этишга йўл қўйилмайди. Меҳнат кодексининг 268-моддасига кўра қуйидаги шахслар меҳнат низосини судда кўриб ҳал этишини сўраб мурожаат этишга ҳақли бўладилар:

1) ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи;

2) меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори;

3) иш берувчи меҳнат низолари комиссиясининг қарорига рози бўлмаган ҳолларда, шунингдек унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;

4) прокурор.

Меҳнат низоси юзасидан даъво қўзғатган шахс ўз аризасини қоида бўйича жавобгар турган ердаги судга тақдим этиши керак. Даъво қўзғаш ҳуқуқига меҳнат шартномаси тузган барча ходимлар эгадирлар. Даъво аризасига талабни асословчи ҳужжатлар (буйруқ нусхаси, далолатнома, маълумотнома ва бошқалар) илова қилинади.

Меҳнат низолари бўйича судга мурожаат қилган ходимлар давлат бож тўлаш мажбуриятидан батамом озод қилинадилар. Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

Ишга тиклаш низолари бўйича – ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

Ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича – зарар етказилганлиги иш берувчи маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

Бошқа меҳнат низолари бўйича – ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой. Ушбу муддатлар узрли сабаблар билан ўтказиб юборилган бўлса, низони кўраётган орган бу муддатни қайта тиклаши мумкин. Соғлиққа етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги даъволар бўйича даъво муддати белгиланмаган.

Меҳнат низоларини судда кўриш пайтида тарафлар сифатида ходим ва корхоналар қатнашишади. Корхона маъмурияти унинг вакили сифатида ишда қатнашиши мумкин. Даъво прокурор, касаба уюшмаси кўмитаси ёки меҳнат ҳуқуқий инспекция томонидан кўзғатилгани ҳолларда ҳам тарафлар бўлиб ходим ва корхона қатнашади. Даъво кўзгаган прокурор ёки касаба уюшмаси кўмитаси ишда қатнашувчи шахс мақомига эга бўлади, холос. Тарафлар ва ишда иштирок этаётган бошқа шахслар (вакиллар, учинчи шахслар)нинг процессуал ваколатлари фуқаролик процессуал қонунчилигига биноан белгилаб қўйилган.

Суд иш материалларини атрофлича ўрганиш, бошқа далилларни бевосита кўриб чиқиш ва баҳолаш асосида низони мазмунан ҳал этади. Бунда ишдан ғайриқонуний бўшатишган шахслар ҳуқуқларини ҳимоя қилиш алоҳида муҳим аҳамиятга эга ва шу туфайли бундай тоифадаги низоларни ҳал этишнинг алоҳида тартиблари жорий этилган. Жумладан, Меҳнат кодексининг 271-моддасида айтилишича:

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишга тикланиши керак. Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси

билан бекор қилинганининг қонунийлиги ёки қонуний эмаслиги ҳақидаги масала ҳал қилинаётганида, суд ходим билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганининг асослилигига баҳо бериб ўтади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабларининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонун ҳужжатларига номувофиқ деб топилгани тақдирда, суд уни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида қонуннинг тегишли моддаси (банди) кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини амалдаги қонун ҳужжатларига аниқ мувофиқ қилиб кўрсатади. Суд айтиб бериши билан бир вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатларнинг берилиши тўғрисида ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани ҳал қилади. Ходимнинг илтимосига кўра суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини унинг ўз хоҳишига биноан ёки тарафларнинг келишуви бўйича деб ўзгартирилганлиги тўғрисида ҳал қилув қарори чиқариш билан чекланиши мумкин.

Башарти, ходим меҳнат шартномасини бекор қилишнинг таърифи ўзининг шаъни ва қадр-қимматини камситган деб ҳисобласа, у ҳолда туман (шаҳар) суди низони кўриш билан бир вақтда, ходимнинг талабига кўра, унга етказилган маънавий зарарни тўлаш масаласини ҳам ҳал этади. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда уни ишга қайта тиклаш, меҳнат шартномасини бекор қилиш таърифини ўзгартириш, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишга тиклаш ҳақидаги суд ҳал қилув қарори дарҳол, эълон қилинган куниёқ ижро этилади¹.

Иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган меҳнат низоларини кўрувчи орган кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш ҳақида тегишлича ажрим ёки қарор чиқаради. Агар ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим меҳнат низолари комиссияси томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро этилишини сўраб судга мурожаат қилган бўлса, суд

¹ Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Қонуни. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами, 2001 йил, №21, 145-модда.

меҳнат низолари комиссияси қарорининг ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга иш ҳақи тўлаш тўғрисида ажрим чиқаради.

Ходимга уч ойдан кўп бўлмаган вақт учун иш ҳақи ундириш тўғрисида низони кўрган орган томонидан чиқарилган қарор ҳам дарҳол ижро этилади. Иш берувчи ходимнинг пул ундиришга доир талабларини ҳеч қандай меҳнат билан чекламай, ҳамма вақт учун қондиришга ҳақлидир.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир қуйидаги талабларини тўлиқ қондиради:

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

Меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

Фойдаланмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги.

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади. Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Меҳнат низолари юзасидан меҳнат низолари комиссияси чиқарган қарор, шунингдек суд чиқарган қарор асосида тўланган суммаларни, башарти қарор ходимнинг берган ёлғон маълумотларига ёки тақдим этган сохта ҳужжатларига

асосан қабул қилинган бўлиб, пировардида у назорат тартибида бекор қилинган ҳоллардагина, ходимдан қайта ундиришга йўл қўйилади.

Иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан қонунни нотўғри қўллаш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олинishi мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатидаги ортиқча тўловлар бундан мустасно. Ходимга у берган ёлғон маълумотлари ёки тақдим этган сохта ҳужжатлари оқибатида тўланган суммалар ундан суднинг қарори ёки ҳукми асосида ундириб олинади.

3. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнат низоларини кўриб ҳал этиш

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 276-модасида:

Айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари қонунда белгиланган тартибда кўриб чиқилади деб кўрсатиб қўйилган.

Меҳнат низолари махсус тартибда кўриб чиқиладиган ходимлар доираси чекланган бўлиб, улар қаторига бугунги кунда:

а) ўз лавозимига юқори турувчи давлат ҳокимияти ёки бошқарув органи томонидан тайинланадиган, тасдиқланадиган ёки сайланадиган раҳбар мансабдор шахслар (ҳокимлар, вазирлар, бошқарма бошлиқлари ва бошқалар);

б) судьялар;

в) прокурорлар, уларнинг ўринбосарлари, ёрдамчилари, терговчилар киритилган. Ушбу шахсларнинг юқорида келтирилган, Меҳнат кодексининг 276-моддасида санаб ўтилган масалалардаги, яъни:

- 1) меҳнат шартномасини бекор қилиш;
- 2) бошқа ишга ўтказиш;
- 3) асоссиз бошқа ишга ўтказиш ёки ишдан бўшатиш туфайли мажбуран бекор юрган вақти учун кўрилган моддий зарар ўрнини қоплаш;

4) интизомий жазо бериш юзасидан меҳнат низоларигина махсус тартибда кўриб ҳал этилади. Бу тоифаларга мансуб шахслар бошқа асослардан келиб чиқувчи меҳнат низоларини ҳал этилиши юзасидан умумий асосларда судга мурожаат қилишлари мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1996 йил 30-августдаги қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси прокуратура органларининг ходимларини рағбатлантириш ва уларнинг интизомий жавобгарлиги тўғрисида»ги Низомга кўра прокурор-тергов ходимлари ўзларига қўлланилган интизомий жазо устидан жазо бериш тўғрисида буйруқ чиқарган прокурорга ёки Ўзбекистон Республикаси бош прокурорига интизомий жазо қўллаш тўғрисидаги буйруқ эълон қилинганидан кейин икки ҳафта ичида шикоят қилишлари мумкин. Шикоятни кўриб чиқиш муддатлари ва тартиблари юқоридаги Низомда белгиланган¹.

Умумий юристдинция судлари ва хўжалик судларининг судьяларини интизомий жазога тортиш ва қўлланилган интизомий жазо устидан шикоят бериш тартиблари Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг 1993 йил 2 сентябрдаги қарори билан тасдиқланган «Судьяларнинг малака ҳайъати тўғрисидаги Низомга» кўра интизомий жазо қўллаш юзасидан судьянинг берган шикояти малака ҳайъати томонидан белгиланган муддатда ва тартибда кўриб ҳал этилади².

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил 9-сон, 145-модда.

² Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1993 йил, 10-сон, 370-модда. Ушбу Низом Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 2000 йил 14 декабрдаги 164-II сонли қарорига кўра янги тахрирда (ўзгартиришлар ва қўшимчалар билан) тасдиқланган. Ўзбекистон Республикаси Қонун ҳужжатлари тўплами, 2001 йил, №8, 38-модда.

19-Мавзу. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ҲУҚУҚИ ФАНИНИНГ ТУШУНЧАСИ, ТИЗИМИ, ТАМОЙИЛЛАРИ ВА МАНБАЛАРИ

- 1.Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фанининг тушунчаси**
- 2.Ижтимоий таъминот ҳуқуқи ҳуқуқининг вазифалари**
- 3.Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фанининг бошқа ҳуқуқий ва иқтисодий
фанлар билан алоқадорлиги.**
- 4.Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фанининг манбалари**
- 5.Ижтимоий таъминот ҳуқуқининг тамойиллари**

1. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фанининг тушунчаси, предмети.

Аввало, «ижтимоий таъминот» ва «ижтимоий таъминот ҳуқуқи» тушунчалари тўғри англаб олинмоғи лозим. И.Т. Тультеевнинг фикрича: «Ижтимоий таъминот» тушунчаси давлат томонидан фуқароларнинг ижтимоий кам таъминланган қатламларига уларнинг асосий моддий эҳтиёжларини қондириш, уларга пенсиялар, нафақа ва бошқа кўринишдаги моддий ёрдам ва бошқа турдаги ижтимоий ёрдам кўрсатиш йўли билан кишиларнинг нормал ҳаёт кечиришлари учун зарур шароитлар яратиб беришдир».

Бизнинг назаримизда, «ижтимоий таъминот» тушунчасига бу муаллиф берган тариф Ўзбекистон Республикаси Конституцияси 39-моддасини кенгайтириб талқин этишдан иборатдир. Чунки на Конституциянинг ўзида ва унинг асосида қабул қилинган бошқа қонунларда фуқаронинг ижтимоий таъминот олишининг зарурий шарти сифатида унинг кам таъминланган бўлиши лозимлиги назарда тутилган эмас. Фуқаро муайян миқдордаги меҳнат стажига эга бўлса ва бошқа бир қатор шартлар (маълум ёшга етган ёки ногирон деб эътироф этилган ва ҳоказо) мавжуд бўлса, таъминланганлик даражасидан қатъий назар, ижтимоий таъминот олишга ҳақли бўладилар, яъни унинг моддий жиҳатдан яхши таъминланган аҳволда эканлиги, айтайлик, ёшга доир пенсия тайинланишига ҳеч бир монелик қилмайди. Шу туфайли И.Т. Тультеевнинг «Бошқача қилиб айтганда, ижтимоий таъминот – ижтимоий

ҳимоя ва қўллаб - қувватлашга муҳтож фуқароларни моддий жиҳатдан таъминлашнинг давлат тизими», деган фикрига ҳам унчалик қўшилиб бўлмайди.

Тўғри ижтимоий таъминотнинг муайян шакллари амалга оширилишида аниқ йўналтирилганлик тамойиллари ҳамда хусусиятлари мавжуд ва бу хусусиятлар кучайиб бормоқда. Бироқ бу хусусиятлар нафақа таъминотининг айрим турларига, натурал ҳолда кўрсатиладиган ижтимоий ёрдам, имтиёз ва енгилликларга хосдир. Шу туфайли ижтимоий таъминотни фуқаролар моддий аҳволига, кам таъминланган бўлишлигига боғлаб қўйиш аҳолининг муайян қатламлари ижтимоий таъминот ҳуқуқларини шубҳа остига қўйилишига ва шу туфайли конституциявий ҳуқуқлар бузилиши учун шарт-шароит яратилишига сабаб бўлган бўлар эди.

Ижтимоий таъминот деганда асосан давлат йўли билан фуқароларни таъминлаш ва қўллаб-қувватлаш, давлат ижтимоий таъминот тизимлари назарда тутилади. Аммо бугунги кунда ижтимоий таъминотнинг бошқа кўринишлари ҳам юзага кела бошлади. Хусусан, Ўзбекистонда «Нуроний», «Соғлом авлод учун», «Маҳалла», Болалар ва бошқа ижтимоий жамғармаларнинг ташкил этилганлиги; турли корхоналар, ташкилотлар, айрим фуқаролар томонидан хайр-эҳсон тарзида турли ёрдамлар, тадбирлар уюштирилаётганлиги нодавлат ижтимоий таъминот тизимларини ҳам аста-секин шакллантириб борилаётганлигидан, аҳолининг ёрдамга муҳтож, заиф қатламларини ижтимоий ҳимоя қилишда уларнинг ўрни, салмоғи ортиб бораётганлигидан дарак беради.

Буларнинг барчаси «ижтимоий таъминот» тушунчаси мазмунан кенгайиб ва бойиб бораётганлигидан, ўзида бозор муносабатларидан келиб чиқувчи хусусиятларни тўлароқ акс эттираётганлигидан нишонадир.

«Ижтимоий таъминот ҳуқуқи» тушунчасига келсак, бу тушунча «ижтимоий таъминот» тушунчаси билан бевосита боғлиқ бўлиб, унинг бир қиррасини, яъни ижтимоий таъминотнинг амалга оширилишига оид ташкилий-ҳуқуқий шаклларни, қонунчилик тизимини, ижтимоий таъминотни

амалга оширувчи давлат, тегишли Ўолларда эса жамоат органлари тизимини ўзида акс эттиради.

Ижтимоий таъминотни амалга оширилиши соҳасида юз берувчи ижтимоий муносабатлар ижтимоий таъминот ҳуқуқи фанининг предмети саналади. Аммо бунинг учун ушбу ижтимоий муносабатлар ижтимоий таъминот соҳасидаги қонунчилик актлари билан тартибга солиниши, яъни қонун ҳужжатларининг «таъсир доираси»га кириши лозим.

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фани предмети саналувчи ижтимоий муносабатлар таснифи ва тавсифи, уларнинг юзага келиш, барҳам топиш хусусиятлари, бу муносабат иштирокчилари, уларнинг ҳуқуқий ҳолати, ижтимоий таъминот соҳасидаги ҳуқуқларни ҳимояланиш усуллари ва воситаларига оид масалалар тегишли бобларда атрофлича ёритилиши боис, уларга бу ўринда батафсил тўхтаб ўтириш мақсадга мувофиқ эмас. Шундай бўлсада, фуқароларни пенсиялар, нафақалар, моддий ёрдамлар билан таъминлаш, уларга турли ижтимоий натурал ёрдамлар кўрсатиш, ижтимоий имтиёзлар бериш пайтида ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқига эга шахслар билан бундай ёрдамни кўрсатиш вазифаси юклатилган давлат ёки бошқа жамоат органлари ўртасида вужудга келувчи ҳуқуқий муносабатлар; фуқаролар, корхона ва ташкилотлар, ижтимоий таъминот органлари ҳуқуқий мақомининг белгиланиши, ижтимоий таъминот шакллариининг амалга оширилиши асослари, шартлари, тартибларининг белгиланиши кабилар ижтимоий таъминот ҳуқуқи предмети саналади.

2.Ижтимоий таъминот ҳуқуқи ҳуқуқининг вазифалари

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи ҳуқуқининг бир соҳаси, ҳуқуқий фан тармоғи сифатида қуйидаги вазифаларни бажаради:

а) бозор иқтисодиёти муносабатлари қарор топаётган шароитда аҳолини самарали ижтимоий ҳимоя қилиш ва ижтимоий таъминлаш йўлларини такомиллаштириш ҳамда ривожлантириш;

б) ижтимоий таъминотни амалга оширишнинг ҳуқуқий жиҳатларига тааллуқли бўлган муаммоларни аниқлаш, уларнинг ечимини излаб топиш;

в) аҳолини ижтимоий таъминлашга оид ижтимоий жараёнларни тадқиқ этиш ва шу асосда бу жараёнлар истиқболи ҳақида илмий асосланган прогнозлар бериш;

г) ижтимоий таъминотга оид қонунларни кундалик амалиётда қўлланилиши, бунда юзага келаётган камчиликларни аниқлаш, уларни бартараф этиш, қонунчиликнинг янада такомиллаштирилиши юзасидан таклиф ва тавсиялар бериш;

д) ижтимоий таъминот органлари учун малакали, замон талабларига мос мутахассис кадрлар тайёрлаш учун зарур бўлган чора-тадбирларни амалга ошириш кабилар.

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фан соҳаси сифатида бошқа кўплаб фундаментал ва назарий-илмий вазифаларни ҳам бажаради. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи услублари деганда бу соҳадаги ҳуқуқий муносабатларни тартибга солиш пайтида қўлланиладиган таъсир ўтказиш шакллари ва воситалари йиғиндиси тушунилади.

Ижтимоий таъминот муносабатлари асосан, бир томондан, давлат органи, иккинчи томондан, айрим фуқаролар қатнашувчи оммавий ҳуқуқий муносабат бўлганлиги сабабли маъмурий-ҳуқуқий воситалардан фойдаланилгани ҳолда тартибга солинади. Бунда ҳуқуқий муносабат томонлар келишувига кўра эмас, балки қонун ҳужжатларида кўзда тутилган асосга кўра юзага келади. Томонларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари мазмуни ва ҳажми ҳам уларнинг ўзаро келишувига кўра белгиланмай, қонун ҳужжатларида олдиндан белгилаб қўйилган бўлади. Шу туфайли ижтимоий таъминот муносабатларида давлат зўрлиги, императив қоидалар ҳукмрон мавқеига эга бўлади.

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи тарихан таркиб топган ўз тизимига, яъни ушбу ҳуқуқ соҳаси институтлари ва категорияларининг мунтазам боғлиқлиги, ягоналигига эга. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи тизими умумий қисмдан (фаннинг тушунчаси, предмети, манбаалари, тамойиллари ва бошқалар) ҳамда

махсус қисмдан (ижтимоий таъминотнинг айрим шакллари, уларнинг берилиш шартлари, тартиблари ва ҳоказолар) ташкил топгандир.

3.Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фанининг бошқа ҳуқуқий ва иқтисодий фанлар билан алоқадорлиги

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фан соҳаси сифатида бошқа бир қатор ҳуқуқий ҳамда иқтисодий фанлар билан чамбарчас боғлиқ бўлиб, уларнинг ютуқларидан фойдаланади ҳамда умумий тушунчаларга эга бўлади.

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи, энг аввало, меҳнат ҳуқуқи фани билан боғлиқдир. Фуқароларда ижтимоий таъминот олишга бўлган ҳуқуқ кўпчилик ҳолларда унинг аввалги даврларда меҳнат фаолияти билан шуғулланганлиги фактига асосланади. Ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқининг юзага келишигина эмас, балки унинг миқдори ҳам аввалги меҳнат фаолиятига боғлиқ бўлади. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фани ҳам меҳнат ҳуқуқи фани фойдаланадиган меҳнат стажи, ўртача иш ҳақи миқдори, ишлаб чиқаришда соғлиқа зарар етказилиши, касб касалликлари каби бир қатор умумий тушунчалардан фойдаланади. Ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқи ходим меҳнат фаолияти юритган даврда давлат ижтимоий суғуртаси фондига бадал тўланганлиги билан боғланган.

Меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот умумий норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар асосида ижтимоий муносабатларни тартибга солади. Масалан, меҳнатга оид қонун ҳужжатлари ижтимоий таъминот муносабатларига ва ижтимоий таъминотга оид меъёрий ўужжатлар меҳнат муносабатларига нисбатан қўлланиладиган Ўол тез-тез учраб туради.

Шу билан бирга, ушбу икки ҳуқуқ соҳаси ўзига хос хусусиятларга ҳам эга бўлиб, уларни алоҳида ҳуқуқий фан эканлигини тавсифлайди. Хусусан, меҳнат Ҳуқуқининг предмети ходим ва иш берувчи ҳртасидаги меҳнат муносабатлари бўлса, ижтимоий таъминот Ҳуқуқининг предмети, одатда ҳтган даврда меҳнат муносабатида бўлган, зарур меҳнат стажига эга бўлган фуқаро билан давлат ёки жамоат ижтимоий таъминот органлари ҳртасидаги муносабат саналади. Меҳнат ҳуқуқий муносабатлари ихтиёрийликка,

томонлар тенглигига асосланган ҳолда юзага келса, ижтимоий таъминот муносабатлари зарур юридик таркиб мавжуд бўлганида ижтимоий таъминот органи хоҳишига боғлиқ баҳолаган тарзда юзага келаверади аммо унинг иштирокчилари тенг ҳуқуқли баҳолмайди.

Ушбу икки ҳуқуқ соҳаси қўллайдиган усуллар ҳам турличадир. Меҳнат ҳуқуқий муносабатлари ихтиёрийлик ва тенгликка асосланиши туфайли кхпроқ хусусий ҳуқуқий усулларда тартибга солинса, ижтимоий таъминот ҳуқуқи давлат иштирокидаги муносабатлар бўлганлиги туфайли маъмурий-ҳуқуқий усуллардан, яъни давлат мажбурловидан фойдаланган ҳолда тартибга солинади. Меҳнат ҳуқуқи ва ижтимоий таъминот ҳуқуқи ўз мақсадлари, олдидаги вазифалари, қўллайдиган ҳуқуқий-ташкилий воситалари бошқа кхплаб жиҳатлари билан ҳам ўзаро фарқланадилар ҳамда алоҳида, мустақил фан сифатида намоён бўлади.

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фуқаролик ҳуқуқи билан кхпгина умумий хусусиятларга эга. Хусусан, ҳуқуқ ва муомала лаёқати, унинг пайдо бўлиши, чекланиши, муомалага лаёқатсиз деб топиш, етказилган зарар ва унинг қопланиши, юридик шахс ва унинг мақоми масалаларида фуқаролик қонунчилиги тушунчаларидан ҳамда қоидаларидан кенг фойдаланилди. Айниқса ҳозирги пайтда пайдо бўлаётган ва кенг тарқала бошлаган хайр-эҳсон қилиш йўли билан ижтимоий таъминотда иштирок этиш масалалари фуқаролик қонунлари билан тартибга солинади. Турли юридик ва жисмоний шахслар кхрсатадиган инсонпарварлик ёрдамларининг ҳуқуқий асослари фуқаролик қонунчилиги саналади.

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи оила ҳуқуқи билан яқиндан боғлиқ ва ижтимоий таъминот ҳуқуқида кенг қўлланиладиган қариндош-уруғлар, ҳомийлик ва васийлик органлари, қарамоғда бўлганлик каби қатор юридик тушунчалар оила қонунчилиги нормалари билан назарда тутилган. Муайян ижтимоий таъминот турларидан фуқаро фойдалана олиши учун унинг моддий таъминлашга мажбур баҳолган яқин қариндошлари мавжуд бўлмаслиги талаб

этилади. Моддий таъминлашга мажбур баҳолаган яқин қариндошлар тушунчаси ва доираси оила қонунчилиги нормаларига биноан белгиланади.

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи маъмурий ҳуқуқ билан ўзаро ўхшаш, чунки ижтимоий таъминот соҳасини бошқариш ва ижтимоий таъминотнинг амалга оширилишида маъмурий ҳуқуқий усуллардан фойдаланилади. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фани молия ҳуқуқи фани билан боғлиқ бўлиб, давлат бюджети харажат қисмига кирувчи фаолиятнинг бир туридан иборат бўлади. Аммо молия ҳуқуқи умуман давлат молиявий фаолиятига тааллуқли бўлса, ижтимоий таъминот ҳуқуқи фақат унинг бир кичик тармоғигагина тааллуқли бўлади.

4.Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фанининг манбалари

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи фанининг манбалари ўрганилаётган пайтда ҳам ҳуқуқ манбаига оид юқоридаги умумий қоидалар тҳлиқ эътиборга олинмоғи лозим.

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи манбаи саналадиган қонунлар қуйидаги турларга ажратилиши мумкин:

- 1) Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси;
- 2) конституциявий қонунлар;
- 3) қонунлар;
- 4) Қорақалпоғистон Республикаси Конституцияси;
- 5) Қорақалпоғистон Республикаси қонунлари.

қонун ҳужжатлари шаклидаги ижтимоий таъминот ҳуқуқи манбалари қуйидаги кўринишларда мавжуд бўлади:

- а) Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари ва фармойишлари;
- б) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишлари;
- в) Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қҳмиталари ва идораларининг меъёрий-ҳуқуқий ҳужжатлари;

г) маҳаллий (туман, шаҳар, вилоят) давлат ҳокимияти органларининг норматив-ҳуқуқий актлари;

д) тегишли ҳолларда корхона, ташкилотларда, минтақа, тармоқ ходимлар вакиллик органлари ва иш берувчилар биргаликда қабул қилган локал меъёрий ҳужжатлар.

Умумэтироф этган халқаро ҳуқуқий нормалар ва Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган икки томонлама ва кҳп томонлама шартномалар ҳам Ўзбекистон Республикаси миллий ҳуқуқ тизими таркибига киради ва ҳуқуқнинг манбаи бўлиб ҳисобланади.

Бизнинг мамлакатимизда судларнинг қарорлари ва суд амалиёти (прецеденти) ҳуқуқ манбаи бўлиши кўзда тутилмаган, аммо қонун мазмун-моҳиятини чуқур англаб етиш ва уни тўғри татбиқ этилишида уларнинг катта аҳамияти борлиги шубҳасиздир.

Қонун – қонун чиқарувчи орган томонидан махсус тартибда чиқариладиган, ижтимоий муносабатларнинг энг муҳимларини тартибга соладиган ва олий юридик кучга эга бўлган норматив-ҳуқуқий ҳужжатдир».

Мамлакатимизнинг бош қонуни – Ўзбекистон Республикаси Конституцияси бўлиб, у «қонунлар қонуни» саналади ва миллий ҳуқуқ тизими ривожланиши учун юридик база бўлиб хизмат қилади. Жумладан, ижтимоий таъминот ҳуқуқи фанининг бош қоидалари ҳам Ўзбекистон Республикаси Конституциясида (7, 14, 18, 32, 35-моддалар) белгилаб қўйилган. Айниқса, Конституциямизнинг 39-моддаси ижтимоий таъминот ҳуқуқининг манбаи сифатида муҳим роль ўйнайди. Ушбу моддада ижтимоий таъминот олиш ҳуқуқининг кафолатлари, ижтимоий таъминотнинг асосий шакллари белгилаб берилгандир.

Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинган дастлабки дамларданок, унга мос келувчи ўз миллий қонунчилик тизимимизни бунёд этишга эътибор қаратилди. Жумладан, 1993 йил 3 сентябрда янгича ғояларга, чет мамлакатлар қонунчилик амалиёти илғор йўналишларига мос келувчи ижтимоий таъминот соҳасидаги энг етакчи қонун – «Фуқароларни давлат

пенсия таъминоти тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси қонуни қабул қилинди ва уни 1994 йил 1 июлдан амалга киритиш кўзда тутилди. Мазкур қонун ўз мазмун-моҳияти ҳамда аҳамиятига кўра кодификацияловчи хусусиятга эга бўлиб, у таркибий жиҳатдан муқаддима тўқиз боб ва олтмиш еттита моддани ўз ичига олади. Ушбу қонуннинг боблари фуқароларнинг пенсия таъминоти асослари, шартлари, пенсияларнинг асосий турлари, уларни тайинлаш ва тўлаш тартибларини акс эттирувчи қоидаларни назарда тутди.

«Ҳарбий хизматчиларнинг пенсия таъминоти тўғрисида»ги собиқ иттифок қонуни 1990 йил 28 апрелда қабул қилинган ва 1991 йил 1 январдан бошлаб қўлга киритилган билиб, ҳарбий хизматчилар ҳамда уларнинг оила аъзоларини пенсия таъминоти масалалари ушбу қонунга биноан тартибга солинган. қонун кириш қисм, саккиз бўлим ва олтмиш олти моддани ўз ичига олган.

Ушбу қонун умумий қоидалар, узоқ йиллик хизмат пенсияси, ногиронлик пенсияси, боқувчисини йўқотганлик учун пенсия, пенсияни ҳисоблаш, пенсия тайинлаш, пенсияни қайта ҳисоблаш деб номланувчи билимлардан иборат бўлиб, Ҳарбий хизматчиларга (Мудофаа вазирлиги чегара қўшинлари, фавқулодда вазиятлар вазирлиги, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ҳарбий хизматчиларига), уларнинг оила аъзоларига пенсия тайинлаш ушбу қонун асосида амалга оширилиши назарда тутилган.

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи манбалари сифатида 1991 йил 18 ноябрдаги «Ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги, 1996 йил 29 августдаги «Фуқаролар соғлиғини сақлаш тўғрисида»ги ва бошқа қонунлар ҳам муҳим аҳамиятга эга.

Қонуности ҳужжатлари деганда Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ва унинг асосидаги қонунлар ижросини таъминлаш мақсадида давлат ҳокимияти ижроия ҳамда бошқаруви органлари томонидан қабул қилинадиган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларнинг йирик қатлами назарда тутилади.

Қонуности ҳужжатларини тайёрлаш ва қабул қилиш, уларга қўйиладиган асосий талаблар Ўзбекистон Республикасининг 2000 йил 14 декабрда қабул қилинган ва 2001 йил 4 январдан амалга киритилган «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги қонунида белгилаб қўйилган.

Ушбу қонуннинг 18-моддасига мувофиқ:

Норматив-Ҳуқуқий ҳужжатларнинг лойиҳалари ҳуқуқий экспертизадан ўтказилиши шарт. Ҳуқуқий экспертиза давомида норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг лойиҳаси Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси ва қонун ҳужжатларига, шунингдек, қонунчилик техникаси қоидаларига мувофиқлиги текширилади.

Ҳуқуқий экспертиза норматив-ҳуқуқий ҳужжат лойиҳасини тайёрлаган органнинг ёки норматив-ҳуқуқий ҳужжатни қабул қиладиган органнинг юридик хизмати, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан амалга оширилиши мумкин.

Киритилган лойиҳанинг сифатига баҳо бериш учун норматив-ҳуқуқий ҳужжатни қабул қилувчи органнинг қарорига биноан, норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг лойиҳаси бошқа хил (иқтисодий, молиявий, илмий-техникавий, экология ва ўзга) экспертизадан ҳам ўтказилиши мумкин. Экспертлар сифатида тегишли лойиҳани тайёрлашда илгари бевосита иштирок этмаган ташкилотлар ва шахслар жалб этилади. Экспертиза ўтказиш учун бошқа давлатлар ва халқаро ташкилотлардан олимлар ва мутахассислар таклиф этилиши мумкин. Экспертлар норматив-ҳуқуқий ҳужжатнинг лойиҳасига баҳо беришда мустақилдирлар ҳамда экспертиза ўтказишни топширган органнинг нуқтаи назари билан боғлиқ эмаслар.

Ижтимоий таъминот ҳуқуқи манбалари саналувчи норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар қуйидаги шаклларда мавжуд бўлиши мумкин:

1. Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари ва фармойишлари. Ижтимоий-иқтисодий ҳаётнинг энг муҳим соҳаларига оид муносабатлар, қонунчиликдаги туб бурилишлар, муҳим ўзгаришларни акс

этирувчи воқеалар Республика Президентининг фармонлари шаклида ҳуқуқий ифодаланади.

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

Ижтимоий таъминот соҳасида жуда катта аҳамиятга эга бўлган Ўзбекистон Республикаси Президенти фармонлари жумласига 1996 йил 10 декабрдаги «Болали оилаларни давлат томонидан қўўллаб-қувватлашни янада кучайтириш тўғрисида»ги, 1996 йил 4 декабрдаги «Ўзбекистон фахрийларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш «Нуроний» жамғармаси тўғрисида»ги; 2002 йил 25 январдаги «Аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини аниқ йўналтирилган тарзда қўллаб-қувватлашни кучайтириш тўғрисида»ги; 2002 йил 26 мартдаги «2002 йил 1 апрелдан бошлаб иш ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги ва бошқа фармонлар киритилиши мумкин.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси (Ҳукумати) қарорлари ва фармойишлари. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 98-моддасига кўра: «Вазирлар Маҳкамаси амалдаги қонунларга мувофиқ, Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги барча органлар, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, мансабдор шахслар ва фуқаролар томонидан бажарилиши мажбурий бўлган қарорлар ва фармонлар чиқаради».

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарор ва фармойишлари ижтимоий таъминот ҳуқуқида ижтимоий таъминот давлат ва жамоат бошқарув тизимларини такомиллаштириш, ижтимоий таъминотнинг тури ва шакллари ўзгартириш, имтиёзлар жорий этиш ҳамда бошқа масалаларга тааллуқли бўлиши мумкин. Ижтимоий таъминот ҳуқуқи соҳасидаги ҳукумат қарорлари жумласига 1994 йил 23 июндаги «ТМЭКлар ҳақидаги Низомни тасдиқлаш тўғрисида»ги; 2000 йил 15 ноябрдаги

«Ўзбекистон Республикасида пенсия таъминоти тизимларини такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги; 2002 йил 25 январдаги «Аҳолини ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини аниқ йўналтирилган тарзда қўллаб-қувватлашнинг 2002–2003 йилларга мўлжалланган чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарорлар ва бошқа қарорлар киритилиши мумкин.

3. Ўзбекистон Республикаси вазирликлари, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари. Ўзбекистон Республикасининг 2000 йил 14 декабрда қабул қилинган «Норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар тўғрисида»ги қонунининг 12-моддасида айтилишича:

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

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

Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари бир неча вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари томонидан биргаликда ёки улардан бири томонидан бошқалари билан келишилгани ҳолда қабул қилиниши мумкин. Вазирликлар, давлат қўмиталари, идораларнинг таркибий бўлимлари ва ҳудудий органлари қонун ҳужжатларида бевосита назарда тутиб қўйилган ҳоллардан ташқари норматив-ҳуқуқий йўсиндаги ҳужжатлар қабул қилишга ҳақли эмаслар».

Ижтимоий таъминот масалаларига оид норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан Ўзбекистон Республикаси вазирликлари ва идоралари билан бирга ёки келишилгани ҳолда (Молия вазирлиги, Соғлиқни сақлаш вазирлиги, Давлат солиқ қўмитаси, Ўзбекистон Республикаси Марказий банки

ва ҳоказолар билан бирга ёки келишилиб) қабул қилиниши мумкин. Бундай норматив-ҳуқуқий ҳужжатларга мисол тариқасида Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2001 йил 16 мартда рўйхатга олинган «Мажбурий бадалларни ҳисоблаш ва тўлаш ҳамда бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига давлат ижтимоий суғуртаси бўйича ажратмалар ажратиш тўғрисидаги йўриқномани тасдиқлаш тўғрисида»ги қарори; 1999 йил 4 июнда рўйхатга олинган ...16 ёшга етмаган болали оилаларга нафақа тайинлаш ҳамда тўлаш тартиби юзасидан услубий йўриқнома ва бошқалар кўрсатилиши мумкин.

4. Маҳаллий давлат Ҳокимият органларининг норматив-ҳуқуқий ҳужжатлари. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 99-моддасида айтилишича: «Вилоятлар, туманлар ва шаҳарларда (туманга бўйсунадиган шаҳарлардан, шунингдек, шаҳар таркибига кирувчи туманлардан ташқари) ҳокимлар бошчилик қиладиган халқ депутатлари Кенгашлари Ҳокимиятнинг вакиллик органлари бўлиб, улар давлат ва фуқароларнинг манфаатларини кўзлаб, ўз ваколатларига тааллуқли масалаларни ҳал этадилар».

Конституциянинг 100-моддаси, 2-қисмига кўра «Норматив Ҳужжатларни қабул қилиш ҳамда Ўзбекистон Республикаси Конституциясига ва Ўзбекистон Республикаси қонунларига зид келмайдиган бошқа ваколатларни амалга оширадилар».

Давлат ҳокимияти маҳаллий органлари ижтимоий таъминот ҳуқуқи масалаларида маҳаллий аҳамиятга эга бўлган меъёрий ҳужжатлар қабул қилиши мумкин.

5. Корхоналар ва ташкилотлар, тармоқ, ҳудуд қасаба уюшмаси органлари иш берувчилар билан ўзаро келишган ҳолда локал ҳужжатлар (жамоа шартномаси? жамоа келишуви) қабул қилишлари ва уларда ижтимоий таъминотга оид масалаларни ҳам ҳал этишлари мумкин.

6. Халқаро ҳуқуқий ҳужжатлар. Булардан энг муҳимлари –Ўзбекистон Республикаси томонидан қабул қилинган (ратификацияланган) умумэътироф этган декларация ва конвенциялардир.

5.Ижтимоий таъминот ҳуқуқининг тамойиллари

Ижтимоий таъминот ҳуқуқининг тамойиллари умумҳуқуқий тамойиллардан ҳамда турли шакллардаги ижтимоий таъминотнинг амалга оширилишига бевосита тааллуқли бўлган ўзига хос тамойиллардан иборатдир.

Ижтимоий таъминотнинг амалга оширилишида қонунийликка амал қилиш, камситишга йўл қўйилмаслик, инсонпарварлик, демократизм каби умумҳуқуқий тамойиллар сўзсиз амал қилади. Бу тамойилларнинг рўёбга чиқарилиши Республикамиз Конституцияси ва бошқа қонунлар билан тўла қафолатланган бўлиб, улардан қандайдир тарзда чекиниш инсон ҳуқуқларини поймол этилиши сифатида баҳоланади ҳамда қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳуқуқий жавобгарликларни келтириб чиқаради.

Юқоридагилардан ташқари ижтимоий таъминот ҳуқуқининг ўзига хос, махсус тамойиллари ҳам мавжуд бўлиб, бу тамойиллар ижтимоий таъминотнинг амалга оширилишига, у ёки бу шаклдаги ижтимоий ёрдам хусусиятларига ва бошқаларга тааллуқли бўлади.

Ижтимоий таъминот ҳуқуқининг махсус тамойиллари жумласига қуйидагиларни киритиш мумкин:

1) Ижтимоий таъминотнинг умумийлиги ва кенг қамровли тусга эга эканлиги. Бунда фуқароларни миллати, жинси, ижтимоий мавқеи ва бошқа фарқларидан қатъи назар муайян кўрсаткичлар мавжуд бўлгани тақдирда тенг асосларда ижтимоий таъминот олишлари тушунилади. Шунини айтиш кифояки, бугунги кунда икки ярим миллион нафардан ортиқ фуқаролар пенсиялар, юз минглаб oilалар нафақалар ва бошқа моддий ёрдамлар олмоқдалар, ана шу мақсадлар учун давлат бюджетидан юз миллиардлаб сўм маблағ сарфланмоқда.

2) Ижтимоий таъминот учун ажратиладиган маблағнинг етарли даражадалиги. Яъни: пенсиялар ва нафақалар миқдори белгиланиш пайтида турмуш кечириш учун зарур бўлган энг кам маблағ кўрсаткичи, истеъмол дастурхони таркибига кирувчи энг зарур маҳсулотлар ва хизматлар тўплами учун зарур бўлган маблағнинг энг кам даражаси эътиборга олиниши ушбу тамойил моҳиятини ташкил этади. Пенсияларнинг энг кам миқдорлари,

нафақалар ва уларнинг энг кам миқдорлари қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилиши ҳамда ушбу энг кам миқдордан кам бўлишига йўл қўйилмаслиги, ушбу энг кам миқдорларни вақти-вақти билан қайта кўрилиб, индексация қилиб турилиши орқали мазкур тамойил рўёбга чиқарилади.

Ижтимоий таъминотнинг етарли даражада бўлиши тамойили БМТнинг 1966 йил 19 декабрдаги «Иқтисодий-ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактнинг 11-моддаси, 1-бандида назарда тутилган: «Ушбу Пактда иштирок этувчи давлатлар ҳар бир киши ўзи ва оиласи учун етарли озиқ-овқат, кийим-кечак ва уй-жой ҳамда турмуш шароити тўхтовсиз яхшиланиб боришини ўз ичига оладиган етарли турмуш даражаси бўлиши Ҳуқуқини эътироф этади» деган Бош қоидага асосланади.

- 3) Ижтимоий таъминотнинг амалга оширилишида фуқароларнинг ўзини-ўзи бошқариш органлари, корхона ва ташкилотлар, жамоат бирлашмаларининг бевосита иштирок этишлари тамойили. Мамлакатимизда фуқаролик жамияти барпо этилаётганлиги, кучли давлатчиликдан кучли жамиятга томон ривожланиб борилаётганлик кўринишларидан бири – давлатга хос функциялар жамиятга ўткази борилаётганлигида, аввал давлат органлари бажариб келган вазифалар босқичма-босқич фуқаролар йиғинлари, бошқа жамоат органлари зиммасига юкланаётганлигида кўзга ташланади.

20-МАВЗУ: МЕҲНАТ СТАЖИ

1.Меҳнат стажи тушунчаси

2.Меҳнат стажини ҳисоблаш

1.Меҳнат стажи тушунчаси

Меҳнат стажи деганда фуқаронинг корхона ва ташкилотларда ёлланиш (меҳнат шартномаси тузиш) ёки аъзолик (жамоа хўжалиги, кооператив ёхуд

бошқа жамоат бирлашмаси аъзоси сифатида иш ҳақи олган ҳолда) асосида меҳнат фаолияти билан шуғулланган даври (бевосита ишлаган даври ҳам), таътилда, касал бўлгани, давлат ва жамоат ишларига жалб этилиши туфайли ёки бошқа узрли сабаблар билан ишламаган, аммо иш жойи (лавозими) сақлаб турилган вақт тушунилади. Меҳнат стажи йил, ой ва кунлар билан ҳлчанади.

Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларни давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонунининг 37-моддасига кўра ходим бевосита меҳнат қилмаган бўлса-да, иш стажига ҳисобланадиган қуйидаги даврлар кўзда тутилган:

- Ҳарбий хизмат ва партизан отрядлари ҳамда қўшилмаларида бўлиш, давлат хавфсизлиги органларида ва ички ишлар органларида хизмат қилиш;
- идоравий бҳйсунувидан қатъи назар, ҳарбийлаштирилган соқчиликдаги махсус алоқа органлари ва тоғ-кон-қутқарув қисмларидаги хизмат;
- якка тартибдаги меҳнат фаолияти, шу жумладан якка (гуруҳли) ижара шароитидаги ёки шахсий ёрдамчи, деҳқон (фермер) ххжалигидаги фаолият – Ижтимоий суғурта жамғармасига суғурта бадаллари тўланган тақдирда;
- I -гуруҳ ногиронига ёки 16 ёшгача бўлган ногирон болага, шунингдек, ўзгаларнинг парваришига муҳтож бўлган (даволаш муассасасининг хулосасига кўра) 80 ёшга тхлган қарияларга қараб турилган вақт;
- олий ва ўрта махсус ўқув юртларида, билим юртларида, кадрлар тайёрлаш, малака ошириш ва янги ихтисосни ўрганиш мактаблари ва курсларида, аспирантурада, докторантурада ва клиник ординатурада кундузги ҳқиш, шу жумладан, чет элда ўқиш;
- онанинг (ўғай онанинг) болаларини (ўғай болаларини) гўдаклик ёшида парваришлаган вақти, лекин кўпи билан ҳар бир бола 3 ёшга тўлгунича, ҳаммасини жамлаганда 6 йилдан кўп бўлмаган вақт доирасида;
- офицерлар ва бошқа муддатида ташқари ҳарбий хизматчилар хотинларининг уларни ишга жойлашиши имкони бўлмаган жойларда (узок чхл, тоғлар ва бошқа аҳоли яшамайдиган ерлар) эрлари билан яшаган вақт, лекин 10 йилдан ошмаган давр (бунда ҳарбий хизматчининг хотинида камида 5 йил ишлаганлик билан боғлиқ меҳнат стажи мавжуд бўлиши лозим);

- Ўзбекистон Республикаси муассасаси ва халқаро ташкилотлари ходимлари хотинларининг эри билан чет элда яшаган, ишга жойлашиш имкони бўлмаган вақти, башарти камида 5 йил меҳнат стажига эга бўлса, 10 йил доирасида;

- чўпонларнинг хотинлари, эри билан яйловларда юрган ва ишга жойлашиш имконига эга бўлмаган 10 йилгача давр, башарти аёл камида 5 йиллик ҳақиқий иш стажига эга бўлса.

Меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги туфайли ногиронликда бўлган давр ёшга доир ва боқувчисини йўқотганлик пенсияси тайинлаш пайтида иш стажига қўшиб ҳисобланади. Ёшга доир пенсия тайинланганидан кейинги ишлаган давр иш стажига қўшиб ҳисобланмайди.

1965 йилдан кейинги давр учун жамоа хўжалигидаги иш стажини ҳисоблаб чиқаришда, агар жамоа хўжалиги аъзоси узрсиз сабабларга кўра жамоа хўжалигида белгиланган меҳнатда иштирок этиш минимумини бажармаган бўлса, ишланган вақтнинг амалда давом этган даври ҳисобга олинади.

Ижодий фаолият билан машғул ходимларнинг иш стажини, башарти улар Ижтимоий суғурта жамғармасига суғурта бадаллари тўлаган бўлсалар, ижодий уюшмаларнинг бошқарувлари ана шу муаллифнинг асари эълон қилинган ёки биринчи марта жамоат олдида ижро ёки намоёйиш этилган кундан эътиборан белгилайдилар.

Ишлаган даврни меҳнат стажига қўшиб ҳисоблашнинг асосий шarti ходим учун ижтимоий суғурта Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаб борилган бўлиши саналади. Аммо юридик шахс саналувчи корхонанинг айбли равишда ушбу бадалларни ўз ходимлари учун тўламаганлиги ёки тўлиқ тўламаганлиги ходим иш даврини иш стажига қўшиб ҳисобланишига ва унинг ижтимоий таъминот олишига монелик қилмайди. Бу қоида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 283-моддасининг иккинчи қисми билан белгиланган. Бироқ, юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик қилаётган шахслар, деҳқон хўжалиги аъзолари томонидан ижтимоий суғурта пенсия

жамғармасига бадаллар мунтазам тўланмаганлиги уларга ижтимоий таъминот берилишига тҳсқинлик қилади.

Меҳнат стажи ходим учун пенсия, нафақа таъминотида, ижтимоий ёрдамнинг бошқа шаклларида фойдаланишда муайян ҳуқуқлар, ижтимоий таъминот органлари учун эса мажбуриятлар келтириб чиқарадиган юридик фактлар жумласига киради.

Меҳнат стажининг мавжудлигини аниқлаш, ҳисоблаб чиқариш, қўллаш билан боғлиқ бўлган муносабатларни ҳуқуқий тартибга солувчи қонун ҳужжатлари қаторига қуйидагилар киритилиши мумкин:

1) Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонун (қонуннинг VI боби, 37-42-моддалар);

2) Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси (142, 289-моддалар);

3) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги қарори билан тасдиқланган «Пенсия тайинлаш учун меҳнат стажини тасдиқлаш тартиби тўғрисида»ги Низом;

4) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 12 майдаги «Имтиёзли пенсияга чиқиш ҳуқуқини берувчи касблар рўйхатини тасдиқлаш тўғрисида»ги қарори;

5) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги қарори билан тасдиқланган «Учувчилар ва синовчи учувчилар таркибига кирувчи ходимларга пенсия тайинлаш учун белгиланган хизмат муддатини ҳисоблаш тартиби»;

6) Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги қарори билан тасдиқланган пенсияни ҳисоблаб чиқариш пайтида тўлиқ бир мавсум ишлаш бир йил меҳнат стажига қўшиладиган мавсумий ишлар ва саноатнинг мавсумий тармоқлари рўйхати;

7) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 24 августидаги қарори билан тасдиқланган «Юридик шахс бўлмагандан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахслар ва деҳқон

хўжаликлари аъзоларини давлат томонидан ижтимоий суғурталаш тўғрисида»ги қарори ва бошқа қонунчилик ҳужжатлари.

2. Меҳнат стажини ҳисоблаш

Юридик аҳамиятига кўра меҳнат стажини қуйидаги икки турга бўлиниши мумкин:

- а) умумий меҳнат стажини;
- б) махсус меҳнат стажини.

Умумий меҳнат стажини, бу – шахснинг ижтимоий давлат суғуртаси билан суғурталанган ва суғурта бадаллари тўланган ҳар қандай меҳнат фаолияти ёки суғурта бадаллари тўланмаган бўлса-да, қонунда назарда тутилган бошқа фаолиятидан иборатдир. Умумий меҳнат стажини меҳнат фаолияти давридан ташқари ҳарбий хизмат, ўқиш ва бошқа даврларни ҳам ўз ичига қамраб олади.

Махсус меҳнат стажига эса муайян турдаги имтиёз ва афзалликларнинг берилишига сабаб бўладиган, алоҳида ноқулай, оғир ёки зарарли меҳнат шaroитларида амалга оширилган меҳнат фаолияти ёки ҳарбий хизмат муддати киритилади.

Шахснинг махсус меҳнат стажига эга бўлиши унга қуйидаги имтиёзлар берилишига сабаб бўлиши мумкин:

1. Мавжуд меҳнат стажини вақтини қаралаб (бир неча баробар ошириб) ҳисобга олинишига асос бўлиши;
2. Ёшга доир пенсияни белгиланган умумий кўрсаткичдан пастроқ бўлишига, талаб этилган умумий кўрсаткичдан камроқ меҳнат стажини билан пенсия тайинланишига олиб келиши;
3. Пенсия миқдорини одатдагидан кўпроқ белгиланишига, устамаларнинг турларини қўшиб берилишига сабаб бўлиши;
4. Қонунда назарда тутилган бошқа имтиёз ва енгилликлардан фойдаланишга имкон бериши мумкин.

Фуқароларни ижтимоий таъминлаш чоғида меҳнат стажини тасдиқловчи энг асосий ҳужжат, бу меҳнат дафтарчаси ҳисобланиб унда шахснинг бутун

умр давомидаги меҳнат фаолияти, иш даврлари, меҳнат қилган шароитлари бошқа муҳим ҳолатлар батафсил қайд этилади.

Меҳнат дафтарчасининг расмийлаштирилиши ва юритилиш тартиби қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонунининг 42-моддасида айтилишича: «Меҳнат дафтарчаси иш стажини тасдиқловчи асосий ҳужжат ҳисобланади. Меҳнат дафтарчаси ёки унда тегишли ёзувлар бўлмаган тақдирда иш стажини тасдиқлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади».

Меҳнат дафтарчасида иш стажига оид маълумотлар иш, ўқиш, хизмат жойидан ёки архив муассасалар томонидан берилган ҳужжатлар асосида белгиланади. Мабодо ана шундай маълумотларни топиш имкони бўлмаганда, белгилаб қўйилган ҳолларда ва тартибларда меҳнат стажи ижтимоий таъминот органлари томонидан камида икки гувоҳ кўрсатуви асосида тасдиқланиши мумкин.

Иш вақтини ҳисобга олиш мумкин бўлмаган ходимларнинг меҳнат стажи «Пенсия» жамғармаси органлари томонидан бериладиган маълумотномалар асосида аниқланади (масалан, деҳқон-фермер хўжалиги аъзолари асосида аниқланади (масалан, деҳқон-фермер хўжалиги аъзолари, яқка тартибдаги тадбиркорлар, ижодий эркин фаолият билан машғул шахслар ва бошқалар).

Бевосита корхона ва ташкилотлардаги меҳнат фаолиятидан ташқари меҳнат стажига қўшиб ҳисобланадиган ижтимоий фаолият турлари (ҳарбий хизмат, ўқиш даври ва бошқалар) қонун ҳужжатларида муфассал кўрсатиб қўйилган.

Меҳнат стажининг миқдори фуқарога ижтимоий таъминот масалаларида имтиёз берилишида муҳим аҳамиятга эга ва шу сабабли унинг тўғри ҳисобланиши ғоят муҳим роль ўйнайди. Меҳнат стажини ҳисоблаш пайтида унинг мавжудлиги ва миқдорини тасдиқловчи ҳужжатлар доирасини тўғри белгилаб олиш лозим. Меҳнат стажини тасдиқловчи ҳужжатлар қаторига қуйидагилар киради:

а) белгиланган тартибда расмийлаштирилган меҳнат дафтарчаси;

б) ижтимоий суғурта органлари томонидан берилган ижтимоий суғурта жамғармасига (пенсия жамғармасига) бадаллар тўланганлигини тасдиқловчи маълумотнома;

в) меҳнат дафтарчаси бўлмаган ҳолларда, шунингдек, меҳнат дафтарчасида зарур ёзувлар бўлмагани ёки ноаниқ ва хато ёзувлар бўлса, бу ҳолда меҳнат стажининг мавжуд эканлиги факти ишлаганлик ҳақидаги маълумотномалар, буйруқлардан кўчирмалар, иш ҳақи бериш бўйича шахсий счетлар, тўлов ведомостлари, ишлар бажарилганлиги ҳақидаги ёзма меҳнат шартнома (контракт)лари, иш даври тўғрисидаги маълумотларни ўзида акс эттирувчи бошқа ёзма ҳужжатлар, башарти иш фаолияти ҳақида санаб қўйилган ҳужжатлар ҳам мавжуд бўлмаса, у ҳолда касба уюшмаси билан (аъзолик бадаллари тўланганлиги ҳақида белги (марка ёпиштирилган бўлса), иш ҳақи тўланганлигини кўзда тутувчи ҳисоб-китоб дафтарчаси асосида ҳам меҳнат стажини аниқланиши мумкин;

г) иш вақтини ҳисобга олиб бўлмайдиган шахсларнинг иш даври (меҳнат стажини) Ўзбекистон Республикаси Пенсия жамғармасининг суғурта бадаллари тўланганлиги ҳақидаги маълумотномалари асосида аниқланади.

Иш вақтини ҳисобга олиб бўлмайдиган ходимларнинг рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги 249-сонли қарори, 8-илоvasида кўзда тутилган бўлиб, улар қаторига:

- 1) юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик билан шуғулланувчи шахслар;
- 2) деҳқон (фермер) хўжалиги аъзолари;
- 3) меҳнат шартномаси бўйича хусусий шахсларга хизмат кўрсатиш билан шуғулланувчи фуқаролар фаолияти киритилган.

Ижодий уюшмалар аъзолари (ёзувчилар, шоирлар, рассомлар ва бошқа ижодий уюшмалар аъзолари)нинг ҳамда ижодий уюшмаларга аъзо бўлмаган ижодий ходимларнинг ижодий фаолияти пенсия жамғармаси томонидан берилган ижтимоий суғурта бадаллари тўланганлиги тўғрисида берилган маълумотномалар асосида меҳнат стажига қўшиб ҳисобланади. Ушбу

шахсларнинг 1991 йил 1 январга қадар бўлган даврдаги, яъни ижтимоий суғурта бадаллари тўланиши қайд этилиши тартиби жорий этилгунига қадар бўлган даврдаги ижодий фаолияти ижодий уюшмалар томонидан берилган маълумотномага кўра (дастлабки асари эълон қилинган, омма олдидан ижро этилган пайтдан бошлаб) меҳнат стажига қўшиб ҳисобланиши мумкин.

Фуқаро ҳарбий хизматни ўтаган (миллий хавфсизлик, ички ишлар ва бошқа ҳарбий органлар таркибида ҳарбий хизмат қилган) вақтлар ҳарбий билетлар, қизил аскар дафтарчаси, ҳарбий штаблар ва муассасалар, ҳарбий архивлар, ҳарбий-даволаш муассасалари берган ёзма маълумотномалар ёки ушбу маълумотномалар асосида меҳнат дафтарчасига киритилган ёзувларга кўра меҳнат стажига қўшиб ҳисобланади.

Олий, ўрта махсус, касб-хунар коллежлари, кундузги аспирантура ва докторантура ҳамда клиник ординатура, кадрлар тайёрлаш марказларида ўқиган давр диплом, шаҳодатнома, гувоҳнома, маълумотнома, архив маълумотномалари, ўқиш даври тўғрисидаги бошқа ёзма ҳужжатлар билан тасдиқлангани ҳолда меҳнат стажига қўшиб ҳисобланиши мумкин.

Фуқаронинг I гуруҳ ногирони, 16 ёшгача бўлган ногирон болани, 80 ёшдан ошган кекса кишиларни парваришлаш билан банд бўлган даври парваришлаш ҳақиқатда амалга оширилганлиги ҳақида тузилган далолатнома; парвариш қилинган шахс I гуруҳ ногирони ёки 16 ёшга етмаган ногирон бола эканлигини ёхуд 80 ёшга кирган шахс эканлигини тасдиқловчи ёзма ҳужжатлар, ўзгалар парваришига мухтож эканликни тасдиқлаб, даволаш муассасаси берган хулоса (кексалар учун) асосида меҳнат стажига қўшиб ҳисобланиши мумкин.

Фуқаронинг тиббий-меҳнат эксперт комиссиясидан ўтганлиги ҳақидаги далолатномадан қўчирма, тиббий хулоса, пенсия гувоҳномаси (ногиронлик пенсияси), ногиронлик нафақаси иш ҳақидаги гувоҳномаси, ижтимоий таъминот бўлимларининг гувоҳномаси шахснинг ўзгалар парваришига мухтож I гуруҳ ногирони эканлигини тасдиқловчи ҳужжатлар сифатида қабул қилиниши мумкин.

80 ёшдан ошган шахс ёшини тасдиқловчи ҳужжат сифатида паспорт ёки туғилганлик гувоҳномасидан кўчирма эътиборга олиниши мумкин.

Ўғай она томонидан ўғай гўдак болаларни (8 ёшгача, ногирон бола –16 ёшгача) тарбиялаш амалга оширилган давр боланинг туғилганлик гувоҳномаси, унинг онаси вафот этгани ҳақидаги ҳлим гувоҳномаси, паспортдан кўчирма, қишлоқ (овул, маҳалла) фуқаролар йиғини берган маълумотнома асосида меҳнат стажига қўшиб ҳисобланиши мумкин.

Қамоқда, озодликдан маҳрум қилиш жойларида, ахлоқ тузатиш (жазони ижро қилиш) органлари, дастлабки тергов органлари, ички ишлар органлари берган ёзма маълумотномага кўра ҳамда шахсни оқланган (реабилитация қилинган)лиги тўғрисидаги ҳужжатга мувофиқ (суд ҳукми ёки ажрими) жиноят ишини ҳаракатдан ётқизиш ҳақидаги дастлабки тергов, прокуратура органининг қарори мавжуд бўлган тақдирда меҳнат стажига қўшиб ҳисобланиши мумкин.

Офицерлар ва бошқа муддатидан ташқари ҳарбий хизматчиларнинг хотинлари, чўпонларнинг хотинлари, Ўзбекистон Республикасининг хорижий ваколатхоналарида, халқаро муассасаларда ишловчи шахсларнинг хотинлари эрлари билан бирга бўлган ҳамда ишлаш имконига эга бўлмаган даврлар тегишлилигича юқори ҳарбий қисмларнинг белгиланган тартибда ва намунада берган маълумотномасига, Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлигининг тегишли муассасаси берган маълумотномага, чўпон ишлаган хўжалик (колхоз ёки совхоз, ширкат хўжалиги, фермер хўжалиги ва бошқалар) томонидан берилган маълумотномага кўра 10 йилдан ортиқ бўлмаган ҳажмда меҳнат стажига қўшиб ҳисобланиши мумкин.

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнат стажини имтиёзли тартибда ҳисобга олишнинг махсус қоидалари тегишли қонун Ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган.

Меҳнат стажини гувоҳларнинг кўрсатмалари билан тасдиқлашга мавжуд иш стажи тўғрисидаги маълумотлар ҳарбий ҳаракат, табиий офат, ҳалокат, фалокат ва бошқа ғавқулодда вазиятлар муносабати билан йўқ бўлиб кетганда

уларни олиш мумкин бўлмасида йўл қўйилади. Бунда меҳнат стажи гувоҳлар кўрсатуви асосида тасдиқланиши учун манфаатдор шахс ёки унинг вакили томонидан ижтимоий таъминот бўлимига берган ёзма аризаси асосида, ариза берувчи билан бир корхонада бирга ишлаган ва уни шахсан билган камида икки гувоҳ кўрсатмасига мувофиқ белгиланиши мумкин.

Гувоҳлар кўрсатуви асосида фақат пенсия тайинлаш учун зарур бўлган иш стажининг ярмигача бўлган қисмига тасдиқланиши ва белгиланиши мумкин.

Юридик шахс бўлмасдан тadbиркорлик билан шуғулланилган давр, деҳқон хўжалиги аъзоси сифатида, диний ташкилотларда ишланган вақтлар фақат Пенсия жамғармасига тегишли бадаллар тўланганлиги тўғрисидаги маълумотномаларга мувофиқ тасдиқланади ва бу даврларни гувоҳларнинг кўрсатмалари билан белгиланишига йўл қўйилмайди.

Меҳнат стажини тасдиқлаш қоидалари юқорида эслатиб қилинган Меҳнат стажини тасдиқлаш ҳақидаги Низомнинг 25-, 31-бандларида белгилаб қўйилган.

Иш стажини тасдиқлаш ҳақида тақдим этилган Хужжатлар ваколатли шахслар имзоси билан тасдиқланган ва корхона муҳри билан гувоҳлантирилган бўлиши лозим.

Меҳнат дафтарчаларидаги ёзувлар улар ёзилган пайтда амалда бўлган меҳнат дафтарчаларини юритиш тўғрисидаги йўриқнома талабларига тўла мос бўлиши, мансабдор шахс имзоси ҳамда корхона муҳри билан тасдиқланган бўлиши лозим. Меҳнат стажи ҳақидаги ҳужжатлар, шу жумладан меҳнат дафтарчаси белгиланган қоидаларга ҳилоф тарзда расмийлаштирилган ҳолларда бу ҳужжатлар асосида иш стажини аниқлаш ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тегишли тартибда ҳал этилади.

Иш даврлари гувоҳлар кўрсатувлари асосида ижтимоий таъминот органлари томонидан аниқланади. Бунда камида икки гувоҳ шахсан чақирилиб, сўроқ қилиниши ва тегишли баённома тузилиши йўли билан ёки уларнинг нотариал тартибда гувоҳлантирилган ёзма кўрсатмалари кўриб

чиқилиши орқали меҳнат стажи тасдиқланиши мумкин. Гувоҳлар иш стажи белгиланаётган шахс меҳнат фаолияти даври тўғрисида турлича (бири кхпроқ, бошқаси эса озроқ давр ҳақида гувоҳлик берганида) кхрсатма берганида Ҳар иккаласининг кўрсатмалари эътиборга олинади.

Меҳнат стажини тасдиқловчи ҳужжатларда кхрсатилган исм-шариф ёки фамилия паспорт ёхуд туғилганлик гувоҳномасидаги исм-шариф, фамилиядан бошқача бўлса (фарқ қилса), ушбу ҳужжатларнинг мазкур шахсга тегишлилиги факти уларни биринчи бўлиб берган ташкилот томонидан бирламчи ҳужжатлар (паспорт, туғилганлик гувоҳномаси) асосида белгиланиши мумкин. Бунинг иложи бўлмаса ва бошқа барча чалкашликлар аниқланган ҳолларда ҳужжатнинг муайян шахсга тегишли эканлиги суд тартибида тасдиқланиши мумкин.

Меҳнат стажи тўғрисидаги ҳужжатларда фақат уларнинг йилигина кхрсатилган ҳолларда иш стажи тегишли йилнинг 1 июлидан бошлаб Ҳисобга олинади. Башарти ой кхрсатилиб, число кхрсатилмаган бўлса, у Ҳолда тегишли ойнинг 15 числосидан бошлаб стаж ҳисобга олинади.

Меҳнат стажини ҳисоблаб чиқариш, гувоҳлар кхрсатуви асосида белгилаш юзасидан келиб чиқан низолар Ўзбекистон Республикаси фуқаролик процессуал қонунчилигига мувофиқ суд тартибида кхриб Ҳал этилади.

Меҳнат стажини имтиёзли (карралаб) ҳисобга олиш асослари ва қоидалари Ўзбекистон Республикаси «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 38-моддасида белгиланган, унга кўра стажга қуйидагилар имтиёзли тарзда қўшиб ҳисобланади:

а) Ҳаракатдаги армия таркибига кирувчи ҳарбий қисм, штаб ва муассасалардаги, жанговар ҳаракатлар даврида партизан отрядлари ва қўшилмаларидаги хизмат ва эркин ёлланганлар таркибидаги иш, байналмилал бурчни бажаришда жанговар ҳаракатларда иштирок этиш — уч Ҳисса баробарида;

б) Иккинчи жаҳон уруши йилларида (1941 йил 22 июндан 1945 йил 9 майга қадар) мамлакат ичкарасида ишлаш, шу жумладан, ҳарбий қисмлардаги

эркин ёлланганлар таркибидаги иш ва ушбу модданинг «а» бандида назарда тутилган хизматдан ташқари ҳарбий хизмат – икки ҳисса баробарида;

в) ушбу қонун 10-моддасининг «а» ва «б» бандларига ҳамда 11-моддасининг «а» бандига мувофиқ, имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқини берадиган – эркакларда 10 йилдан ортиқ ва аёлларда 7 йилу 6 ойдан ортиқ ишланган ҳар бир тхлиқ йил – икки ҳисса баробарида;

г) моховхоналарда, вабога қарши муассасаларда, иммунодефицит вируси билан касалланган шахслар даволанадиган юқумли касалликлар муассасаларида ишлаш – икки ҳисса баробарида;

д) патологоанатомия муассасалари ва суд-тиббий экспертиза муассасаларининг тиббий ходимларидан айрим тоифаларининг иши – бир ярим ҳисса баробарида;

е) асоссиз равишда жиноий жавобгарликка тортилган, асоссиз равишда қатағон қилинган, кейинчалик оқланган фуқароларнинг қамоқда бўлиш ва Ҳибсда сақлаш жойларида турган вақти – бир ярим ҳисса баробарида.

Мавсумий ишларда банд бўлган ходимларнинг иш стажини ҳисобга олиш тартиби «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 39-моддасида белгиланган, унга кўра:

Саноатнинг мавсумий тармоқларига оид корхоналар ва ташкилотларда банд бўлган ходимларнинг тхлиқ мавсум мобайнидаги иши бир йил ишлаган деб, тўлиқ мавсум давомида ишламаган бўлса, ҳақиқий ишлаган даври ҳисобга олинади.

Тхлиқ бир мавсум ишлаш пенсия тайинлаш учун бир йил меҳнат стажига ҳтадиган мавсумий ишлар ва саноатнинг мавсумий тармоқлари рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги қарори 11-иловасида белгилаб қўйилган бўлиб, улар жумласига:

1. Пахта тозалаш саноати корхоналаридаги мавсумий ишлар:

а) пахтани қуритиш;

б) пахтани тозалаш;

в) пахтани юклаш, тушириш;

г) пахтани пневмотранспортга ортиш;

д) куриштиш-тозалаш цехини йиғиштириш ва иситиш, ишлаб чиқариш чиқиндиларини чиқариб ташлаш.

2. Саноатнинг қанд-шакар ва консерва ишлаб чиқариш тармоқлари корхоналаридаги ишлар киритилган.

Чет элда ишлаган вақтни меҳнат стажига қўшиш тартиби «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 40-моддасида белгиланган бўлиб, чет элда ишланган даврлар Ижтимоий суғурта жамғармасига белгиланган суғурта бадаллари тўланган тақдирда, агар давлатлараро битимларда ўзгача қоидалар назарда тутилмаган бўлса, меҳнат стажига қўшиб ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг ёлланма асосда (битим) чет элда ишлаганлиги Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ваколат берган органлар меҳнат дафтарчасига киритган қайдномаларга қараб аниқланади.

Чет эл фуқароларига ва фуқаролиги бўлмаган шахсларга чет элдаги иши Ўзбекистон Республикасида ишлаганига тўғри келадиган стажнинг 1/3 ҳиссасидан ошмаган миқдорда, агар давлатлараро битимларда (шартномаларда) ўзгача қоидалар назарда тутилмаган бўлса, стажга қўшилади.

Ёшга доир пенсияга чиқишда имтиёз берадиган ишлар, касблар, корхоналарнинг 1, 2 ва 3-рўйхатларида кўрсатилган ишларда ишлаган вақтлар белгиланган тартибда ўзаро ҳисобга олинади.

Узоқ йиллик хизмат даври шахснинг муайян имтиёзлар берилишига асос бўладиган мансаб, вазифа, корхоналар, касблардаги узлуксиз меҳнат ёки хизмат фаолиятидан иборат бўлади.

Узоқ йиллик хизмат даври меҳнат ҳуқуқида мансаб маоши, ойлик иш ҳақиға устамалар қўшиб берилишига, меҳнат таътили муддатининг узайтирилишига, махсус унвонларининг узоқ йиллик хизмат даврига мутаносиб равишда кўтарилишига ва бошқа имтиёзлар берилишига асос бўлса, ижтимоий таъминот ҳуқуқида узоқ йиллик хизмат даври имтиёзли

шартларда, одатдагидан эртароқ пенсия тайинланишига ва ижтимоий таъминотга оид бошқа айрим имтиёзлар берилишига сабаб бўлиши мумкин.

Узоқ йиллик хизмат даври энг кўп аҳамият касб этадиган соҳалардан бири – ҳарбий хизматдир. «Ҳарбий хизматчиларнинг пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 1-моддасига кўра, қонунда белгиланган узоқ йиллик хизмат муддатига эга бўлган ҳарбий хизматчилар, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати, Чегара қҳшинлари давлат қҳмиталари, Фавқулодда вазиятлар вазирлигида хизмат қилган бошлиқ ва оддий ҳарбий хизматчилар умрбод тайинланадиган узоқ йиллик хизмат пенсиясини олишга ҳақли бўладилар.

Ҳарбий хизматчиларнинг узоқ йиллик хизмат даврини ҳисоблаш тартиби қонун ҳужжатларига мувофиқ белгиланади.

«Ҳарбий хизматчиларнинг пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 13-моддасига мувофиқ, хизматдан бҳшатишган пайтида камида 20 йил Мудофаа вазирлиги, ички ишлар вазирлиги ва бошқа тегишли идоралар таркибида офицер ёки бошқа муддатидан ташқари ҳарбий хизматни ҳтаган шахслар ёшидан қатъи назар, узоқ йиллик хизмат пенсиясига чиқишлари мумкинлиги кўзда тутилган.

Узоқ йиллик хизмат даври муносабати билан суд, прокуратура ва бошқа айрим давлат хизматчиларининг ҳам имтиёзли шартларда ижтимоий ҳимояланишлари назарда тутиб қўйилган.

Ижтимоий таъминот соҳасидаги, айниқса, пенсияга чиқиш соҳасидаги имтиёзлар маориф, соғлиқни сақлаш, қишлоқ хўжалиги, жисмоний тарбия ва спорт, ижтимоий таъминот, театр-концерт ташкилотлари ҳамда бошқа соҳа ходимлари учун ҳам белгиланган бўлиб, ушбу имтиёзларнинг берилиши мазкур шахсларни тегишли тармоқлардаги касб ва лавозимлардаги узоқ йиллик хизмат даври билан боғлиқ қилиб қўйилган.

Узоқ йиллик хизмат даврини ҳисобга олиш, бир турдаги узоқ йиллик хизмат даврининг иккинчи турдаги хизмат даврини ҳисоблашда эътиборга

олиниши шартлари ҳамда тартиблари конун ҳужжатларига биноан белгилаб қўйилган.

21-Мавзу: ЁШГА ДОИР ПЕНСИЯЛАР

1.Ёшга доир пенсиялар тушунчаси ва уларнинг фуқаролар ижтимоий таъминотида тутган ўрни.

2.Умумий асосларга кўра ёшга доир пенсия тайинлаш ва унинг шартлари.

3.Имтиёзли шартларда ёшга доир пенсия тайинлаш асослари.

4.Тўлиқсиз меҳнат стажи билан ҳамда муддатидан олдин ёшга доир пенсия тайинлаш ва уларнинг хусусиятлари.

1.Ёшга доир пенсиялар тушунчаси ва уларнинг фуқаролар ижтимоий таъминотида тутган ўрни.

«Биз туб иқтисодий ислоҳотларни амалга оширишга киришар эканмиз, – деган эди Ўзбекистон Республикаси-нинг Президенти И.А.Каримов, – бозор муносабатларига асосланган иқтисодиётни барпо этиш куруқ мақсад эмас, деган аниқ хулосага келдик. Барча ислоҳотларнинг – иқтисодий, демократик, сиёсий ислоҳотларнинг асл мақсади инсонга муносиб турмуш ва фаолият шароитларини вужудга келтиришдан иборат».

Мамлакатимиздаги ўзгаришларнинг бош мақсадини акс эттирувчи ушбу тамойилга изчиллик билан амал қилиб келинмоқда ва аҳолининг заиф қатламларини, шу жумладан, кекса ёшдаги фуқароларни ижтимоий Ҳимоялашнинг зарур чора-тадбирлари кхрилмоқда.

Республикаимиз Президенти И. А. Каримовнинг ташаббуси билан 2002 йилни «қарияларни қадрлаш йили» деб эълон қилиниши жамиятимизнинг файзи бўлган кекса ёшдаги отахонлар ва онахонларимизга нисбатан ғамххрлик ва эътиборнинг янада кучайишига сабаб бўлди.

Шу муносабат билан Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 2001 йил 6 декабрдаги «Аҳолини ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини аниқ йўналтирилган тарзда қўллаб-қувватлашнинг 2002–2003 йилларга мўлжалланган дастури тўғрисида»ги қарори билан ушбу соҳага оид давлат

дастури тасдиқланди ва бу дастурни рхёбга чиқаришга қаратилган ҳукуматнинг бир қатор қарорлари қабул қилинди. Мазкур давлат дастури ва унинг ижроси юзасидан қабул қилинган бошқа қонун ҳужжатларида кекса авлодни қўллаб-қувватлашга оид чора-тадбирлар марказий ўринни эгаллайди.

Кекса ёшдаги фуқароларни ижтимоий таъминлашнинг асосий шаклларида бири – ёшга доир пенсиялар саналади. Шунини айтиб ҳтиш кифояки, 2002 йил 1 январга келиб Ўзбекистонда 2718 минг пенсионер бўлган ва уларнинг 2 миллиондан ортиғини ёшга доир пенсия оловчи шахслар ташкил этган. Ҳар ойда республика бўйича 28 миллиард сўм, бир йилда эса 340 миллиард сўмга яқин маблағ фуқароларга пенсия сифатида тўланган. Бу кўрсаткич халқаро кўрсаткичларга бирмунча яқин келади. Жумладан, Европадаги оилалар умумий даромадида давлат томонидан бериладиган ижтимоий тўловлар 25,7 фоизни, унинг 2/3 қисмини эса пенсия шаклидаги тўловлар ташкил этади. Европа Иттифоқи аъзоси бўлган давлатларда эса 30 фоиздан ортиқ оилалар қарилик нафақалари олиб келганлар. Бу кўрсаткич турли давлатларда турлича бўлса-да, аммо харид қилиш қуввати стандартлари (Standart de Pouvoir d'Achat)га умуман олганда мос келади.

Бизнинг республикамызда ҳам ижтимоий таъминотнинг амалга оширилишида ушбу халқаро стандартларга мослашиш мақсади илгари сурилган.

«Ёшга доир пенсия» тушунчаси қонунчилигимизда нисбатан янги бўлиб, даставвал Ўзбекистон Республикаси-нинг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги 1993 йил 3 сентябрда қабул қилинган қонунида муомалага киритилди. Бунга сабаб қарилик ва ёшга доир пенсия тайинлаш тушунчалари ҳртасида жиддий тафовут борлиги бўлди. қонунчилик 50 ёш, 45 ёш ва ҳатто 40 ёшдан пенсияга чиқиш мумкинлигини назарда тутди. Ваҳоланки 40 ёшли, 50 ёшли ва ҳатто 60 ёшли шахсни қария деб аташ кўпчилилик ҳолларда ғайриоддий туюлади.

Э. Ғозиевнинг 1994 йилги тадқиқотларига қараганда 61 ёшдан 74 ёшгача бўлган шахслар кексайиш даврини бошдан кечираётган шахслар деб, 75–99

ёшдаги шахслар кекса шахслар деб эътироф этилмоғи лозим. Турмуш кечириш даражасининг яхшиланиб бориши, соғлиқни сақлаш ва ижтимоий хизматлар сифатининг ортиб бориши туфайли хртача умр кечириш ёшининг узайиши, кексалик чегарасининг янада ортиши кузатилади. Ёшга доир пенсия фуқаронинг меҳнат қобиляти йўқолиши ёки пасайиши билан боғланган бўлиб, муайян ёшга етиши ва қонунда назарда тутилган ҳажмдаги иш стажи мавжудлиги асосида бутун умрга тайин этиладиган давлат таъминоти турларидан бири ҳисобланади. Ёшга доир пенсия аслида фуқаронинг ўтган даврлардаги меҳнат фаолияти, жамият бойликлари қўпайишига қўшган ҳиссаси учун жамият унга берадиган моддий таъминот, мамлакат миллий даромадининг тақсимланишидан иборатдир.

Ҳозирги пайтда амалда бўлган «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги ҳамда «Ҳарбий хизматчи-ларнинг пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонунларга мувофиқ, ёшга доир пенсияларнинг қуйидаги турлари назарда тутилган:

- 1) умумий асослардаги ёшга доир пенсия;
- 2) имтиёзли шартлар билан тайинладиган ёшга доир пенсия;
- 3) тўхлиқсиз иш стажи билан тайинладиган ёшга доир пенсия;
- 4) муддатидан олдин тайинладиган ёшга доир пенсия;
- 5) Ҳарбий хизматчиларнинг узоқ йиллик хизмат учун пенсиялари.

Ушбу пенсиялар умумий жиҳатлар билан бир қаторда бирмунча ўзига хос жиҳатларга ҳам эга бўлиб, пенсияга оид қонунчилик амалиётда қўлланилаётганида ушбу жиҳатлар эътиборга олинмоғи лозим бўлади.

Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонунининг 1-моддасига кўра: «Ўзбекистон Республикаси фуқаролари ушбу қонунда назарда тутилган тартибда давлат томонидан пенсия билан таъминланиш ҳуқуқига эгадирлар.

Республика ҳудудидан ташқарида яшаб турган Ўзбекистон Республикасининг фуқароларини пенсия билан таъминлаш давлатлараро битимлар (шартномалар) асосида амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикасида доимий яшаб турган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар, башарти давлатлараро битимлар (шартномалар)да ўзгача қоидалар назарда тутилмаган бўлса, Ўзбекистон Республикаси фуқаролари билан тенг равишда пенсия олиш Ҳуқуқига эгадирлар.

Иш стажига эга бўлмаган фуқаролар ва уларнинг оилалари қонунга биноан давлат пенсиялари олиш ҳуқуқига эга эмаслар. Уларнинг ижтимоий таъминланиш тартибини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилаб қўяди».

Демак, корхона ва ташкилотларда ёлланиб (меҳнат шартномаси тузиб) ишлаган ёки бўлмаган бошқача тарзда ижтимоий фойдали фаолият (жамоа хўжалиги, ширкат хўжалиги, фермер-деҳқон хўжалиги, кооперативлар аъзоси сифатида, якка тартибдаги тадбиркор сифатида, эркин ижодкор тарзида ва ҳоказо) билан шуғулланган шахслар, башарти улар учун иш берувчилар томонидан (кооперативлар томонидан, якка тартибдаги тадбиркорларнинг ўзи томонидан) бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига давлат ижтимоий суғурта бадаллари тўлаб келинган бўлса ёшга доир пенсия олишга ҳақли бўладилар. Башарти иш берувчининг айби билан (бўйин товлаши ёки тўловга қобилиятсизлиги сабабли) суғурта бадаллари тўланмаган бўлса-да, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 283-моддасида ходимларнинг ёшга доир пенсияларни ва бошқа пенсияларни олиш ҳуқуқлари кафолатланавериши кўрсатиб қўйилган.

Фаолиятнинг муайян турлари билан машғул бўлган шахсларнинг (масалан, ҳарбий хизматчилар, ички ишлар органи ходимлари, бошқа баъзи давлат хизматчилари) улар учун бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўланган тўланмаганлигидан қатъи назар, умумий асосларда ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқига эга эканликлари белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон ҳудудидан ташқарида яшаётган фуқароларнинг пенсия таъминоти масалалари умумий қоидага кўра улар яшаётган мамлакатнинг миллий қонунчилиги билан тартибга солинади.

Фуқароларни пенсия таъминоти соҳасидаги икки томонлама ва қўш томонлама давлатлараро ёки ҳукуматлараро халқаро шартномалар тузилиши йўли билан ўзаро ҳамкорлик амалга оширилади, ушбу асосда бир давлат фуқароларини бошқа бир давлатда ижтимоий ҳимоялаш, шу жумладан, ёшга доир пенсиялар билан таъминлаш амалга оширилади. Бугунги кунда ана шундай ўзаро ёрдам қўрсатиш масаласи юзасидан Ўзбекистон Республикасининг бир қатор давлатлар билан икки томонлама ва қўш томонлама аҳдлашувлари мавжуд бўлиб, амал қилиб келмоқда.

Фуқароларга пенсия олиш ҳуқуқи пайдо бўлганида (муайян ёшга етган ва иш стажига эга бўлганда) пенсия сўраб мурожаат қилиш ҳуқуқи берилган ёки бу ҳуқуқдан воз кечганлари ҳолда ўзлари хоҳлаган вақтгача меҳнат фаолиятларини давом эттиришлари мумкин.

Фуқаро қонунга кўра бир неча пенсия турини олишга айна пайтда ҳақли бўлиб қолган тақдирда (масалан, ногиронлик пенсияси ёки узоқ йиллик хизмат пенсиясини олиб келган шахс қарилик пенсияси олиш ёшига етса), бу пенсиялардан фақат биттасини олишга ҳақли бўлади ва пенсия турини танлаш ҳуқуқи фуқарога берилган.

«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 7-моддасига кўра: ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқига:

эркаклар – 60 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 25 йил бўлган тақдирда;

аёллар – 55 ёшга тўлганда ва иш стажлари камида 20 йил бўлган тақдирда эга бўладилар.

Ёшга доир пенсия тайинлаш пайтида Ўзбекистон Республикаси «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонунининг 37-моддасида санаб қўрсатилган барча фаолият турлари меҳнат стажига қўшиб ҳисобланади. Аммо бунда ҳақиқий ишлаган даврга кўра ҳисобланадиган

меҳнат стажи билан шартли равишда эътиборга олиннадиган меҳнат стажи (болалар парвариши билан машғул бўлган давр, амалда ишламаган бўлса-да, қонун ҳужжатларига кўра иш стажига қўшиб ҳисобланадиган бошқа даврлар) ўртасидаги ўзаро нисбат назарда тутилган.

Хуллас фуқароларга умумий асосларда ёшга доир пенсия тайинланишининг асосий шартлари:

- а) фуқаронинг белгиланган ёшга етганлиги;
- б) муайян ҳажмдаги иш стажига эга эканлиги;
- в) фуқаронинг ёшга доир пенсия тайинлашликни сўраб ариза билан мурожаат қилиши саналади.

Фуқароларга уларнинг касби, меҳнат шароитларининг хусусиятлари ва бошқа омиллар эътиборга олингани ҳолда одатдагидан афзалроқ шартларда ёшга доир пенсия тайинлаш назарда тутилган. Имтиёзли шартларда ёшга доир пенсия тайинланиши аслида шахс ноқулай, зарарли ёки руҳий-физиологик жиҳатдан танг шароитларда ишлаганлиги, шу орқали ўз соғлиғи ва ҳаётини хавф остида қолдиргани ҳолда жамиятга кўпроқ фойда келтирувчи фаолият тури билан шуғулланганлиги учун жамият томонидан тоғон тўқиланишидан иборатдир.

Имтиёзли шартларда пенсия тайинланиши натижасида фуқаро ёшга доир пенсияга чиқиш пайтида қуйидаги имтиёзларни қўлга киритиши мумкин:

- 1) пенсияга чиқиш учун белгиланган ёшнинг одатдагидан камроқ бўлиши;
- 2) талаб этиладиганидан камроқ меҳнат стажига эга бўлган ҳолларда ҳам пенсия тайинланиши;
- 3) пенсия миқдорини ҳисоблаш пайтида афзаллик берилиши;
- 4) пенсионер ишни давом эттиргани тақдирда ҳам афзаллик берилиши ва бошқалар.

Имтиёзли шартларда ёшга доир пенсия тайинлашнинг умумий асослари «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 9-моддасида назарда тутилган. Унга кўра:

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлайдиган рўйхатларга мувофиқ, фуқароларнинг айрим тоифалари имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар, чунончи:

ёшидан қатъи назар пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар ва лавозимларнинг 1-рўйхати;

умумий белгиланган ёшни 10 йилга қисқартирган ҳолда пенсия олиш Ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кҳрсаткичларнинг 2-рўйхати;

умумий белгиланган ёшни 5 йилга қисқартирган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, вазифалар ва кҳрсаткичларнинг 3-рўйхати.

Шунингдек, уруш ногиронлари, болаликдан ногирон болаларнинг оналари, лилипутлар, паканалар ва экология фалокати минтақасида ишлаган фуқаролар имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 12 майдаги қарорига кўра «Имтиёзли шартларда пенсия олиш Ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кҳрсаткичларнинг 1, 2 ва 3- рўйхатлари» тасдиқланган.

Ушбу рўйхатлар Ўзбекистон Республикасида қўлланиладиган ва мулкчилик шакли, ҳўжалик юритиш усулларида қатъи назар, барча корхона, муассаса, ташкилотлар учун мажбурий бўлган имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касбларни ўзида мужассамлантирган. Уларда фан ва техниканинг бугунги кунда эришган ютуқлари, технологияларнинг хусусиятлари, меҳнатни ташкил қилиш даражаси, корхоналардаги ноқулай ва зарарли ишлаб чиқариш омилларини тҳлиқ бартараф этиб бўлмаслиги, мутлақ хавфсиз ва қулай меҳнат шароитлари яратиш имкони йўқлиги ҳисобга олингани ҳолда имтиёзлар ҳажми белгилаб қўйилган. Бунда пенсия соҳасида бериладиган имтиёзларнинг ҳажми ва мазмуни меҳнат қилиш шароитларининг оғирлиги, зарарли омилларнинг таъсир кучи каби ҳолатларга мутаносиб равишда белгиланган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ижтимоий таъминот вазирликларининг 1994 йил 26 июндаги қарори билан «Ёшга доир имтиёзли шартларда пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичларнинг 1, 2 ва 3-рўйхатларини қўллаш тартиби тўғрисида»ги тушунтириш тасдиқланган бўлиб, унда рўйхатлардаги имтиёзларни турли шароитларда татбиқ этишнинг алоҳида жиҳатлари ҳамда ўзига хос қоидалари белгилаб берилган. Унда айтилишича, шахснинг асоссиз қатағон қилинган, нотўғри ишдан бҳшатирилганлиги туфайли мажбуран ишламай юрган вақтлар, икки ёшгача боласи бор аёлнинг бошқа енгилроқ ишга ўтказилган вақти ва қонун ҳужжатларида назарда тутиб қўйилган бошқа даврлар шартли равишда имтиёз берадиган ишларда ишлаган вақтларга тенглаштирилади ҳамда тегишли имтиёзнинг тўла ҳажмда берилишига сабаб бўлади.

Кўрсатиб қилинган рўйхатларнинг биринчисида кўзда тутилган вазифаларда ишлаган шахсларга ёшга доир пенсияга чиқиш соҳасида бериладиган имтиёзлар «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 10-моддасида белгилаб қўйилган. Унга кўра:

«Ёшидан қатъи назар, қуйидагилар имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар:

а) қон саноатидаги етакчи касб эгалари бўлган ходимлар – башарти, улар ана шу ишларда камида 20 йил ишлаган бўлсалар (1-рўйхат, I қисм);

б) бевосита ер ости ва очиқ қон ишларида (шу жумладан, қон-қутқарув қисмларининг шахсий таркиби) қўлмиш, маъданлар ва бошқа фойдали қазилмаларни қазиб олишда, шахталар ва қонлар қурилишида тўлиқ иш қуни давомида банд бўлган ходимлар – башарти, улар ана шу ишларда камида 25 йил ишлаган бўлсалар (1-рўйхат, II қисм);

в) учувчилар ва учувчи-синовчилар таркибига қирувчи ходимлар, улар хизмат қилган қорхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг идоравий бўйсунувидан қатъи назар, белгиланган хизмат муддатини ана шу лавозимларда эркаклар камида 25 йил ва аёллар камида 20 йил адо этганлари

тақдирда (1-рўйхат, III қисм). Юқорида қайд этиб ҳтиланган ходимлар саломатлигига (касаллигига) кўра учиш ишларидан бҳшатиланган тақдирда, белгиланган хизмат муддатини эркаклар камида 20 йил ва аёллар камида 15 йил адо этган бўлсалар;

г) театрлар ва бошқа театр-томоша корхоналари артистларининг айрим тоифалари:

иждодий иш стажи камида 20 йил бўлганда (1-рўйхат, IV қисм);

иждодий иш стажи камида 25 йил бўлганда (1-рўйхат, V қисм);

иждодий иш стажи камида 30 йил бўлганда (1-рўйхат, VI қисм);

д) спортчиларнинг айрим тоифалари иш стажи камида 20 йил бўлганда (1-рўйхат, VII қисм)».

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги қарорининг 1-иловасида «Учувчилар ва синовчи учувчилар таркибига кирувчи ходимларга пенсия тайинлаш учун белгиланган хизмат муддатларини ҳисоблаш Тартиби» тасдиқлаб қўйилган бўлиб, унда ушбу тоифадаги ходимлар хизмат муддатларини ҳисобга олиш учун асос бҳладиган мезонлар ҳамда бирликлар, бундай хизмат муддатларини имтиёзли (карралаб кўпайтирган ҳолда) ҳисобга олиш шартлари баён этиб берилган.

Учувчилар ва синовчи-учувчилар таркибидан бўлган ходимлар саломатлигига кўра учиш ишидан бҳшаган тақдирда белгиланган хизмат муддатининг муайян қисмини ўтаган бўлсалар, хусусан, эркаклар камида 20 йиллик, аёллар камида 15 йиллик ана шундай махсус иш стажига эга бўлганлари тақдирда имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқига эга бҳладилар.

Театрлар ва бошқа театр-томоша корхоналари артистларининг айрим тоифалари махсус меҳнат стажига эга бўлганларида имтиёзли пенсияга чиқиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Биринчи сонли рўйхатнинг IV қисмида кўзда тутилган қуйидаги артистлар ушбу вазифаларда камида 20 йиллик махсус иш стажига эга бўлсалар, ёшларидан қатъи назар, ёшга доир пенсияга чиқишлари мумкин бҳлади:

- балет артистлари;
- профессионал бадий жамоаларда ракс номерларини бажарувчи артистлар;
- мимика ва имо-ишора театрларининг артистлари;
- травестлар (болалар, ҳсмирлар ва қизларнинг ролини бажарувчилар);
- опера ва балет театрлари, муסיқали ва муסיқали драма театрларининг, концерт ташкилотлари, телевидение ва радиоэшиттиришнинг ашулачи-артистлари.

Биринчи сонли рўйхатнинг V ва VI қисмларида эса камида 25 йиллик махсус ижодий иш стажига эга бўлганда ёшидан қатъи назар ёшга доир пенсияга чиқиш ҳуқуқига эга бўлган артистлар тоифалари санаб кўрсатиб қўйилган. Улар (V қисм):

- опера ва балет театрлари, муסיқали ва муסיқали-драма театрларининг, концерт ташкилотлари, телевидение ва радио эшиттиришнинг ашулачи-артистлари (солистлари);
- эпчиллик номерларини (каскадёрлар) бажарувчи артистлар;
- якка партияларни бажарувчи профессионал хор жамоаларининг артистлари;
- бадий жамоаларда пуфлаб чалинадиган асбобда чалувчи артистлар. қўғирчоқ театрларининг қўғирчоқбозлари, болалар ва ёш томошабинлар театрларининг артистлари;

цирklar ва концерт ташкилотлари (VI қисм):

- профессионал бадий жамоаларнинг хор артистлари;
- оркестр артистлари (пуфлаб чалинадиган ва торли асбоб артистларидан ташқари);
- мимика ансамбли артистлари;
- вокал-драматик қисм артистлари;
- концертмейстер-пианиночилардан иборат.

Шунингдек, 1-сонли рўйхатнинг VII қисмига кўра спортчиларнинг айрим тоифалари ҳам муайян махсус меҳнат стажига эга бўлганларида ёшга доир пенсияга чиқишлари мумкинлиги айтилади.

Хусусан: «Улар мастерлар командаси штатида 10 йил турганда, жумладан, Ўзбекистон Республикаси терма командаларида ёки Ўзбекистон Республикаси терма командаси таркибида камида 6 йил турганда имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар. Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг хизмат кўрсатган мастери, халқаро классдаги спорт мастерлари ҳам шундай пенсия ҳуқуқига эгадирлар», деб кўрсатиб қўйилган.

«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 11-моддасида умумий белгиланган ёшни 10 йилга қисқартирилган ҳолда имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқи ҳақида кўрсатилган бўлиб, у Вазирлар Маҳкамаси томонидан 1994 йил 12 майда тасдиқланган 2-рўйхатга мос келади. Мазкур моддада қайд этилишича:

«Охирги иш жойидан қатъи назар, қуйидагилар ушбу қонуннинг 7-моддасида белгиланган ёшни 10 йилга (яъни, эркаклар – 50 ёшдан, аёллар – 45 ёшдан) қисқартирилган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар:

а) ер ости ишларида, меҳнат шароити ҳта зарарли ва ҳта оғир ишларда тҳлиқ иш куни давомида банд бўлган ходимлар (2-рўйхат, I-қисм);

эркаклар – иш стажи камида 20 йил бўлиб, бундан камида 10 йили кўрсатиб ҳтилган ишларга тўғри келган тақдирда;

аёллар – иш стажи камида 15 йил бўлиб, бундан камида 7 йилу 6 ойи кўрсатиб ҳтилган ишларга тўғри келган тақдирда.

Ер ости ишларидаги меҳнат стажи эркакларда 10 йилдан кам ва аёлларда 7 йилу 6 ойдан кам бўлган ҳолларда ходимларга бу ишларидаги ҳар бир тўлиқ йил учун ушбу қонуннинг 7-моддасида назарда тутилган пенсия ёши 1 йилга қисқартирилади.

Меҳнат шароити ўта зарарли ва ҳта оғир ишларда – эркаклар камида 5 йил, аёллар камида 3 йилу 9 ой – ишлаган ходимларга пенсия ушбу қонуннинг

7-моддасида назарда тутилган пенсия ёши шундай ишда банд бўлинган Ҳар бир тхлик йил учун 1 йилга қисқартирилган Ҳолда тайинланади;

б) цирklar ва концерт ташкилотлари артистларининг айрим тоифалари ижодий ишдаги стажи камида 20 йил бўлган тақдирда (2-рўйхат, II қисм)».

2-рўйхат икки қисмдан иборат бўлиб, I қисмида халқ ххжалигининг барча тармоқларида (ер ости, тоғ-кон, металлургия, кимё, нефтни қайта ишлаш, соғлиқни сақлаш, транспорт, умумий касблар, атом энергетикаси ва бошқа соҳаларга оид ишлар) қўлланиладиган зарарли ва оғир ишлар санаб кўрсатилган.

II қисмида эса цирк ва бошқа концерт ташкилотларининг артистлари, чунончи:

- акробатлар;
- кураш тушувчилар;
- гимнастлар;
- ёввойи Ҳайвон ҳргатувчилар;
- масхарабозлар;
- мотовело фигурачилар;
- чавандозлар;
- куч жонглерлари;
- эквилибристлар;
- барча номдаги лилипут артистлар шулар қаторига киритилган.

3-рўйхатда умумий белгиланган ёшни 5 йилга камайтирилгани ҳолда, яъни эркаклар учун 55 ёшдан, аёллар учун эса 50 ёшдан ёшга доир пенсияга чиқиш ҳуқуқини берадиган ишлар, касблар, лавозимлар назарда тутилган. Ушбу рўйхат ҳажм жиҳатдан энг салмоқлиси бўлиб ҳисобланади ва халқ ххжалиги, иқтисодиёт тармоқларининг турли соҳаларига оид бир неча юзлаб турли касб ва вазифалар кўзда тутилган. Ушбу рўйхат таркибий жиҳатдан тхқиз қисмдан иборат ва биринчи қисмининг ўзида 35 бўлим мавжуд.

«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 12-моддасига кўра: охириги иш жойидан қатъи назар, қуйидагилар

белгиланганидан 5 йил аввал, яъни эркаклар – 55 ёшдан, аёллар эса 50 ёшдан бошлаб ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар:

а) уруш ногиронлари ва уларга тенглаштирилган шахслар;

б) меҳнат шароити зарарли ва оғир ишларда тўлиқ иш куни давомида банд бўлган ходимлар (3-рўйхат, I қисм):

эркаклар – иш стажи камида 25 йил бўлиб, бундан камида 12 йилу 6 ойи кҳрсатиб ҳтилган ишларга тўғри келган тақдирда;

аёллар – иш стажи камида 20 йил бўлиб, бундан камида 10 йили кҳрсатиб ҳтилган ишларга тўғри келган тақдирда.

Меҳнат шароити зарарли ва оғир ишларда – эркаклар камида 6 йилу 3 ой, аёллар камида 5 йил – ишлаган ходимларга пенсия ушбу қонуннинг 7-моддасида назарда тутилган пенсия ёши эркакларнинг бундай ишдаги Ҳар 2 йилу 6 ойи учун ва аёлларнинг бундай ишдаги ҳар 2 йили учун 1 йилга қисқартирилган ҳолда тайинланади;

в) қишлоқ ххжалиги ходимларининг айрим тоифалари (3-рўйхат, II қисм);

эркаклар – умумий иш стажи камида 25 йил бўлиб, бундан камида 20 йили кҳрсатиб ҳтилган ишларга тўғри келган тақдирда;

аёллар – умумий иш стажи камида 20 йил бўлиб, бундан камида 15 йили кҳрсатиб ҳтилган ишларга тўғри келган тақдирда;

г) тракторчи-машинист, тракторлар ва экскаваторлар негизида йиғилган қурилиш, йўлсозлик ва юк ортиш-тушириш машиналарининг машинисти бўлиб ишлаган аёллар – умумий иш стажи камида 20 йил бўлиб, бундан камида 15 йили кўрсатиб ҳтилган ишларга тўғри келган тақдирда (3-рўйхат, III қисм);

д) авиация муҳандис-техниклари таркибининг ходимлари (3-рўйхат, IV қисм);

эркаклар – авиациядаги умумий иш стажи камида 25 йил бўлиб, бундан камида 20 йили кўрсатиб ўтилган вазифаларга тўғри келган тақдирда;

аёллар – авиациядаги умумий иш стажи камида 20 йил бўлиб, бундан камида 20 йили кўрсатиб ўтилган вазифаларга тўғри келган тақдирда;

е) тхқимачилик ишлаб чиқариш дастгоҳлари ва машиналарида ишлаган аёллар – кхрсатиб ҳтиланган ишдаги стажи камида 20 йил бўлган тақдирда (3-рўйхат, V қисм);

ж) шаҳар йўловчилар ташиш транспорти ҳайдовчилари (3-рўйхат, VI қисм);

эркаклар – камида 25 йил иш стажига эга бўлиб, бундан камида 20 йили кхрсатиб ҳтиланган ишга тўғри келган тақдирда;

аёллар – камида 20 йил иш стажига эга бўлиб, бундан камида 15 йили кхрсатиб ҳтиланган ишга тўғри келган тақдирда;

а) беш ва ундан ортиқ фарзанд туқан ва уларни саккиз ёшгача тарбиялаган аёллар Ҳамда болаликдан ногирон фарзандларнинг оналари уларни шу ёшгача тарбиялаган бўлсалар – болани парваришлаш учун кетган вақтни қхшиб Ҳисоблаганда (37-модданинг «д» ва «ж» бандлари) иш стажи камида 20 йил бўлса ёки болани парваришлаш учун кетган вақт қхшилмаганда иш стажи камида 15 йил бўлган тақдирда.

Башарти аёл ҳғил ва ҳғай қизни улар 8 ёшга тхлгунча камида 5 йил тарбиялаган бўлса, пенсия тайинлашда улар Ҳақиқий фарзандлар билан тенг равишда Ҳисобга олинадилар;

и) экология фалокати минтақасида ишлаган фуқаролар:

эркаклар – уммий иш стажи камида 25 йил бўлиб бундан камида 20 йили кхрсатиб ҳтиланган минтақага тўғри келган тақдирда;

аёллар – умумий иш стажи камида 20 йил бўлиб, бундан камида 15 йили кхрсатиб ҳтиланган минтақага тўғри келган тақдирда;

к) ўқитувчилар ва бошқа маориф ходимлари – махсус иш стажи камида 25 йил бўлган тақдирда (3-рўйхат, VII қисм);

л) шифокорлар ва бошқа тиббий ходимлар – махсус иш стажи қишлоқ жойида камида 25 йил ва шаҳарларда камида 30 йил бўлган тақдирда (3-рўйхат, VIII қисм);

м) ижтимоий таъминот тизимининг қариялар, ногиронлар ва ёлғиз фуқароларга хизмат кўрсатишда бевосита банд бўлган ходимлари (3-рўйхат, IX қисм);

эркаклар – махсус иш стажи камида 25 йил бўлган тақдирда;

аёллар–махсус иш стажи камида 20 йил бўлган тақдирда.

Уруш ногиронлари ва уларга тенглаштирилган шахслар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги қарорининг 2-иловасида назарда тутилган. Бунда имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи кўрсатиб қўйилган сабаблар билан ногирон деб топилган ҳар учала гуруҳ (I, II, III гуруҳ ногиронлиги) ногиронларида ҳам пайдо бўлади.

12-модданинг «б» бандига биноан имтиёздан фойдаланиш ҳуқуқи рўйхатнинг I қисми, барча 35 бўлимида назарда тутиб қўйилган касб ва вазифаларда белгиланган муддат давомида меҳнат қилган барча фуқароларда юзага келади. Бунда уларнинг ушбу ишларда қачон ишлаганлигининг, олдин ёки кейинлигининг аҳамияти йўқ.

Ушбу асосдаги имтиёзли шартларда ёшга доир пенсияга чиқиш Ҳуқуқини берадиган қишлоқ хўжалиги ишларининг рўйхати, бошқа қўшимча шартлар Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги қарорининг 5-иловасида назарда тутилган.

Ҳозирги пайтда фуқароларнинг жуда катта қисми, мазкур 3-рўйхатда назарда тутилган имтиёзли ёшга доир пенсияга чиқиш ҳуқуқидан фойдаланмоқдалар.

«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонунда бошқа асосларга кўра имтиёзли шартларда ёшга доир пенсияга чиқиш ҳуқуқини берувчи ҳолатлар ҳам кўзда тутиб қўйилган. Жумладан, мазкур қонуннинг 13-моддасига мувофиқ гипофизар миттилик (нанизм) касалига чалинганлар (лилипутлар) ва гавда тузилишида мутаносиблик бузилган пакана (карлик) шахслар: эркаклар камида 25 йиллик иш стажи билан 45 ёшдан, аёллар эса камида 20 йиллик иш стажи билан 40 ёшдан ёшга доир пенсияга чиқишга

ҳақли бўладилар. Фуқаронинг гипофизар митти (лилипут)лиги ёки пакана (кар) эканлиги тиббӣй мезонларга кўра ва тиббӣй хулосаларга мувофик равишда белгиланади.

1999 йилни Республикамиз Президенти И. А. Каримов ташаббусига кўра «Аёллар йили» деб эълон қилиниши муносабати билан Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1999 йил 14 апрелда «Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида» қонун қабул қилинди. Ушбу қонунда назарда тутилган имтиёзлардан бири – мулкчилик шаклидан қатъи назар, корхоналарда меҳнат қилиш, Ҳарбӣй хизмат даври (мудофаа, ички ишлар, миллий хавфсизлик хизматлари ва бошқалар), Ҳарбӣйлаштирилган соқчиликдаги махсус алоқа органлари ва тоғ-қон қутқарув қисмларидаги хизмат; ижтимоӣй суғурта Пенсия жамғармасига тегишли бадаллар тўлангани Ҳолдаги яққа тартибдаги (юрӣдик шахс бўлмасдан) меҳнат фаолияти туфайли камида 20 йиллик меҳнат стажига эга бўлган аёллар 54 ёшдан ёшга доир пенсияга чиқишлари мумкин бўлди. Ушбу қонун қабул қилиниши муносабати билан «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонун янги, 121-модда билан тўлдирилди.

Бошқача асосларга кўра 20 йиллик иш стажига эга бўлган аёллар (болаларни парваришлаш, I гуруҳ ногирони ёки 80 ёшдан ошган қарияга қараб турилган вақт, олий ёки бошқа кундузги ҳқув юртларида ўқиш даври ва бошқалар) бундай имтиёздан фойдалана олмайдилар. Масалан, фуқаро Бозорова жами 30 йиллик иш стажи билан 54 ёшдан пенсия тайинлашликни сўраб мурожаат қилди. У 25 йил қишлоқ хўжалиги машинасозлиги заводида бухгалтер бўлиб ишлаган ва 5 йил уч ёшга етмаган болалари парвариши билан банд бўлган. Бозорова 54 ёшдан ёшга доир пенсияга чиқиш ҳуқуқига эга, чунки унинг бевосита меҳнат стажи 20 йилдан кўп. Фуқаро Исматова 54 ёшдан пенсия тайинлашни сўраб мурожаат қилди. Унинг умумӣй иш стажи 26 йил бўлиб, шундан 6 йили гўдак болаларни парваришлаш давридан, 5 йили эса олий ҳқув юртида ишлаб чиқаришдан ажралмаган Ҳолдаги ҳқиш давридан иборат. Яъни, Исматованинг бевосита ишлаган давридаги меҳнат стажи 15

йилни ташкил қилади. Унинг бевосита меҳнат стажи 20 йилдан кам бўлганлиги туфайли 54 ёшдан пенсияга чиқиш ҳуқуқидан фойдаланишга ҳақли эмас.

Фуқароларга ёшга доир пенсиялар белгиланган ёшга етган ва талаб этиладиган энг кам иш стажидан кам бўлмаган меҳнат стажига эга бўлганларида тхлиқ миқдорда тайинланади.

Бироқ пенсия ёшига етган фуқаро белгилаб қўйилганидан (эркаклар – камида 25 йил, аёллар – камида 20 йил) кам меҳнат стажига эга бўлгани тақдирда Ҳам (масалан, 5 йил ёки 10 йиллик иш стажи билан) пенсия тайинлашларини схраб мурожаат қилишга Ҳақли бўлади. Бундай Ҳолда фуқарога мавжуд меҳнат стажига мутаносиб равишда ва тхлиқ пенсиянинг тақдим этилган мавжуд меҳнат стажига мос келувчи Ҳажмда тхлиқ бўлмаган ёшга доир пенсия тайинланиши мумкин. Бундай пенсияни Ҳисоблаб чиқариш қоидалари, пенсиянинг энг кам миқдори ва бошқа масалалар амалдаги қонун Ҳужжатларига мувофиқ тарзда Ҳисобланади.

«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 14-моддасида айтилишича:

Ходимларнинг сони қисқартирилиши ёки корхоналар, муассасалар ва ташкилотлар тугатилиши муносабати билан бўшатиш ва ишсиз мақомига эга бўлган шахслар:

эркаклар – 58 ёшга тхлганда ва иш стажи камида 25 йил бўлган тақдирда;
аёллар – 53 ёшга тхлганда ва иш стажи камида 20 йил бўлган тақдирда
пенсия олиш Ҳуқуқига эга бўладилар.

Шунингдек, Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майда қабул қилинган «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонунининг 25-моддаси, ҳн биринчи қисмига кўра: «Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ва ишсиз деб эътироф этилган, пенсия таъминоти тўғрисидаги қонун ҳужжатларига

мувофиқ пенсияга чиқиш учун талаб этиладиган умумий меҳнат стажига эга бўлган шахсларга муддатидан олдин (конун ҳужжатларида белгиланган умумий асосларга кўра пенсия тайинлаш муддатидан икки йил олдин) пенсияга чиқиш ҳуқуқи берилади».

Ўзбекистон Республикаси Ижтимоий таъминот ва Меҳнат вазирликлари томонидан 1998 йил 30 ноябрда тасдиқланган ва 1999 йил 7 январь куни Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида рўйхатга олинган «Алоҳида асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бҳшатирилган ходимларга муддатидан олдин пенсия тайинлаш тартиби тўғрисидаги Йўриқнома»га кўра Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандида кҳрсатилган сабабларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда умумий асосларда белгиланган пенсия ёши арафасида бўлган ходимларга муддатидан олдин ёшга доир пенсия тайинлаш ва тҳлаш тартиблари белгилаб қўйилган.

Ушбу йўриқномага кўра:

Ишдан озод этилган шахслар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан сҳнг ҳн календарь кун ичида ўзларининг яшаш жойидаги меҳнат бҳлимига иш қидирувчи шахс сифатида мурожаат қилсалар, меҳнат бҳлими ходимлари бундай шахсларга уч ой муддат ичида, агарда улар ҳн календарь кундан кейин мурожаат қилсалар – ҳн кун муддат ичида мақбул келадиган ишни топишда ёрдам беришлари керак.

Агар иш қидирувчи шахсга меҳнат бҳлими томонидан белгилаб қўйилган муддатлар ичида икки марта мақбул келадиган иш таклиф қилинмаса, бундай ҳолда улар меҳнат бҳлимида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олинган кундан бошлаб ишсиз деб эътироф этиладилар.

Меҳнат бҳлими ишсиз деб эътироф этилган ва муддатидан олдин ёшга доир пенсияга чиқиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга белгиланган шаклдаги тақдимномани тайёрлайди ва 5 кун ичида шахс яшаб турган туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бҳлимига топширади.

Муддатидан олдин пенсия тайинлангандан сўнг фуқаролар ишга кириб, сўнгра белгиланган умумий пенсия ёшига етгунларига қадар ишдан бўшасалар, меҳнат шартномасининг бекор қилиниш сабабига боғлиқ равишда қуйидаги тартиб қўлланилади:

агар меҳнат шартномаси Меҳнат кодекси 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандида кўрсатилган сабабларга кўра бекор қилинса – муддатидан олдин пенсия мазкур Ўҳриқномада белгиланган шартлар ва тартиб асосида қайта тайинланади;

агарда меҳнат шартномаси бошқа сабабларга кўра бекор қилинса – муддатидан олдин пенсия қайта тайинланмайди ва аввал тайинланган пенсия тўлови ҳам тикланмайди.

Муддатидан олдин пенсия олаётган фуқаро умумий асосларда пенсия олиш ёшига етганда, пенсия тўлови белгиланган тартибда Пенсия жамғармасининг ўз маблағлари ҳисобига амалга оширилади.

Муддатидан олдин тайинланган пенсияларни тўлаш учун сарфланган маблағлар меҳнат бўлимларининг маблағлари ҳисобидан қопланади ва уни Пенсия жамғармасига қоплаб берилиш тартиблари қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

22-МАВЗУ: НОГИРОНЛИК ПЕНСИЯЛАРИ.

1.Ногиронлик пенсиялари тушунчаси, турлари ва фуқаролар пенсия таъминотида тутган ҳрни.

2.Ногиронликни белгилаш тартиби. Ногиронлик гуруҳлари ва ногоиронлик сабаблари.

3.Ногиронлик пенсияси тайинлаш асослари ва шартлари.

Майиб-мажруҳ ва ожизу нотавон фуқароларига меҳр-мурувват кўрсатиш, уларга ғамхўрлик ҳамда ҳомийлик қилиш демократик, ҳуқуқий давлатнинг асосий хусусиятларидан саналади.

Шарқ халқларида, жумладан, Ўзбекистонда бева-бечораларга ёрдам қўлини чўзиш, уларга ёрдам кўрсатиш халқнинг миллий хусусиятларидан

бўлиб, минг йиллар давомида таркиб топган ва ривожланиб келаётган тарихий анъаналар жумласига киради.

Бугунги кунда Ўзбекистонда аҳолининг ночор, ижтимоий ҳимояга муҳтож қатлами сифатида ногиронлар давлатнинг алоҳида муҳофазасига олинган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 7 декабрдаги «2000–2005 йилларда ёлғиз кексаларни, пенсионерлар ва ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилишни кучайтиришга қаратилган чоратadbирлар дастури тўғрисида»ги қарори қабул қилиниши ва шунга оид давлат дастурининг тасдиқланиши ҳамда рхёбга чиқарилиши, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 2001 йил 6 декабрда «Аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини аниқ йҳналтирилган тарзда қҳллаб-қувватлашнинг 2002-2003 йилларга мҳлжалланган дастури тўғрисида»ги қарорнинг қабул қилиниши ва ана шу мақсадга қаратилган дастурнинг маъқулланиши, қолаверса, ушбу дастурни рхёбга чиқарилишини таъминлаш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2002 йил 25 январда «Аҳолини ижтимоий Ҳимояга муҳтож қатламларини аниқ йҳналтирилган тарзда қҳллаб-қувватлашни кучайтириш тўғрисида»ги Фармони, Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 25 январдаги «Аҳолининг ижтимоий Ҳимояга муҳтож қатламларини аниқ йҳналтирилган тарзда қҳллаб-қувватлашнинг 2002-2003 йилларга мҳлжалланган дастурини амалга ошириш чоратadbирлари тўғрисида»ги қарори ва бошқа қонун Ҳужжатлари қабул қилиниши давлатимиз томонидан аҳолининг заиф қатламларини, хусусан, ногиронларни ижтимоий Ҳимоя қилиш масалаларига қай даражада катта аҳамият берилаётганлигини яқол кҳрсатади.

Шуни айтиш кифояки, давлат бюджети харажатларининг 45–50 фоизга яқини аҳолини ижтимоий Ҳимоялаш учун ажратилади. қонун Ҳужжатларида аҳолининг 14 тоифаси учун 136 турдаги нафақалар ва имтиёзлар бериш назарда тутилган.

Бугунги кунда Ўзбекистонда ярим миллионга яқин фуқаролар ногиронлик пенсияси оладилар ва уларга ана шу мақсадда ўнлаб миллиард сўм маблағ сарфланади.

Фуқароларни ногиронлик пенсияси билан таъминлашнинг Хукукий асоси Ўзбекистон Республикаси Конституцияси (39-моддаси), Ўзбекистон Республикаси «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуни (III боб, 15-18-моддалари) «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги қонун ва бошқа қонун Ҳужжатлари саналади.

«Ногирон» шахс атамасининг расмий таърифи «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги қонуннинг 1-моддасида баён этилган. Унга кўра:

«Жисмоний ёки ақлий нуқсонлари борлиги туфайли турмуш фаолияти чекланганлиги муносабати билан ижтимоий ёрдам ва ҳимояга муҳтож бўлган шахс ногирон ҳисобланади.

Шахснинг турмуш фаолияти чекланганлиги унинг ўз-ўзига хизмат қилиш, юриш, йўлни топа билиш, мулоқот қилиш, ўз хатти-ҳаракатларини назорат қилиш, шунингдек, меҳнат фаолияти билан шуғулланиш қобилияти ёки имкониятини тўла ёки қисман йўқотганлигида ифодаланади».

Ногиронларга тегишли асослар мавжуд бўлганида ногиронлик пенсиялари, бошқа ҳолларда эса ногиронлик нафақалари тайинланади.

Ногиронлик пенсияси меҳнатда майиб бўлиш ёки касб касаллигига чалиниш туфайли ногирон бўлган шахсларга иш стажы миқдоридан қатъи назар, турмушда жароҳатланиш ёки умумий касалликлардан ногирон бўлиб қолган шахсларга эса ёшга мутаносиб келувчи меҳнат стажига эга бўлганларида тайинланади. Белгиланганидан кам меҳнат стажига эга бўлган умумий касаллик ёки турмушдаги жароҳатланиш (маиший жароҳат) оқибатида ногирон бўлиб қолган шахсларга тўлиқ бўлмаган миқдордаги ногиронлик пенсияси тайинланади.

Демак, ногиронлик пенсиялари ногиронлик сабабларига кўра икки турга бўлинади:

1) Меҳнатда майибланган ёки касб касаллигига дучор бўлган шахсларга тайинланадиган ногиронлик пенсиялари;

2) Умумий касаллик ва турмушдаги жароҳатланиш оқибатидаги ногиронлик пенсиялари.

Пенсия ҳажмига кўра:

1) Тхлик миқдордаги ногиронлик пенсиялари;

2) Иш стажи тхлик бўлмаган чоғда тайинланадиган ногиронлик пенсиялари.

Ногиронлик сабаблари таснифига мувофиқ ҳам ногиронлик пенсияларини яна бир қатор турларга бўлиш ҳоллари учраб туради (масалан, Ҳарбий хизматчиларнинг ногиронлик пенсиялари, Чернобил атом электр станцияси Ҳалокати оқибатларини бартараф этишда қатнашган шахсларга тайинланадиган ногиронлик пенсиялари ва ҳоказолар).

Ногиронлик юз берганлиги факти ва унинг юз бериш сабаблари ҳамда муддати қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда аниқланади.

Вояга етмаган болалар, болаликдан ногирон бўлган шахслар ва меҳнат стажига эга бўлмаган шахсларга белгиланган тартибда ва миқдорда ногиронлик нафақалари тайинланиши кўзда тутилган.

Ногиронлик пенсиялари тайинлаш пайтида қонунчилик ва ижтимоий адолатни таъминлаш шартларидан бири – ўз вақтида, тўғри, ҳолисона ёндашган ҳолда ногиронлик юз берганлиги фактининг белгиланишидир.

Ногиронлик пенсиялари тайинлаш учун ногиронликни, унинг сабаблари, юз берган муддатини белгилаш ваколати махсус орган – тиббий меҳнат экспертизаси комиссияси (ТМЭК)га берилган.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 6 апрелдаги қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҲолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги тўғрисида»ги Низомнинг 9.6-бандига

кўра, тиббий меҳнат экспертизаси ва ногиронларни соғломлаштириш ишларига раҳбарлик қилиш ушбу вазирлик зиммасига юклатилган.

Ана шу вазифаларни амалга ошириш мақсадида Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги ҳузурида қуйидагилар ташкил этилган:

1) Ногиронларни экспертизадан ўтказиш ва соғломлаштириш масалалари бўйича республика инспекцияси;

2) Ногиронларни тиббий-ижтимоий ва касб бўйича соғломлаштириш Республика Маркази;

3) Таянч-Ҳаракат қилиш тизими бузилган ногиронларни соғломлаштириш Республика Маркази;

4) Уруш ва меҳнат фахрийлари учун Республика пансионати ва санаторийси;

5) Ижтимоий таъминот касб-ҳунар коллежи.

Ушбу муассасаларнинг барчаси у ёки бу даражада ногиронлик масалалари билан шуғулланади.

Юқорида қайд этилганидек, ногиронлик юз берганлиги факти, унинг юз берган вақти, сабаблари ҳамда ногиронлик гуруҳларини белгилаш Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг мустақил таркибий бўлими саналувчи тиббий меҳнат экспертизаси комиссияси томонидан амалга оширилади. Унинг ушбу масаладаги вазифалари, ваколатлари, Ҳуқуқ ва мажбуриятлари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 23 июндаги қарори билан тасдиқланган «Тиббий меҳнат эксперт комиссиялари тўғрисида»ги Низоми билан белгилаб қўйилган.

Мазкур низомнинг 2-бандига кўра, ТМЭК тизими таркибига:

1) Ногиронларни экспертизадан ўтказиш ва соғломлаштириш масалалари бўйича Республика инспекцияси – Олий бўғин;

2) Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳар Марказий тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари – ўрта бўғин;

3) туман, туманлараро, шаҳар (умумий ихтисос бўйича) ва ихтисослаштирилган тиббий-меҳнат экспертиза комиссиялари – бошланғич бҳғин киради.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги қошидаги Ўзбекистон экспертиза ва ногиронлар меҳнат қобилиятини тиклаш илмий-текшириш институти – маслаҳат берувчи бҳғин бўлиб, унинг фаолияти ўзи тўғрисидаги низомга биноан тартибга солинади.

Ҳар бир тиббий меҳнат-экспертиза комиссияси таркиби – Марказий (вилоят) ТМЭКлари 4 врачдан (терапевт, хирург, невропатолог ҳамда минтакавий хусусият эътиборига олингани ҳолда бошқа тиббиёт мутахассиси), туман (шаҳар) ТМЭКлари эса 3 врачдан (терапевт, хирург, невропатолог) иборат бўлади.

Тиббий-меҳнат эксперт комиссияларида фуқароларни тиббий текширишдан ҳтказиш яшаш жойидаги ёки бириктирилган даволаш-касалликнинг олдини олиш муассасасида, мазкур ТМЭКга бириктирилган тегишли даволаш муассасасининг йўлланмасига биноан ҳтказилади.

Тиббий текширишдан ҳтказиш сифати, беморларни ТМЭКга ўз вақтида юборилганлиги ва унинг асосланганлиги учун жавобгарлик даволаш-касалликнинг олдини олиш муассасаси раҳбари зиммасига юкланади.

ТМЭКлар тиббий текширишга 16 ва ундан катта ёшдаги фуқароларни уларда паспорт ёки уларнинг шахсини тасдиқловчи бошқа ҳужжат, даволаш муассасасининг йўлланмаси (88у-шакл), касаллик тарихидан кҳчирма, меҳнат туси ва шароитлари ҳақидаги маълумотнома бўлган тақдирда қабул қилади.

Меҳнатга лаёқатини қанча фоиз йўқотганлик даражасини аниқлаш учун комиссияга биринчи марта юборилган шахслар бахтсиз ҳодиса ёки меҳнат вазифасини бажариш билан боғлиқ ҳолда саломатликка бошқа хилда путур етиши тўғрисидаги далолатномани (Н-І шакл) ҳам тақдим этадилар.

Баъзи ҳолларда ТМЭКлар, ижтимоий таъминот органларининг мақсади кҳрсатилган ҳолдаги йўлланмаси бўйича, 16 ёшдан кичик шахсларни текширишдан ўтказишлари мумкин.

Меҳнатга лаёқатни йўқотганлик даражасига кўра ногиронлик 3 гуруҳга бўлинади.

қуйидагилар ногиронлик сабаблари ҳисобланади:

умумий касалланиш;

меҳнатда шикастланиш;

касб касаллиги:

Ҳарбий хизмат вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлган жароҳатланиш, контузия, шикастланиш, касалланиш;

Ҳарбий хизматни ҳташ даврида дучор бўлинган касаллик;

Ҳарбий хизматни бажариш билан боғлиқ бўлмаган бахтсиз ҳодиса натижасида олинган майиблик, шикастланиш, контузия;

фуқаролик бурчини бажариш билан боғлиқ бўлган ҳолда олинган контузия, шикастланиш;

Ўзбекистон Республикаси қонунчилиги билан ногиронликнинг бошқа сабаблари ҳам белгиланиши мумкин.

Тиббий-меҳнат экспертизаси комиссияси мажлислари фақат тхлик таркибда ҳтказилади. Комиссия ҳулосаси комиссия раиси томонидан шу заҳоти текширилувчи ёки унинг қонуний вакилига маълум қилинади. Агар текширилувчига ногиронлик гуруҳи тайинланса, бу ҳақда касаллик варақасига ёзилади ҳамда текширилганда шу куниёқ раис томонидан имзоланган ва муҳр билан тасдиқланган меҳнатга лаёқатнинг йўқотганлик даражаси тўғрисидаги маълумотнома берилади.

Ҳужжатлар ТМЭКга топширилган ва рўйхатдан ҳтказилган кун ногиронлик белгиланган сана ҳисобланади. Агар ногиронлик меҳнатда шикастланганлик ёки касб касаллиги билан боғлиқ бўлса, текширилувчига меҳнатга лаёқатни йўқотганлик фоизлари ва қҳшимча ёрдам турлари тўғрисида тиббий текшириш далолатномасидан қҳчирма берилади. ТМЭКга

юборилган беморларни даволашни давом эттириш зарур бўлганда комиссия касаллик варақаси муддатини узайтиришни тавсия қилиш Ҳуқуқига эгадир.

Комиссия хулосаси беморни юборган соғлиқни сақлаш муассасасига жхнатилади. Бемор комиссияга етарли асосланмаган клиник диагноз билан юборилган ҳолларда комиссия уни ЎзМЭНИИТИга ёки бошқа даволаш муассасаларига юборади. ТМЭК томонидан юборилган беморлар даволаш муассасаларига навбатдан ташқари қабул қилинади.

Ногиронларни, шу жумладан, касб бҳйича меҳнатга лаёқатни йўқотганликнинг фоизлар бҳйича даражасини аниқлаш учун қайта тиббий текшириш 6 ой ёки йилда бир марта ҳтказилади. Ногиронлик навбатдаги қайта тиббий текшириш тайинланган ойнинг биринчи кунигача белгиланади. қайта тиббий текширишни белгиланган муддатлардан олдин ҳтказиш саломатлик ва меҳнатга лаёқат даражаси ўзгарган ёки ТМЭК қарорининг асосланмаганлиги ҳоллари аниқланган тақдирда амалга оширилади. Муддатсиз ногирон деб ҳисобланган шахслар ҳам кҳрсатиб ҳтилган муддатларда қайта тиббий текширишдан ҳтказилиши мумкин.

Эркакларнинг 60, аёлларнинг 55 ёшга тҳлганлиги муддатсиз ногиронлик гуруҳини белгилаш учун асос бўлиб ҳисобланади. 60 ёшдан катта эркак ва 55 ёшдан катта аёл ногиронларни қайта тиббий текширишдан ҳтказиш фақат уларнинг аризасига биноан ёки ТМЭК қарори қалбаки Хужжатлар асосида чиқарилган тақдирда амалга оширилади. Касб бҳйича меҳнатга лаёқатни йўқотганликнинг фоизлар бҳйича муддатсиз даражаси меҳнатда жароҳатланиш ёки саломатликка бошқача турда путур етиши оқибатида муддатсиз ногирон деб эътироф этилган шахсларга, шунингдек, 60 ёшга тҳлган эркакларга ва 55 ёшга тҳлган аёлларга белгиланади.

Текширилувчи бошланғич (туман, туманлараро, шаҳар), ихтисослашган ТМЭК қароридан норози бўлган тақдирда, у бир ой мобайнида марказий ТМЭКга мурожаат қилиши мумкин. Бошланғич ТМЭК ариза тушгандан кейин 3 кун мобайнида текшириш далолатномасини марказий ТМЭКга беради, марказий ТМЭК шундан кейин 15 кун мобайнида аризачини қайта тиббий

текширишдан ҳтказади ва ўз хулосасини чиқаради. Фуқаро юқори ТМЭК хулосасидан норози бўлган тақдирда у минтақанинг бош экспертига ёки Ижтимоий таъминот вазирлигининг ТМЭК бўйича инспекциясига мурожаат қилишга ҳақлидир.

Мазкур қарорга мувофиқ, ногиронлик гуруҳини аниқлаш умумий соҳадаги бирламчи (туман, туманлараро шаҳар) ва мазкур ҳудуддаги касаллик таркиби ва ногиронлик даражасига қараб ташкил қилинадиган ихтисослаштирилган тиббий-меҳнат экспертиза комиссиялари томонидан амалга оширилади. Тиббий-меҳнат экспертиза комиссияларининг фаолияти коллегиял асосида амалга оширилади, уларнинг хулосалари ижтимоий таъминот органларининг пенсия масалаларини ҳал қилишда, шунингдек, ногиронларнинг меҳнат шароити ва характери тўғрисидаги масалани ҳал қилишда корхона, муассаса ва ташкилотларнинг раҳбарлари учун ҳам шарт саналади. Ногирон бирламчи ТМЭКнинг хулосасидан норози бўлса, қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ёки Тошкент шаҳар Марказий ТМЭКга шикоят қилиши мумкин. Бу Марказий ТМЭКга ногиронларнинг шикоят ва аризаларига кўра уларни кҳрикдан ҳтказиш, бирламчи ТМЭК хулосасига ўзгартиш киритиш ёки бу қарорларни бекор қилиш Ҳуқуқи берилган.

Ўзбекистон Республикасининг «Ногиронларнинг ижтимоий Ҳимояланиши тўғрисида»ги 1991 йил 18 ноябрдаги қонуни 4-моддасига мувофиқ, ногирон, ТМЭК қароридан норози бўлганда судга Ҳам шикоят қилиш Ҳуқуқи.

Ногиронлик пенсияларига чиқиш ҳуқуқига икки хил сабабга кўра ногирон бўлиб қолган ва белгиланган тартибда ногирон эканлиги тасдиқланган фуқаролар эга бўладилар.

Булар: биринчидан, меҳнатда майибланиш ёки касб касаллигига чалиниш, ушбу сабабларга тенглаштирилган ҳолдаги (уруш ногиронлари, Ҳарбий хизмат бурчини бажариш пайтида юз берган ва бошқа сабабларга кўра содир бўлган ногиронликлар бўлса; иккинчидан, турмушда олинган жароҳатлар

(маиший сабабларга кўра майибланиш) ёки умумий касалликлар (иш билан боғлиқ бўлмаган) оқибатидаги ногиронликлардан иборатдир. Ишлаб чиқаришдаги жароҳатланиш ёки касб касалликлари туфайли ногиронлик юз берганида ногирон шахснинг меҳнат стажи ва унинг миқдоридан қатъи назар, пенсия тхлиқ миқдорда тайинланаверади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги қарорининг 7-иловасида ногиронлик меҳнатда майибланиш оқибатида келиб чикан деб Ҳисобланадиган ногиронлик сабаблари рўйхати кўзда тутилган.

Агар ногиронлик келтириб чиқарувчи жароҳатланиш, захарланиш, иссиқ уриши, куйиш, совуқ уриши, чҳкиш ёки авариялар туфайли саломатликнинг бошқача шикастланиши куйидаги ҳолларда содир бўлса (электр токи ёки яшин уриши, шунингдек, табиий офатлар (ғайриқонуний хатти-ҳаракатлардан ташқари), ногиронлик меҳнатда майибланиш туфайли содир бўлган деб исобланади:

а) меҳнат вазифаларини бажаришда (шу жумладан, хизмат сафари вақтида), шунингдек, корхона ёки ташкилот манфаатлари йўлида Ҳатто махсус топшириқсиз бирон иш бажарганда;

б) корхона, ташкилот ҳудудида ёки бошқа иш жойида иш вақти давомида (белгиланган танаффус вақти ҳам шунга киради), шунингдек, иш бошланиши ёки тугаши олдидан ишлаб чиқариш курулларини, кийим-бош ва бошқаларни тартибга келтириш учун зарур бўлган вақт давомида;

в) иш вақти давомида (белгиланган танаффуслар ҳам шунга киради) корхона, ташкилот ёки бошқа иш жойи яқинида, агар у ерларда бҳлиш ички меҳнат тартиби қоидаларига зид бўлмаса;

г) ишга бораётганда ёки ишдан қайтаётганда;

д) вахтали шаҳарча ҳудудида вахта-экспедиция усули билан ва табиий офат вақтида сменали дам олишда бўлган ходим билан юз берганда;

е) давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришда, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси қонун Ҳужжатларига мувофиқ белгиланган тартибда рўйхатга

олинган жамоат ташкилотларининг топшириқларини (гарчи бу топшириқлар асосий иш билан боғлиқ бўлмаса ҳам) бажаришда;

ж) инсон ҳаётини сақлаб қолиш, Ўзбекистон Республикаси давлат ва жамоат мулкани, фуқаролар мулкани, Ҳуқуқ-тартиботни қўриқлаш бўйича Ўзбекистон Республикаси фуқароси бурчини бажариш вақтида;

з) иш куни давомида маъмуриятнинг (бўлим, бўлинма, цех, участка раҳбарларининг ва шу кабиларнинг) ходимнинг вазифасига кирмайдиган топшириқларини бажариш вақтида;

и) донорлик вазифасини бажариш муносабати билан.

Ногиронликнинг юз бериш сабаблари ишлаб чиқаришда юз берган воқеа-Ҳодисалар билан қай даражада боғлиқлигини аниқлаш пайтида юқорида келтирилган рўйхатдан ташқари, Вазирликлар Маҳкамасининг 1994 йил 1 февралдаги қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ Ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўлаш қоидалари»га ҳамда Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг 1997 йил 6 июндаги қарори билан тасдиқланган «Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисида»ги Низом талабларига амал қилинмоғи лозим бўлади.

Ногиронлик касб касаллиги оқибатида юз берган деб ҳисобланиши учун ходимга ишлаб чиқаришнинг зарарли таъсир кўрсатувчи омиллари (шовқин, радиация, кимёвий, физик, биологик ва бошқа таъсирлар) оқибатида касаллик келиб чиқан, вақт ҳтиши билан кучайган бўлиши лозим. Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги қарорининг 6-иловасида касб касалликлари рўйхати келтирилган бўлиб, унда 7 қисмдан иборат бўлган 126 хил касаллик турлари санаб кўрсатиб қўйилган.

Пенсия таъминоти соҳасида уруш ногиронлари ва уларга тенглаштирилган шахслар ҳам ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ёки касб касаллиги юз бериши оқибатида ногирон бўлган шахслар билан тенг

хуқуқларга эгадирлар. Уруш ногиронлари тушунчаси таърифи ва уруш ногиронларига тенглаштирилган шахслар доираси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 сентябрдаги қарори 2-иловасида баён этилган.

Иккинчи жаҳон уруши ва бошқа урушларда ҳаракатдаги армия таркибида ҳарбий хизматни ўтаган, Ўзбекистон Республикасини ҳимоя қилишда яраланган, контузия бўлиб қолган, майибланиш ёки касалланиш натижасида ногирон бўлиб қолган ҳарбий хизматчилар уруш ногиронлари исобланадилар. Уруш ногирони саналмасалар-да, аммо ногирон бўлиб қолиш ҳолатлари ва сабабларига кўра уларга тенглаштирилган шахсларнинг рўйхати таркибига 9 та сабабга кўра ногирон бўлиб қолган ҳарбийлар ва ҳарбий хизматчи саналмайдиган бошқа шахслар киритилган.

Давлат ва жамоат вазифаларини, маҳаллий ҳокимият органларининг касбий ёки жамоат ташкилотларининг махсус топшириқларини бажаришда бу топшириқлар асосий иш билан боғлиқ ёки боғлиқ эмаслигидан қатъи назар меҳнатда майибланиш ҳисобланади. Суд жараёнида халқ маслаҳатчиси, эксперт ёки гувоҳ бўлиб иштирок этиш, касаба уюшмаси конференциясида қатнашиш, махсус топшириқларни бажариш, аҳоли рўйхатини ҳтказишга ёрдам бериш ва ҳоказолар давлат ёки жамоат топшириқларини бажаришга мисол бўлади.

Республика фуқароси бурчини бажариш деб инсон ҳаётини сақлаб қолишда, давлат ва жамоат мулкни, фуқаролар мулкни асрашда, ҳуқуқ-тартиботни ҳимоя қилишда содир бўлган ногиронлик меҳнатда майибланиш ҳисобланади. Республика фуқароси бурчини бажаришда, инсон ҳаётини сақлаб қолишда, табиий офатлар оқибатларини тугатишда, мулкни қҳриқлашда, қонунбузарларни ушлашга ёрдам кҳрсатишда қатнашиши тушунилади. Ходимнинг донорлик вазифасини бажариши натижасида юзага келган ногиронлиги меҳнатда майибланишдан бошланган ҳисобланади.

Сафарда бахтсиз ҳодиса натижасида юзага келган ногиронлик, агар бахтсиз ҳодиса меҳнат вазифасини бажариш даврида ёки сафарга жҳнатилган ерга бораётган вақтда ёки қайтиб келаётганда, шунингдек, сафар вақтида

хизмат катновларида юз берган бўлса, меҳнатда майибланиш ҳисобланади. «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 16-моддасига кўра: «Соғлиғи ёки меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасига қараб, ногиронликнинг уч гуруҳи аниқланади.

Ногиронлик сабаблари ва гуруҳлари, шунингдек, ногиронлик бошланган вақт ва ногиронликнинг қанча муддатга белгиланиши Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси тасдиқлайдиган Низом асосида ишловчи тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (ТМЭК) томонидан аниқланади». Тиббий меҳнат эксперт комиссиялари ногиронлик гуруҳини белгилаш пайтида объектив мезонларга асосланади ва I гуруҳ ногирони деб топиш учун тана функцияси жиддий бузилган ва бемор ўзига ўзи хизмат қила олмаслиги, бошқа шахсларнинг доимий парвариши ва кўмагига муҳтож бўлиши лозим бўлади.

Шахс II гуруҳ ногирони деб эътироф этилиши учун киши организми, унинг аъзолари функцияси бирмунча бузилган бўлиши, меҳнат қилиш қобилияти барқарор тарзда доимийга ёки узоқ муддатга йўқолган, жиддий равишда пасайган бўлиши лозим. II гуруҳ ногирони деб топилган шахслар махсус яратилган меҳнат шароитида меҳнат қилишлари мумкин бўлади. III гуруҳ ногиронлиги узлуксиз касаллик ёки инсон танаси аъзоларидаги туғма ёхуд орттирилган нуқсон туфайли белгиланади. III гуруҳ ногиронлари меҳнат қобилияти бирмунча пасайган бўлса-да, сақланиб қолади ва шу сабабли ушбу ногиронлик «ярим ногиронлик» деб ҳам юритилади.

Турмушдаги жароҳатланиш (маиший майибланиш) ёки умумий касаллик туфайли ногиронлик юз берганида ногиронлик пенсияси муайян шартлар мавжуд бўлгани ҳолда тайинланиши мумкин. Бундай шартлардан энг биринчиси – ногирон шахс ёшига мутаносиб равишдаги меҳнат стажига эга бўлиши лозимлигидир.

«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 17-моддасига мувофиқ: Меҳнатда майибланганда ёки касб касаллигига учраганда бериладиган ногиронлик пенсиялари иш стажидан қатъи назар тайинланади. Умумий касаллик туфайли бериладиган ногиронлик пенсиялари ногиронлик

бошланган пайтга қадар қуйидагича иш стажига эга бўлган тақдирда тайинланади:

Ёши

Иш стажи (йил Ҳисобида)

23 ёшга қада

2

23 ёшдан 26 ёшга қадар

3

26 ёшдан 31 ёшга қадар

5

31 ёшдан 36 ёшга қадар

7

36 ёшдан 41 ёшга қадар

9

41 ёшдан 46 ёшгача

11

46 ёшдан 51 ёшгача

14

51 ёшдан 56 ёшгача

17

56 ёш ва ундан ошганда

20

20 ёшга тўлгунга қадар умумий касаллик туфайли иш даврида ёки ишлаш тўхтатилгандан кейин ногирон бўлиб қолган шахсларга пенсиялар иш стажидан қатъи назар тайинланади. Меҳнатда майибланганда ёки касб касаллигига учраганда бериладиган ногиронлик пенсиясидан умумий касаллик туфайли бериладиган ногиронлик пенсиясига ҳтказилганда зарур стаж ногиронлик дастлаб белгиланган вақтдаги ёшга қараб аниқланади.

20 ёшга киргунига қадар ногирон бўлиб қолган фуқароларга умумий касаллик туфайли ногирон бўлиб қолганларида ногиронлик пенсияси

тайинланиши пайтида меҳнат стажи талаб этилмайди. Бироқ бу шахслар ишга кирганларидан кейин ёки муайян муддат ишлаб, сҳнгра ишдан бҳшагач, ногирон бўлиб қолган бўлсаларгина, ногиронлик пенсияси тайин этилиши мумкин. Умумий касаллик (маиший жароҳатланиш) туфайли ногирон бўлиб қолган ва ёшига мос равишда талаб қилинадиган иш стажига тҳлиқ эга бўлмаган фуқароларга (масалан, 25 ёшда ногирон бўлиб қолган шахс 3 йиллик меҳнат стажи ҳрнига бор-йҳғи 1 йиллик стажга эга бўлса) ногиронлик пенсияси уларнинг мавжуд меҳнат стажига мутаносиб равишда тайинланади.

Бунда ногиронлик пенсияси фақат I ва II гуруҳ ногирони деб топилган шахсларгагина тайинланади ва III гуруҳ ногиронларига тҳлиқсиз меҳнат стажи билан пенсия тайинлаш назарда тутилган эмас. Иш стажи тҳлиқ бўлмаганда ногиронлик пенсияси тҳланиши чоғида ҳар қандай меҳнат стажи ҳам (болаларни парваришлаш даври, ўқиш даври ва ҳоказо) қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ҳисобга олинаверади.

23-Мавзу: БОҚУВЧИСИНИ ЙЎҚОТГАНЛИК ПЕНСИЯЛАРИ.

1.Боқувчисини йўқотганлик пенсияларининг тушунчаси, аҳамияти ва ижтимоий таъминот тизимидаги ҳрни.

2.Боқувчисини йўқотганлик пенсияси олишга ҳақли бўлган шахслар қарамоғида бҳлиш.

3.Пенсияларни тайинлаш тартиби

Ўзбекистонда турли сабаблар билан ота-онаси парваришидан маҳрум бўлиб қолган етим болалар, моддий мададсиз бошқа тоифадаги фуқароларга давлат ғамхўрлиги кҳрсатилиши, улар моддий таъминотига кҳмаклашиш – давлат ижтимоий сиёсатининг муҳим жиҳатларидан бўлиб, бозор муносабатлари қарор топиши шарофатида аҳолини кучли ижтимоий ҳимоялаш тамойилига мос келади.

«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 19-моддасида айтилишича, вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлиб келган меҳнатга қобилиятсиз оила аъзоларига боқувчисини йўқотганлик пенсияси тайинланиши мумкин. Аммо марҳум боқувчининг фарзандларига ҳамда ёшидан ва меҳнат қобилиятидан қатъи назар, ота ва онадан бири ёки эр

(хотин) ёхуд бува, буви, ака-ука ёки опа-сингил, агар у вафот этган боқувчининг болалари, укалари, сингиллари ёки набираларини улар уч ёшга етгунларига қадар боқиш (парваришлаш) билан машғул бўлсалар, марҳум билан бирга яшаган-яшамаганликларидан қатъи назар, боқувчисини йўқотганлик пенсияси тайинланавериши назарда тутилган.

Боқувчисини йўқотганлик пенсияси фуқароларни ижтимоий таъминлаш, пенсия таъминотини амалга ошириш шаклларида бири бўлиб, унга кўра моддий таъминот бериб келган, турмуш кечиришнинг асосий манбаи бўлиб келган шахсни вафот этиши муносабати билан унинг қарамоғида бўлиб келган шахсларга қонун Хужжатларида белгилаб қўйилган тартибда, шартларда ва миқдорларда улар вояга етгунларига қадар, меҳнат қилиш қобилиятлари қайта тиклангунича ёки бўлмаса тегишли ҳолларда бутун умрга давлат ижтимоий таъминот маблағлари Ҳисобидан тайин этиладиган, қайтариб олинмайдиган, ҳақ олинмайдиган, мунтазам равишда тўлаб бориладиган пул тўловларидан иборат.

1) Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз Ҳодисалар, ишда олинган жароҳатлар ёки касб касаллигига чалиниш оқибатида вафот этган шахсларнинг қарамоғидагиларга тайинланадиган боқувчисини йўқотганлик пенсияси;

2) Ишлаб чиқаришдаги сабабларга кўра вафот этган шахсларга тенглаштирилган ҳолатларда (уруш ҳаракатлари, Ҳарбий бурчини бажариш, фуқаролик бурчини бажариш пайтларида ва ҳоказо) вафот этганларнинг оила аъзоларига тайинланадиган боқувчисини йўқотганлик пенсиялари;

3) Умумий касалликдан (турмушдаги жароҳатларнинг оқибатида) вафот этган шахсларнинг оила аъзоларига тайинланадиган боқувчисини йўқотганлик пенсияси қабилар ўзаро фарқланади.

4) Юқорида кўрсатиб ҳтилган дастлабки икки Ҳолат туфайли вафот этган марҳумларнинг қарамоғида бўлиб келган меҳнатга яроқсиз оила аъзоларига марҳум меҳнат стажи миқдоридан қатъий назар пенсия тайинланаверилади.

Учинчи сабабга кўра, яъни умумий касаллик (турмушдаги жароҳатланиш) туфайли вафот этган мархумларнинг оила аъзоларига эса мархум боқувчи шахс вафот этган пайтдаги ёшига мос келувчи муайян Ҳажмдаги меҳнат стажига эга бўлган бўлса, тўлиқ миқдорда, белгиланганидан кам иш стажига эга бўлса, тхлиқ бўлмаган миқдорда боқувчисини йўқотганлик пенсияси тайинланади. Масалан, «Шарқ» мебел корхонасининг муҳандиси Идрисов умумий касаллик туфайли 35 ёшида вафот этди. Унинг мавжуд меҳнат стажига 10 йилни ташкил этди. «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 17-моддасида 30 ёшгача бўлган шахслардан 7 йиллик меҳнат стажига талаб қилиниши белгиланган. Демак, мархум Идрисовнинг оила аъзоларига тхлиқ миқдордаги боқувчисини йўқотганлик пенсияси тайинланиши мумкин.

Бошқа бир мисол, Аграр касб-хунар коллежининг бухгалтери Муҳаммаджонов 54 ёшида уйида таъмирлаш ишларини бажариш пайтида юз берган бахтсиз Ҳодиса (томнинг ҳпирилиб тушиши) туфайли вафот этди. Муҳаммаджоновнинг меҳнат стажига 10 йилдан иборатлиги маълум бўлди. Яъни Муҳаммаджонов талаб қилинадиган 17 йиллик меҳнат стажига эга эмас. Демак, унинг қарамоғидаги меҳнатга яроқсиз оила аъзоларига тхлиқсиз пенсия тайинланиши лозим. «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 21-моддасига мувофиқ, меҳнатда майибланганлик ёки касб касаллигига чалинганлик оқибатида вафот этган боқувчининг оиласига, шунингдек, мархум пенсионернинг оиласига пенсия боқувчининг иш стажидан қатъи назар тайинланади.

Башарти, боқувчи вафот этган кунга қадар унга ногиронлик пенсияси тайинланиши учун зарур иш стажига эга бўлган (17-модда) бўлса, умумий касаллик ёки иш билан боғлиқ бўлмаган майибланиш оқибатида вафот этган боқувчисини йўқотганлик пенсияси тайинланади.

Бошқа мамлакатлардан кхчиб келган Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг оилаларига, Ўзбекистон Республикасида ишламаган бўлса, пенсиялар қуйидаги Ҳолларда, яъни:

а) бошқа мамлакатларда боқувчисини йўқотганлик пенсиясини олган оилаларга – боқувчисининг иш стажидан қатъи назар;

б) пенсия олмаган оилаларга – боқувчи ишлаш тўхтатилган кунга қадар тегишли стажга эга бўлган (17-модда) бўлса, меҳнатда майибланганлик ёки касб касаллигига чалинганлик оқибатида вафот этган тақдирда эса боқувчининг иш стажидан қатъи назар тайинланади.

Ушбу қонуннинг 22-моддасига кўра эса, умумий касаллик оқибатида вафот этган ҳамда ногиронлик пенсиясини тўлиқ тайинлаш учун етарлича иш стажига эга бўлмаган (17-модда) боқувчисини йўқотган оила аъзоларига пенсия боқувчининг бор стажига мутаносиб равишдаги миқдорда (29-модда) тайинланади. Эр (хотин) вафот этганлиги сабабли унинг хотини (эри)га тайинланган боқувчисини йўқотганлик пенсияси пенсия олувчи хотин (эр) турмуш қургани (янги никоҳга киргани) тақдирда ҳам сақланиб қолиши кўзда тутилган.

Боқувчисини йўқотганлик пенсияларини тайинлашда ушбу пенсия турини олишга ҳақли бўлган шахслар доирасининг тўғри белгиланиши муҳим аҳамиятга эга, чунки унинг нотўғри белгиланиши фуқароларнинг асоссиз равишда пенсия олишларига ёки бўлмаса пенсия олишга ҳақли бўлган шахсларнинг конституциявий ҳуқуқларининг ғайриқонуний тарзда чеклаб қўйилишига сабаб бўлиши мумкин.

Боқувчисини йўқотганлик пенсияси олиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар доирасига кириш учун қуйидаги талаблар қўйилади:

а) меҳнатга яроқсизлик ёки меҳнатга яроқли бўлса-да, марҳумнинг 3 ёшга етмаган фарзандлари парвариши билан банд бўлишлик;

б) марҳум боқувчи билан қариндошлик алоқасида бўлишлик;

в) Марҳум боқувчи қарамоғида бўлганлик;

г) Марҳум боқувчи билан бир оила аъзоси бўлиб яшаганлик.

Меҳнатга қобилиятсиз оила аъзолари тушунчаси ва меҳнатга қобилиятсиз оила аъзолари таркибига кирувчи шахслар "Фуқароларнинг давлат пенсия

таъминоти тўғрисида"ги қонуннинг 3-қисмида белгиланган бўлиб, уларнинг жумласига қуйидагилар киради:

а) болалар, ака-укалар, опа-сингиллар ва набиралар 16 ёшга тўлмаган бўлса ёки 16 ёшдан катта бўлса ҳам 16 ёшга тўлмасдан ногирон бўлиб қолган бўлсалар. Бунда ака-укалар, опа-сингиллар ва набираларнинг меҳнатга қобилиятли ота-онаси бўлмаса;

б) ота, она, ўғай ота, ҳғай она, хотин, эр; башарти, улар 7-моддада назарда тутилган пенсия ёшига тўлган ёки ногирон бўлсалар;

в) ёшидан ва меҳнат қобилиятидан қатъи назар, ота ва онадан бири ёки эр (хотин) ёхуд бува, буви, ака-ука ёки опа-сингил, агар у вафот этган боқувчининг болалари, ака-укалари, опа-сингиллари, ёки набираларини, ишловчиларга болага қараш учун иш Ҳақи сақланмаган таътилда бўлиш Ҳуқуқини берадиган ёшга тўлгунга қадар боқиб билан машғул бўлса ва ишламаса;

г) бува ва буви агар қонунга мувофиқ уларни боқиб шарт бўлган кишилар бўлмаса;

ҳуқувчилар 18 ёшга тўлгунга қадар боқувчисини йўқотганлик пенсияси олиш Ҳуқуқига эгадирлар.

Боқувчисини йўқотганлик пенсияси олиш ҳуқуқига эга бўлган вояга етмаган фарзандлар, улар фарзандликка олинганларида ҳам бу ҳуқуқни сақлаб қоладилар. Ўғай ҳғил ёки ҳғай қиз, агар улар ота-оналаридан алимент олмаган бўлсалар, Ҳақиқий фарзандлар сингари пенсия олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Ўғай ота ва ўғай она, агар вафот этган ўғай ҳғилни (қизни) 18 ёшга тўлгунга қадар камида 5 йил тарбиялаган ёки боқан бўлсалар, Ҳақиқий ота ва она сингари пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар. Боқувчисини йўқотганлик пенсиясини олиш ҳуқуқи вафот этган шахслар билан бир қаторда белгиланган тартибда бедарак кетган ёки ҳлган деб эълон қилинган шахсларнинг оила аъзоларида ҳам пайдо бўлади.

Марҳум боқувчи билан қариндошлик алоқалари Ўзбекистон Республикаси «Оила кодекси» қоидалари билан белгиланади.

Жумладан, ушбу Кодекснинг 57-моддасига мувофиқ, бир умумий учинчи шахсдан (аждоддан) келиб чиқан шахслар қариндошлар ҳисобланади. Икки шахс хртасидаги тўғри шажара бўйича қариндошликнинг яқинлиги қариндошлик даражаси, яъни туғилиш сони билан белгиланади.

Болалар ота-онасига нисбатан тўғри шажарадаги биринчи, невара бобосига, бувисига нисбатан иккинчи, эвара катта бобосига, катта бувисига нисбатан учинчи даражадаги қариндош ҳисобланади ва ўоказо. Ака-ука, опа-сингил, уларнинг болалари, ота-онанинг ака-укаси ва опа-сингилли ҳамда уларнинг болалари, бобо ва бувиларнинг ака-ука ҳамда опа-сингиллари ва уларнинг болалари ва шунга ҳхшашлар ён шажара бўйича қариндошлар ҳисобланади ва ҳоказо. Тўғри шажара бўйича қариндошлар ён шажара бўйича қариндошларга нисбатан яқинроқдир. Икки шахс хртасида қариндошликнинг узоқ-яқинлигини аниқлашда, даражаларнинг сони ёки шу шахслардан бирининг ўзини ҳисобга қхшмай туриб, ундан келиб чиқан авлодлар сони ҳисобга олинади.

Ҳисоб аждодлар томон тўғри шажара бўйича улар учун умумий бўлган шахсга (аждодга) қараб ва ундан эса авлодлар томон улардан бошқасига қараб олиб борилади.

Туғишган ака-ука ва опа-сингил қариндошликнинг иккинчи даражасида, тоға ва амаки, амма ва хола ўз жиянлари билан қариндошликнинг учинчи, тоғавачча, амакивачча, аммавачча ва холаваччалар эса тхртинчи даражасида турадилар. «Оила кодексининг» 58-моддасига кўра эса, ака-ука ва опа-сингиллар ёт аралашмаган ва ёт аралашган қариндош бўлиши мумкин. Ака-ука ва опа-сингиллар бир ота-онадан келиб чиқан бўлса, ёт аралашмаган, ота бир она бошқа ёки аксинча, она бир ота бошқа бўлса, ёт аралашган қариндош ҳисобланади. ёт аралашмаган қариндошликда ака-ука ва опа-сингиллар туғишган, ёт аралашган қариндошликда эса, ака-ука ва опа-сингиллар ҳгай ҳисобланади. Эр-хотиннинг илгариги никоҳларидан бўлган болалари ўзаро қариндош ҳисобланмайди. Эр (хотин) ва унинг яқин қариндошлари билан хотин (эр) қариндошларининг бир-бирига нисбатан муносабатлари

(қайинчилик ва куда-андачилик) ўзаро ҳуқуқ ва мажбуриятларни келтириб чиқармайди.

Боланинг насл-насабини белгилаш асослари Оила кодексининг 60-моддасида белгилаб қўйилган ва боланинг шу онадан туғилганлиги (оналик) фуқаролик ҳолати далолатномаларини қайд қилиш органи томонидан тиббий муассасанинг ҳужжатларига кўра, бола тиббий муассасада туғилмаган ҳолларда эса, бошқа далилларга асосан белгиланади.

Аёлнинг никоҳ тузилгандан кейин ёки эрининг ҳлими, никоҳдан ажратилганлиги ёхуд никоҳ ҳақиқий эмас деб топилганлиги туфайли никоҳ тугаганидан сўнг уч юз кун ичида туғилган боласи никоҳда туғилган бола ҳисобланади. Агар никоҳ тугаганидан кейин уч юз кун ичида бола туғилса ва бу даврда аёл янги никоҳга кирган бўлса, бола янги никоҳда туғилган ҳисобланади. Бундай ҳолларда собиқ эр ёки унинг ота-онаси боланинг насл-насаби хусусида имзолашиш ҳуқуқига эга эканликлари белгиланган.

Ота-она расмий қайд этилмаган никоҳ муносабатларида (фуқаролик никоҳида) бўлганлари ҳолда туғилган фарзандларнинг насл-насаби (онаси ҳам, отаси ҳам, эр-хотиннинг ихтиёрий тарзда биргаликда берган аризасига кўра, бундай ариза мавжуд бўлмаган ва оталикни ихтиёрий тан олишдан бўйин товланаётган ҳолларда оталик белгиланган тартибда суд йўли билан аниқланиши мумкин. Марҳум боқувчи фуқаронинг қарамоғида бўлганлик тушунчаси таърифи «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 20-моддасида баён этиб берилган.

Ушбу моддада кўрсатилишича, қонунда назарда тутиб қўйилган оила аъзолари юқоридаги қонуннинг 19-моддаси) агар улар марҳумнинг тхлик боқувида бўлган ёки ундан ёрдам олиб турган бўлсалар, бу ёрдам улар учун доимий ва асосий кун кечириш маблағининг манбаи ҳисобланган бўлса, марҳумнинг қарамоғида турган деб ҳисобланадилар.

Марҳумнинг бирон турдаги пенсия олаётган оила аъзолари, агар марҳумнинг ёрдами улар учун доимий ва асосий кун кечириш маблағининг манбаи ҳисобланган бўлса, боқувчисини йўқотганлик пенсиясига ҳтиш

хукукига эгадирлар. Боқувчисини йўқотганлик пенсияси тайинланишини сўраб мурожаат қилаётган ва ҳеч қандай даромадга эга бўлмаган оила аъзоларини (ёш болалар, пенсия олмайдиган ногиронлар ва бошқалар) марҳум боқувчи шахс қарамоғида бўлиб келганлиги фактини аниқлаш Ҳоллари қийинчилик туғдирмайди ва осонликча ҳал этилиши мумкин.

Бироқ марҳум боқувчи ҳаётлик пайтида бир оила бўлиб яшаган, умумий даромадга эга бўлган бўлса-да, аммо мустақил иш ҳақи (пенсия, нафақа) ёки бошқа даромадга эга бўлган шахсларнинг марҳум қарамоғида бўлиб келганлигини аниқлаш муайян мураккабликлар туғдиради. Бунда марҳумнинг иш ҳақи, стипендия ёки пенсия олувчи оила аъзолари унинг қарамоғида турган-турмаганлиги масаласини ҳал қилишда кўрсатиладиган моддий ёрдам доимий характерга ва бошқа даромадларга қараганда қандай ҳажмда эканлигини аниқлаш лозим бўлади.

Оила аъзосининг иш ҳақи, стипендия ёки пенсия олиши уни оиланинг қарамоғида деб тан олишга монелик қилмаслиги керак, бунинг учун санаб ҳтиланган оила аъзоларининг даромади эмас, вафот этган шахснинг ёрдами яшаш учун асосий ва доимий маблағ манбаи бўлиши керак. Болалар оналарининг иш ҳақлари миқдори қанча бўлишидан қатъи назар, Ҳар иккаласининг қарамоғида деб ҳисобланадилар. Уй хўжаликлари билан шуғулланувчи ишламайдиган оналарнинг болалари унинг қарамоғида деб тан олинади. Ота ўлгандан кейин туғилган ёки туғиш пайтида онаси ҳалган бола қарамоқда деб ҳисобланади. Марҳум боқувчининг қарамоғида бўлганлик масаласида низо келиб чиқани тақдирда ушбу масала қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда суд йўли билан кўриб, ҳал этилади.

Пенсияларни тайинлаш пенсия тайинлаш ваколатига эга бўлган органлар томонидан қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган тартиб ва муддатларда амалга оширилади.

Пенсия тайинлаш хукукига ҳозирги пайтда қуйидаги органлар Ҳақлидирлар:

- 1) туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бҳлимлари;

2) Мудофаа вазирлиги, Ички ишлар, Чегара қўшинлари давлат қўмитаси, Фавқулодда вазиятлар вазирликлари, Миллий хавфсизлик хизмати давлат қўмитаси, пенсия тайинлаш ҳамда тўлаш органлари.

Барча фуқароларга, шу жумладан, муддатли ҳарбий хизматдаги ҳарбий хизматчиларга пенсиялар туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан тайинланади. Офицерлар таркибидан бўлган шахслар, прапоршиклар, мичманлар ва бошқа муддатидан ташқари хизматни ҳаётган Ҳарбий хизматчилар, ички ишлар, Миллий хавфсизлик хизмати, Фавқулодда вазиятлар вазирлиги, Чегара қўшинлари давлат қўмитасининг бошликлар ҳамда оддий аскарлар таркибидан бўлган Ҳарбий хизматчиларига Мудофаа вазирлиги ёки бошқа вазирлик, идоранинг пенсия бўлимлари томонидан белгиланган тартибда тайинланади.

Фуқароларга пенсия тайинлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонунининг 43-моддасида белгилаб қўйилгандир. Унга кўра, ходимларга ва уларнинг оила аъзоларига (боқувчисини йўқотган тақдирда) пенсия тайинлаш тўғрисидаги ариза охириги иш жойидаги корхона, муассаса, ташкилот маъмурияти орқали берилади. Жамоа ҳўжаликлари ва бошқа кооперативларнинг аъзолари ва уларнинг оилаларига пенсия тайинлаш тўғрисидаги ариза жамоа ҳўжалиги (кооператив) бошқаруви орқали берилади.

Маъмурият (бошқарув) ариза тушган кундан эътиборан 10 кунлик муддат ичида стаж ва иш Ҳақи тўғрисидаги зарур Ҳужжатларни расмийлаштиради ҳамда уларни берилган ариза ва ўз тақдимномаси билан бирга аризачи истиқомат қиладиган туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимига юборади. Башарти, пенсия тайинлашни сўраб мурожаат этган ходимга пенсия тайинлашга тавсия этиш рад қилинса, унга рад этиш сабаблари кўрсатилган Ҳолда ёзма хабар қилинади.

Пенсия тайинлашни сўраб мурожаат этган шахс маъмуриятнинг (бошқарувнинг) пенсия тайинлашга тавсия этишни рад этган қарорига рози бўлмаган ҳолларда, у пенсия тайинланишини сўраб бевосита туман (шаҳар)

ижтимоий таъминот бҳлимига ариза бериши мумкин. Дехқон (фермер) ҳхжаликлари аъзоларига, якка тартибдаги меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи шахсларга, бошқа фуқароларга ва уларнинг оила аъзоларига пенсия тайинлаш тўғрисидаги аризалар бевосита аризачиларнинг истиқомат жойидаги туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бҳлимига берилади.

Ижтимоий таъминот бўлимлари пенсиялар тайинлаш масалалари юзасидан тушунтириш ва маълумотлар бериши, шунингдек, аризачига зарур Ҳужжатларни олишида кҳмаклашишлари шарт. Ижтимоий таъминот бҳлимлари корхоналар, ташкилотлар ва айрим шахслардан тегишли Ҳужжатларни талаб қилиш, зарур Ҳолларда эса уларнинг берилиши асослилигини текшириш Ҳукуқига эгадирлар.

Корхоналар ва ташкилотлар пенсия учун (пенсия қайта Ҳисобланиши учун) ҳужжатларни ўз вақтида тақдим этмаслик ёки ишончсиз маълумотлари бўлган ҳужжатларни тақдим этиш оқибатида пенсионерга етказилган зарар учун унинг олдида қонун ҳужжатларида белгиланганидек жавобгар бҳладилар. Корхона ёки пенсионер томонидан маълумотлари ишончсиз Ҳужжатлар тақдим этилиши оқибатида давлатга зарар етказилган тақдирда, етказилган зарар Ижтимоий суғурта жамғармасига тҳланади. Бунда корхона томонидан етказилган зарар ижтимоий таъминот бҳлимидан тегишли хабарнома олинган кундан бошлаб, бир ой ичида пенсионер томонидан етказилган зарар эса белгиланган тартибда пенсиядан чегириб қолиш орқали қопланади.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги қарори билан «Пенсия тайинлаш учун зарур бўлган Ҳужжатларни тақдим этиш ва расмийлаштириш тартиби тўғрисида» Низом тасдиқланган бўлиб, унга кўра пенсия тайинлаш ҳақидаги аризага қҳшиб тақдим этиладиган ҳужжатлар рўйхати, ҳужжатларни кҳриб чиқиш, тайёрлаш муддатлари ва тартиблари белгилаб қўйилган.

Мазкур Низомда ҳар хил пенсия учун талаб этиладиган ҳужжатлар назарда тутилган. Жумладан, Низомнинг 5-бандига биноан, ёшга доир пенсия тайинлаш тўғрисидаги аризага:

а) меҳнат стажини (умумий ва махсус) тасдиқлайдиган ҳужжатлар;
б) иш ҳақи тўғрисидаги маълумотнома, зарур ҳолларда қуйдагилар тақдим этилади:

в) бола туғилганлиги ва у саккиз ёшгача тарбия қилинганлиги ҳақидаги Ҳужжат;

г) аризачининг фарзанди болаликдан ногирон ёки ногирон бола эканлигини тасдиқловчи Ҳужжатлар;

д) аризачи уруш иштирокчиси эканлигини тасдиқловчи ҳужжатлар;

е) даволаш муассасасининг аризачи гипофизлар миттилик касалига чалинган (лилипут)лиги ва гавда тузилишида мутаносиблик бузилган пакана эканлиги тўғрисидаги ҳужжат.

Уруш ногиронларига «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида» Ўзбекистон Республикаси қонуни 12-моддасининг «а» бандига мувофиқ, пенсия тайинланганда ва уларнинг пенсияларига қонуннинг 28-моддаси «а», «б», «в» бандларига мувофиқ устамалар ҳисобланганда ижтимоий таъминот бўлими аризага тиббий-меҳнат эксперт комиссиясидан (ТМЭК) олинган текширув далолатномасидан кўчирма илова қилади. Меҳнатда майибланганлик ёки касб касаллиги оқибатида I ва II гуруҳ ногирони бўлган вақт иш стажига қўшиладиган ҳолларда аризага ТМЭК текшириш далолатномаларидан кўчирмалар илова қилинади. Низомнинг 6-бандида ногиронлик пенсияси тайин этилиши сўраб ариза берилаётганида қуйдаги ҳужжатлар тақдим этилиши лозимлиги кўрсатиб қўйилган:

Ногиронлик пенсиясини тайинлаш тўғрисидаги аризага қуйдагилар илова қилиниши керак:

а) меҳнат стажини (умумий ва махсус) тасдиқловчи Ҳужжатлар;
б) иш ҳақи тўғрисидаги маълумотнома.

Агар ногиронлик меҳнатда майибланиш оқибатида содир этилган бўлса, унда бахтсиз ҳодиса ҳақидаги далолатнома (ёки бошқа расмий Хужжат) тақдим этилади. Бундан ташқари, зарур ҳолларда қуйидаги ҳужжатлар тақдим этилади:

в) аризачининг ёлғиз ва ўзгалар ёрдамига муҳтож деб тан олинганлиги тўғрисидаги ҳужжат;

г) аризачининг уруш иштирокчиси эканлигини тасдиқловчи ҳужжат.

Ижтимоий таъминот бўлими аризага тиббий-меҳнат эксперт комиссияси (ТМЭК)дан олинган текширув далолатномасидан кўчирмани илова қилади. Низомнинг 7-моддасида боқувчисини йўқотганлик пенсияси тайинлашдан олдин ариза билан бирга қуйидаги ҳужжатлар ҳам топширилиши кўзда тутиб қўйилган:

а) пенсия тайинланаётган шахснинг ёшини тасдиқловчи туғилганлик Ҳақидаги гувоҳнома ёки паспорт;

б) оила аъзосининг вафот этган боқувчига қариндошлиги муносабатларини тасдиқловчи ҳужжатлар;

в) фуқаролик ҳолати актларини қайд қилиш бўлимининг боқувчининг вафот этганлиги тўғрисидаги гувоҳномаси ёки унинг бедарак йўқолганлигини тасдиқловчи ҳужжат;

г) оила боқувчисининг ёши тўғрисидаги ҳужжат (агар вафот этганлик Ҳақидаги гувоҳномада ёши кўрсатилмаган бўлса);

д) боқувчининг меҳнат стажини тасдиқловчи ҳужжатлар;

е) боқувчининг иш ҳақи тўғрисидаги маълумотнома.

Бундан ташқари, зарур ҳолларда қуйидаги ҳужжатлар тақдим этилади:

ж) боқувчининг қарамоғида бўлган унинг оила аъзолари таркиби тўғрисида маҳалла, қишлоқ (шаҳарча), овул (уй-жой органлари) фуқаролари йиғинининг маълумотномаси ёки бошқа ҳужжатлар;

з) умумтаълим мактаблари, касб-ҳунар коллежлари, ҳрта махсус ва олий ҳқув юртларининг оиланинг 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган аъзолари ҳқувчилар эканлигини тасдиқловчи маълумотномалари;

и) маҳалла, қишлоқ (шаҳарча), овул (уй-жой органлари) фуқаролари йиғинининг вафот этганнинг ота-онаси турмуш ҳртоғи, буваси, бувиси, акаси (укаси) ёки опаси (синглиси), вафот этганнинг 3 ёшга тхлмаган болалари, ака-укалари, опа-сингиллари ёки набираларига қараш билан бандлигини ва ишламаётганлигини тасдиқловчи маълумотномаси.

Агар боқувчининг ҳлими меҳнатда майибланиш оқибатида содир бўлган бўлса, бахтсиз ҳодиса ҳақидаги далолатнома (ёки бошқа расмий Хужжат) ҳам тақдим этилади. Бунда ижтимоий таъминот бҳлими томонидан бошқа Хужжатлар Ҳам талаб қилиниши мумкин. Пенсия тайинлаш учун зарур Хужжатларнинг асл нусхаси Ҳам ёки уларнинг нотариал тартибда ёхуд корхона, ташкилотлар, ижтимоий таъминот бҳлимининг бевосита ўзи томонидан тасдиқланган нусхалари Ҳам топширилиши мумкин.

Меҳнат стажини тасдиқловчи Хужжат (меҳнат дафтарчаси, маълумотнома ва бошқалар)нинг фақат асл нусхаси топширилиши талаб қилинади. Низомга кўра, мулкчилик ва тадбиркорлик шаклидан қатъи назар, барча корхона ва ташкилотларнинг иш берувчилари Ҳар йилнинг бошида келаётган йилда пенсия ёшига етадиган барча ходимлар, ширкат, деҲқон (фермер) хҳжалиги аъзолари рўйхатини тузиб чиқиши, пенсияга чиқиш ёшига етадиган кундан кечикмасдан ходимга бу Ҳақда хабар бериши, ходим пенсияга чиқиш истагини билдирса, унинг аризаси асосида зарур Хужжатларни тайёрлаш ва 10 кун ичида ўз тавсияномаси билан бирга ижтимоий таъминот бҳлимига тақдим этиши лозим бҳлади.

Ижтимоий таъминот бҳлими тақдим этилган Хужжатларни қабул қилиб олади. Агар улар нотўғри расмийлаштирилган бўлса, у Ҳолда камчиликларини кҳрсатиб аризачига қайтариб беради. Башарти, камчиликлар 5 кун ичида бартараф этилиб қайта тақдим этилса, у дастлаб ариза берилган кундан бошлаб қабул қилиб олинган Ҳисобланади ва ариза 10 кун ичида кҳриб, Ҳал этилмоғи лозим.

Тайинланадиган пенсиялар миқдорини белгиловчи асосий омил – ҳртача ойлик иш Ҳақидан иборат. Шу сабабли ҳртача ойлик иш Ҳақи тўғри аниқланиши ва тўғри Ҳисобланиши муҳим аҳамиятга эгадир.

«Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 31-моддасида ҳртача ойлик иш Ҳақини аниқлашнинг умумий қоидалари белгилаб қўйилган бўлиб, унга кўра, пенсияни Ҳисоблаб чиқиш учун, ишдаги танаффуслар мавжудлигидан қатъи назар, бутун меҳнат фаолияти давомидаги исталган кетма-кет келган беш йилликдаги (пенсия сҳраб мурожаат этган кишининг танлови бўйича) Ҳақиқий ҳртача ойлик иш Ҳақи олинади. Ҳртача ойлик иш Ҳақи кетма-кет ишланган олтмиш календарь ойдаги иш Ҳақининг умумий миқдорини олтмишга бўлиш йўли билан аниқланади. Бунда пенсия сҳраб мурожаат этган кишининг хоҳишига қараб, ишга кириш ёки ишдан бўшаш муносабати билан иш кунлари сони тхлиқ бўлмаган ойлар ишланган тхлиқ календарь ойлар сифатида Ҳисобга олинади.

Пенсия сҳраб мурожаат этган киши беш йилдан оз вақт ишлаган Ҳолларда ҳртача ойлик иш Ҳақи ишланган календарь ойларидаги иш Ҳақининг умумий миқдорини шу ойлар сонига бўлиш йўли билан аниқланади. Мавсумий ишларда банд бўлган ходимларга пенсия тайинлашда амалдаги ҳртача ойлик иш Ҳақи исталган кетма-кет беш мавсумдаги иш Ҳақини олтмишга бўлиш йўли билан аниқланади. Пенсияни Ҳисоб-китоб қилиш учун энг кам иш Ҳақининг етти Ҳиссасидан ортиқ бўлмаган иш Ҳақи олинади. Пенсияни Ҳисоблаб чиқиш учун олинадиган ҳртача ойлик иш Ҳақи энг кам ойлик иш Ҳақи миқдоридан оз бўлган ёки иш Ҳақи тўғрисидаги маълумотлар умуман бўлмаган Ҳолларда иш стажи учун пенсия энг кам ойлик иш Ҳақига қараб Ҳисоблаб чиқарилади.

Пенсияларни Ҳисоблаб чиқиш учун иш Ҳақига амалдаги қоидаларга кўра суғурта бадаллари олинадиган меҳнат Ҳақининг барча турлари қўшилади, амалдаги иш Ҳақи тхлаш тизимида назарда тутилмаган бир марталик хусусиятга эга бўлган тхловлар бундан мустаснодир. Давлат томонидан ижтимоий суғурталанмайдиган шахсларнинг пенсиясини Ҳисоблаб чиқариш

учун иш Ҳақиға суғурта бадаллари олинадиган меҳнат Ҳақи турларига ҳақаш пул таъминотининг барча турлари қўшилади.

Пенсия сўраб мурожаат этган кишининг ҳоҳишига биноан ҳуқуқ даврида тўланган стипендия иш Ҳақиға тенглаштирилади. Иш вақтини Ҳисоб-китоб қилиш мумкин бўлмаган ходимларнинг (фермерлар, яқка тартибдаги меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи шахслар, айрим фуқароларнинг юмушларини бажарувчилар ва Ҳоказолар) пенсияларини Ҳисоблаб чиқариш учун иш Ҳақи миқдори Ўзбекистон Республикаси бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига тўланган суғурта бадаллари миқдорига қараб аниқланади.

Натура Ҳолида берилган иш Ҳақи Пенсия жамғармасига тўланган ижтимоий суғурта бадаллари миқдорига кўра Ҳисобга олинади. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги қарори билан суғурта бадаллари қўшилмайдиган ва пенсияни Ҳисоблаб чиқишда Ҳисобга олинмайдиган иш Ҳақи ва бошқа тўловлар рўйхати тасдиқланган (қарорнинг 9-илоvasи). Унга кўра қуйидагилар ҳртача ойлик иш Ҳақини Ҳисоблаб чиқиш пайтида Ҳисобга олинмаслиги лозим:

1. Фойдаланилмаган таътил учун компенсация.
2. Ишдан бҳшаётганда тўланадиган ёрдам пули.
3. Моддий ёрдам сифатида бериладиган Ҳар хил пул нафақалари миқдори.
4. Компенсация тўловлари (хизмат сафарлари бҳйича суткаликлар ва суткаликлар ҳрнига берилган тўловлар, меҳнаткашларга майиб бҳлиш ёхуд уларнинг иши билан боғлиқ Ҳолда саломатликка етказилган бошқа шикастланишнинг ҳрнини қоплаш учун бериладиган тўловлар).
5. Ходимларнинг айрим тоифаларига текин берилган квартира, коммунал хизмат, ёқилғи, йўл Ҳақи қиймати ёки унинг ҳрнини қоплаш қиймати.
6. Берилган махсус кийим-бош, махсус пойабзал ва бошқа яқка тартибда Ҳимояланиш воситалари, совун, ёғдан тозаловчи воситалар, сут Ҳамда даволаш ва касалликни олдини олиш учун овқатлантириш қиймати.
7. Бепул овқат қиймати.

8. Тушлик овқатга бериладиган пул, санаторий-курортларга, дам олиш уйларига бериладиган йўлланмалар қиймати, стационар ва амбулаторияда даволаниш учун тхланадиган Ҳақ.

9. Бошқа жойга ишга ҳтказилганда ёки ишга ҳтганда кхчиб ҳтиш, мол-мулкини ташиш ва тураржойни ижарага олиш бхйича харажатларнинг ҳрнини қоплаш.

10. Доимий иш йўлда ҳтадиган ёки кхчиб юриш тусига эга бўлган Ҳолларда ёхуд хизмат сафарлари муносабати билан суткалик пул ҳрнига иш Ҳақиға қхшимчалар ва устамалар.

11. Меҳнат учун тақдирланмасдан ишлаган кунлар (шанбаликлар, якшанбаликлар ва бошқалар) учун Ҳамда тегишли бюджетга ва хайрия жамғармаларига ҳтказиладиган иш Ҳақи.

12. Юбилей саналари, туғилган кунлар, узоқ йиллик ва нуқсонсиз меҳнат фаолияти, фаол ижтимоий иши Ҳамда бошқа шунга ҳхшаш Ҳоллар муносабати билан иш Ҳақи фонди (меҳнатга Ҳақ тхлаш фонди) Ҳисобидан бериладиган рағбатлантирувчи тхловлар (мукофотлар Ҳам шу жумлага киради).

13. Мусобақалар, кхриклар, танловлар ва бошқаларда мукофотли ҳринларни эгаллаганлик учун бериладиган пул мукофотлари.

14. Ишлаб чиқаришдан бхшаган Ҳолда ҳқишга юборилган ҳқувчиларга корхона ва ташкилотлар томонидан тхланадиган стипендиялар.

15. Олий ва ҳрта махсус ҳқув юртини тамомлагандан кейин таътил вақтида ёш мутахассисларга корхона, муассаса ва ташкилот томонидан тхланадиган нафақалар.

16. Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар, ишсизлик нафақалари, ижтимоий нафақалар ва пенсиялар.

Ишловчиларнинг иш Ҳақиға минтақавий коэффициент белгиланган Ҳудудларда яшовчи шахслар ва оилаларга пенсия тайинлашда минтақавий коэффициент эътиборга олинган Ҳолда Ҳисоблаб чиқилган амалдаги иш Ҳақи Ҳисобга олинади.

Бозор иқтисодиёти муносабатларига ҳтиш шароитларида юз берган инфляция (пул кадрсизланиши) жараёнлари ва шу туфайли аҳоли даромадларини вақти-вақти билан индексацияланиши оқибатида турли йиллардаги иш Ҳақининг номинал кҳрсаткичлари Ҳар хил бўлиб қолди Ҳамда бу Ҳол пенсия тайинлашда ноқулайликларни юзага келтирди. Ушбу ноқулайликларни бартараф этиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси ўзининг 1992 йил 4 сентябрдаги қарорига кўра турли йиллардаги ҳртача иш Ҳақини Ҳисоблаб чиқариш тартибига тузатиш коэффициентлари жорий қилди ва шу йўл билан турли йиллардаги иш Ҳақларининг реал миқдорини ўзаро баробарлаштиришга уриниб кҳрилди.

Ушбу тузатиш коэффициентлари 1995 йил 1 сентябргача амал қилди ва 1995 йил 1 сентябрдан қайта кҳриб чиқилиб, тузатиш киритилди. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2002 йил 26 мартдаги «2002 йил 1 апрелдан бошлаб иш Ҳақи, пенсиялар, стипендиялар ва ижтимоий нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги Фармони асосида эски тузатиш коэффициентлари ҳрнига янги, 1 апрелдан бошлаб қўлланилиши лозим бўлган тузатиш коэффициентлари жорий этилди.

Нафақа ҳуқуқий категория сифатида фуқароларга ёки оилага давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари, давлат бюджети ҳамда бошқа махсус манбалардан пул шаклида, мунтазам равишда ёки бир марта кҳрсатиладиган ижтимоий ёрдамдан иборат бўлиб, пенсиялардан фарқ қилади ва одатда ёрдамчи хусусиятга эга бўлади ҳамда фуқаро турмуш кечиришининг асосий манбаи бўлиб ҳисобланмайди. Пенсияларга ҳос бўлган асосий хусусиятлар – пул шаклида берилиши, қайтариб олинмаслик шарти билан ва текинга берилиши кабилар нафақаларга ҳам ҳосдир. Пенсиялардан фарқли ҳларок, нафақалар вақтинчалик хусусиятга эга, турмуш даражасини таъминлашнинг қҳшимча манбаи бўлиб саналади ва нафақалар тайинланишида нафақа оининг аввалги меҳнат фаолияти ва меҳнат стажи унчалик катта аҳамиятга эга бўлмайди.

Нафақалар ўз манбаларига кўра:

1) Давлат ижтимоий суғуртаси маблағларидан (бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағларидан) тўланадиган нафақалар

2) Давлат бюджет маблағларидан тўланадиган нафақалар;

3) Бошқа манбалардан тўланадиган нафақаларга бўлинади;

Даврийлигига кўра:

1) Мунтазам тарзда узоқ муддат давомида тўланадиган нафақалар;

2) Бир марта тўланадиган нафақаларга бўлинади.

Нафақани оловчилар тоифасига кўра:

1) Айрим фуқароларга тайинланадиган;

2) Оилага тайинланадиган нафақалар мавжуд.

Булардан ташқари, нафақалар:

1) корхона ва ташкилотларнинг ходимларига тўланадиган;

2) болаларга тўланадиган;

3) ногиронларга тўланадиган;

4) ёлғиз қарияларга тўланадиган нафақаларга ва бошқа турдаги нафақаларга бўлиниши мумкин.

Нафақаларнинг турларини, уларни тайинлаш ва тўлашга оид қонунчилик қоидаларини билиш бу соҳада қонунчиликнинг таъминланиши, ижтимоий адолат қарор топтирилишида катта аҳамиятга эга.

Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича тайинланадиган ва тўланадиган нафақалар фуқароларни нафақалар билан таъминлашда етакчи ҳрин тутди.

Ижтимоий таъминотнинг ушбу шакли фуқароларга Ўзбекистон Республикаси Конституциясида назарда тутилган муҳим ҳуқуқларнинг амалга оширилишини кафолатлайди (Конституциянинг 39-моддаси давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлашнинг ҳуқуқий асоси бўлиб, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси (XVI боб, 282-294-моддалар); Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 15 ноябрдаги «Ўзбекистон Республикасида пенсия таъминоти тизимларини янада

такомиллаштириш чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори; 2001 йил 16 мартда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида рўйхатга олинган «Мажбурий бадаллар ва давлат ижтимоий суғуртаси бўйича ажратмаларни бюджетдан ташқари пенсия жамғармасига ҳисоблаб чиқариш ва тўлаш тартиблари тўғрисида»ги йҳриқн; Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 24 августдаги қарори билан тасдиқланган «Юридик шахс бўлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шуғулланувчи жисмоний шахсларнинг меҳнат стажини ҳисобга олиш ва бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига бадаллар тўлаш тартиби» ҳамда «Дехқон ҳўжалиги аъзолари ижтимоий суғуртаси ва ижтимоий таъминоти тўғрисида»ги Низом ва нихоят, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 14 май куни рўйхатга олинган «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низом билан[ва бошқа бир қатор меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинланиши нафақа олишга талабгор фуқаронинг (ёки унинг оила аъзосини) меҳнат фаолияти билан, унинг учун иш берувчилар томонидан ёки бевосита ўзи томонидан бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига ижтимоий суғуртаси ўз вақтида, тўлиқ ва мунтазам равишда тўлаб берилганлиги билан боғлиқ қилиб қўйилган. Яъни ижтимоий суғурта бадаллари тўланмайдиган иш фаолияти билан шуғулланиш ёки суғурта бадалларини мунтазам тўланмаганлиги одатда ижтимоий суғурта бўйича нафақалар олиш ҳуқуқи пайдо бўлмаслигига сабаб бўлади, «Суғурта бадаллари тўланмаган бўлса нафақа ҳам тайинланмайди» деган тамойил амал қилади. Аммо Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 284-моддаси, иккинчи қисмига кўра: «Иш берувчининг давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўламаганлиги суғурта қилинган ходимни давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан таъминланиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди». Корхоналар ихтиёрий тўламаган ёки кечиктирган суғурта бадаллари кейинчалик мажбурий тарзда ундириб олинади.

Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар ижтимоий суғурта қилинган ходимларга, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида кўзда тутилган ҳолларда бошқа фуқароларга ҳам берилади. Умумий қоидага кўра ходим иш берувчи билан меҳнат муносабатларида (синов даврида ҳам) бўлган даврда унда нафақа олиш ҳуқуқи пайдо бўлса берилади. Айрим ҳолларда ишдан бўшаган ходимларга ҳам нафақа тайинланиши мумкин.

«Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг (кейинги ҳринларда Низом деб юритилади) 1-бандига кўра, бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобидан ижтимоий суғурта бўйича қуйидаги нафақалар берилади:

- вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик учун;
- ҳомиладорлик ва туғиш учун;
- бола туғилгани учун;
- қўшимча дам олиш куни учун;
- дафн этиш маросими учун.

Энди ушбу нафақаларни тайинлашнинг ўзига хос хусусиятларини батафсилроқ кўриб чиқамиз.

1. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик пайтида бериладиган нафақа давлат ижтимоий суғуртаси бўйича тайинланадиган нафақаларнинг асосий тури ҳисобланади.

«Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик» тушунчаси қонун ҳужжатларида кенг маънода талқин этилади ва касаллик ёки жароҳат олиш туфайли меҳнат лаёқати вақтинча йўқолиб қолишдан бошқа бир қатор ҳолатларни ҳам ўз ичига олади.

«Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги Низомнинг 9-бандига кўра, қуйидаги ҳолларда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси берилиши кўзда тутилган:

а) вақтинча меҳнат қобилиятини йўқотиш билан боғлиқ касалликда (шикастланишда);

- б) санаторий-курортларда даволанганда;
- в) касалланган оила аъзосини парваришlash зарур бўлганда;
- г) карантинда;
- д) сил ёки касб касаллиги туфайли вақтинча бошқа ишга ҳтказилганда;
- е) меҳнат қобилиятини тиклаш ёки ясама аъзо (протез) қўйдириш учун реабилитация муассасаларига ётқизилганда.

Демак, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик тушунчаси анча кенг маънога эга. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси фақат белгиланган тартибда, берилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси (касаллик варақаси) асосидагина тайинланиши мумкин.

«Ишлаётган фуқароларнинг ва ҳқувчиларнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлигини Ўзбекистон Республикаси даволаш-профилактика муассасаларида экспертизадан ҳтказиш тўғрисида»ги Низом Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2000 йил 19 январда рўйхатга олинган бўлиб, унга асосан ногирон бўлмаса-да, муайян меҳнат шароитига муҳтож шахслар учун тавсия этиладиган ишлар; узоқ ёки доимийга меҳнат қобилиятини йўқотган шахсларни аниқлаш ва уларни текшириш учун ТМЭЖларга юбориш; даволаш-диагностика жараёнларини тўғри ташкил этиш, меҳнатга лаёқатсизлик сабабларини таҳлил қилиш ва уларни бартараф этиш юзасидан тавсиялар бериш каби тадбирлар амалга оширилади. Мазкур Низомда вақтинча меҳнатга қобилиятсизликни экспертизадан ҳтказишга ваколатли бўлган даволаш-профилактика органлари, уларнинг ваколатлари, ҳуқуқлари ва мажбуриятлари ҳамда жавобгарликлари белгилаб берилган.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 19 январь куни «Меҳнатга қобилиятсизлик варақалари ва маълумотномаларини бериш тартиби тўғрисида»ги йҳриқнома рўйхатга олинган. Ушбу йҳриқномада айтилишича, мулкчилик шакли, ҳҳжалик мансублиги ҳҳжалик фаолиятининг туридан қатъи назар, барча корхона, муассаса, ташкилотларда ёлланиб ишловчи, яққа тартибдаги тадбиркорлик билан шуғулланувчи, дехқон ҳҳжаликларида меҳнат қилувчи барча ходимларнинг вақтинча меҳнатга

қобилиятсизлиги Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган шакллардаги меҳнатга қобилиятсизлик варақаси, тегишли ҳолларда эса маълумотнома билан тасдиқланади.

Ишламаётган, иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътилда бўлган шахслар, ҳарбий хизматчилар (эркин ёлланганлардан ташқари), аттестация қилинган Ички ишлар вазирлиги ходимларига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси берилмаслик кўзда тутилган.

Меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси билан қуйидаги ҳолатлар тасдиқланади:

- а) ходимнинг ўз ишидан озод этилганлиги;
- б) вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик пайтида нафақа олишга бўлган ҳуқуқи;
- в) касаллик юз берганлиги факти ҳисобга олинганлиги.

Меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси ҳрнига маълумотнома берилганида унинг воситасида:

- а) ходимнинг ишдан озод этилганлиги;
- б) касаллик юз берганлиги факти ҳисобга олинганлиги тасдиқланади.

Меҳнатга қобилиятсизлик варақаси ёки бу ҳақдаги маълумотнома ваколат берилган давлат-профилактика муассасалари томонидан, истисно тариқасида ва махсус тартибга кўра нодавлат тиббиёт муассасалари томонидан берилиши мумкин бўлади. «Меҳнатга қобилиятсизлик варақаси ва маълумотномасини бериш тартиби тўғрисида»ги йхриқноманинг 8-бандига мувофиқ, меҳнатга лаёқатсизлик варақаси қуйидаги ҳолларда берилади:

- а) вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлиб қолган ҳолда касал бўлиб қолиш (жароҳат олиш)
- б) ҳомиладорлик ва туғиш таътили бошланганда;
- в) бемор оила аъзосини парваришлаши зарур бўлиб қолганида;
- г) санатория-курорт (амбулатория-курорт)да даволаниш пайтида;
- д) сил касаллиги ёки касб касаллиги туфайли вақтинча бошқа ишга ҳтказилганда;

е) карантин юз берганида;

ж) стационар протез-ортопедия корхонасида протезлаш амалга оширилганида.

Амбулатория-поликлиника шароитида даволанганида меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси даволовчи врач томонидан 5 кунгача муддатга берилиши мумкин. 5 кун ҳтгач, ҳар сафар 10 кунгача муддатга даволовчи врач томонидан бҳлим бошлиғи билан биргаликда, бҳлим бошлиғи бўлмаганида эса врачлар маслаҳат комиссияси (ВКК) раиси билан биргаликда бемор соғайгунига қадар ёки у тиббий меҳнат эксперт комиссиясига юборилгунига қадар узайтирилиши мумкин.

Узоқ вақт касал бўлган шахслар меҳнатга қобилиятсизлик бошланган кундан бошлаб узоғи билан 3 ой ичида (бир хил касаллик билан 12 ой давомида жами бўлиб 4 ой меҳнатга қобилиятсиз бўлиб қолганда) ТМЭКга жҳнатилишлари лозим.

Алкоголли ичимлик истеъмол қилиши оқибатида касал бўлган ёки жароҳат олган шахсларга меҳнатга қобилиятсизлик варақаси ҳрнига маълумотнома берилади. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақасини расмийлаштириш, уни бериш тартиблари, шартлари юқорида айтиб ҳтилган йҳриқномада белгилаб қўйилган. Ўзбекистон Республикаси бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси меҳнат қобилиятини йўқотганлик варақаси расмийлаштирилишининг тўғри юритилиши, унинг юзасидан молия операцияларининг амалга оширилиши, ушбу варақаларнинг ҳисобга олиниши, улар юзасидан ҳисоботлар тўғрилиги устидан назорат олиб боради.

Вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси йўқолган ҳолларда, нафақа, унинг ҳрнига такрорий берилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси (дубликат) асосида берилади. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бҳйича нафақа меҳнат қобилияти йўқолган биринчи кундан то у тиклангунга қадар ёки тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЭК) томонидан ногиронлик белгилангунга қадар, ҳатто бу даврда ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам берилади. Олий, ҳрта махсус, касб-ҳунар таълим

муассасаларини, магистратура, аспирантура, клиник ординатура, докторантурани тамомлаган ва белгиланган тартибда ишга юборилган шахсларга нафақа улар ишга чиқиши лозим бўлган кундан бошлаб берилади.

Иш хақи, суткалик ва кҳчиш бҳйича харажатларни олиш ҳуқуқига эга бўлган ходимга иш жойига бораётган даврда бошланган меҳнатга қобилятсизлик кунлари учун нафақа тҳланади. Ходимнинг меҳнатга қобилятсизлик кунлари йиллик (асосий ва қҳшимча) таътил даврига тўғри келган ҳолларда, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақасида кҳрсатилган барча кунлар учун нафақа тҳланади.

Санаторий-курортда даволанишда, агар асосий ва қҳшимча таътил ходимнинг санаторийда даволаниши учун етарли бўлмаса, нафақа берилади. Бундай ҳолда санаторий-курортда даволанишнинг барча даври учун (йўлланма, даволаниш муддати) санаторийга бориш-келиш вақтини қҳшиб, аммо ходимнинг йиллик таътилини чиқариб ташлаган ҳолда нафақа берилади. Асосий ва қҳшимча таътилдан санаторийга боришдан олдин фойдаланган бўлса ҳам нафақа уни чиқариб ташлаган ҳолда берилади. Бунда иш берувчи таътилнинг етмайдиган вақти учун ходим билан келишиб, унга иш хақи сақланмаган таътил беради.

Иккинчи жаҳон уруши ногиронларига, байналмилал жангчиларга, Ченобиль АЭС фалокати оқибатларини тугатишда қатнашган шахсларга, шунингдек, санаторийга даволанишни давом эттириш учун даволаш муассасаларидан ҳтқир миокард инфаркти билан касалланган, жарроҳлик услуги билан юракнинг аортакоронар шунтровкаси ва аневризмлари, ошқозоннинг ярали касаллиги, ҳн икки бармоқ ичак касаллигидан даволанган ва ҳт пуфагини олиб ташлашдан кейин бевосита юборилган ходимларга, шунингдек, сил касаллиги билан оғриганларга нафақа санаторийда бўлган барча вақт учун берилади.

Ҳн олти ёшгача бўлган ногирон болани тарбиялаётган ота-оналардан бирига (хомийга ёки васийга), ногирон боланинг санаторийда даволанган барча даври учун (санаторийга бориб-келиш вақтини ҳисобга олиб) унга якка

тартибда парвариш зарурлиги тўғрисидаги тиббий хулоса мавжуд бўлганда нафақа берилади. Уч ёшгача бўлган болани ёки 16 ёшгача бўлган ногирон болани парваришlashда банд бўлган она касал бўлиб, болани парваришlashга қурби етмай қолган ҳолларда, парвариш билан банд бўлган ишлаётган бошқа оила аъзолари ёки қариндошларига (меҳнатга лаёқатсизлик варақасига асосан) нафақа берилади.

Оиланинг касал бўлган аъзосига қараш бҳйича вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси бемор бировнинг парваришига мухтож бўлган, лекин 7 календарь кунидан ошмаган давр учун берилади. Ҳн тҳрт ёшга етмаган бемор болага қараш учун вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси болага парвариш керак бўлган, аммо 14 календарь кунидан ошмаган давр учун берилади. Агарда ходим карантин вақтида санитария-эпидемиология хизмати органлари томонидан атрофидаги шахслар орқали юқумли касалликка чалиниш хавфининг олдини олиш мақсадида ишдан четлатилган бўлса.

Мавсумий ва вақтинчалик ишларда банд бўлган ходимларга меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги оқибатида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш бҳйича нафақа умумий асосларда, бошқа сабаблар оқибатидаги вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бҳйича нафақа мавсумий ёки вақтинчалик иш тўғрисида тузилган меҳнат шартномасида кҳрсатилган иш кунлари доирасида тҳланади. Ишлаётган ногиронларга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бҳйича нафақа меҳнатда майибланиш ходисалари ёки касб касаллигидан ташқари, кетма-кет икки ойдан ва календарь йилда уч ойдан ошмаган муддатга берилади.

Ишлаётган Иккинчи жаҳон урушининг ногиронларига ва имтиёзлари жихатдан уларга тенглаштирилган бошқа ногиронларга, Чернобиль АЭСдаги фалокат ёки унинг оқибатларини бартараф этиш бҳйича ишларни бажариш билан боғлиқ сабабларга кўра ногирон бўлган шахсларга вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси (меҳнатда майибланиш ходисалари ёки касб касаллигидан ташқари) кетма-кет тҳрт ойгача ёки календарь йилда беш ойгача берилади. Агар ишловчи ногироннинг вақтинчалик меҳнатга қобилиятсизлиги

мехнатда майибланиш ёки касб касаллиги туфайли юз берса, нафақа у тхла соғайгунга ёки мехнатда майибланиш ёхуд касб касаллиги билан боғлиқ ногиронлик гурухи қайта кхриб чиқилгунга қадар тхланади.

Сил касаллиги оқибатида вақтинча мехнатга қобилятсизлик бхйича нафақа шахс тхла соғайгунга қадар, лекин кхпи билан 10 ойга берилади. Ходим сил касаллиги билан қайта касалланганда ёки сил касаллиги оқибатида ногирон деб топилганда нафақа кхпи билан 6 ойга берилади.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 14 майда рўйхатга олинган «Давлат ижтимоий суғуртаси бхйича нафақаларни тайинлаш ва тхлаш тартиби тўғрисида»ги низомга кўра, вақтинча мехнатга қобилятсизлик қуйидаги даврларга тўғри келганда нафақа тўланмайди:

- иш хақи сақланмаган таътил;
- болани парваришлаш бхйича таътил;
- иш вақтинча тўхтатилган;
- ходим ишдан (лавозимдан) четлаштирилиб, иш хақи тхлаш тххтатиб қўйилганлиги сабабли ишламаган;
- харбий ҳқув ёки текширув йиғини;
- ишлаб чиқаришдан ажралмаган холда ҳқув юртларида тахсил олиш муносабати билан берилган қўшимча таътил.

24-МАВЗУ: ПЕНСИЯЛАРНИ ТАЙИНЛАШ, ҲИСОБЛАШ ВА ТЎЛАШ ТАРТИБИ

1. Нафақалар тушунчаси, уларнинг умумий таснифи ва ижтимоий таминиот ҳуқуқидан тутган ўрни

2. Ижтимоий таминиот ҳуқуқида нафақаларни турлари.

3. Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақлар тайинлаш ва тўлаш.

Бозор муносабатлари қарор топиши шароитида аҳолини ижти муҳофаза қилиш шаклларида бири - нафақалар булиб, улар пенсиял; кейин, иккинчи хринда туради ва аҳолининг муайян ночор табақаларига йхналтирилганлиги билан ажралиб туради.

Ўзбекистон Республикаси Президенти И.А.Каримов таъкидлаган «канчалик

кийин бхлмасин, давлат ва жамият пенсионерлар, серфа] оилалар, талабалар хамда ахолининг кучли ижтимоий муҳофазага м> булган бошка табакалари хусусида гамххрлик килишни бир дакика булс унутгани йук»- Шунини айтиш кофояки, Ўзбекистон Республикаси Ваз1 Махкамаси томонидан 2002 йил 24 январда тасдиқланган «карият1 кадрлаш йили» давлат дастурини рхёбга чиқариш учун 91,3 миллиард маблаг сарфлаш назарда тутилган. Фақат 1999 йилнинг узида 1,8 мж оила ишончли ижтимоий химоя билан таъминланган булиб, йш биринчи ярмида ана шу мақсад учун 19 миллиард схм маблаг ажрати 2002 йил 1 январга келиб эса 2200 минг оила ижтимоий ёрдам с фуқароларнинг 14 тоифасига нафакаларнинг 136 тури берилмоқда, 16 киши бепул озик-овқат махсулотлари билан таъминланмоқда.

Ўзбекистонда ижтимоий ккллаб-қувватлаш, нафакалар { таъминлаш, ижтимоий ёрдам кхрсатиш тобора ахолининг ? катламларига аниқроқ йхналтирилмоқда ва бунда фуқароларнинг узин] бошқариш органларининг ахамияти хамда ваколатлари мунтазам ош борилмоқда. «Давлат, жамият ва шахе хртасидаги муносабатлар демок туе олмоқда, - деган эди Республика Президенти И.А.Каримов, - Дав карашли булмаган тузилмаларнинг ваколатлари кенгаймоқда. Улар ижтимоий муносабатларни ривожлантиришда, жамиятни бошқаришда т; Хрни тобора салмоқди ва фаол булиб бормовда».

Ахолининг аниқ йхналтирилган ижтимоий кхдлаб-қувватл, кучайтиришга қаратилган қонунчилик фаолияти тобора кучайиб бормок хозирги пайтда ушбу масала узининг зарурий ҳукукий базасига, бугунги талабларини узида акс эттирувчи қонунчилик тизимига эга бхлди. I айниқса, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1996 йил 10 декаб] «Болали оилалар давлат томонидан кхдлаб-қувватлашни янада кучайт тугрисида»ги Фармони ва унинг асосида қабул қилинган ҳукумат қарор Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1999 йил 13 январдаги «Ахо аниқ йхналтирилган ижтимоий мадад билан таъминлашда фуқаролар узини узи бошқариш органлари ролини ошириш тугрисида»ги ва 2002 й: январдаги

«Ахолини ижтимоий химояга мухтож катламларинг йхналтирилган тарзда кхллаб-кувватлашни кучайтириш тугрш Фармонлари алохида хрин тутад

Нафака хукукий категория сифатида фукароларга ёки оилага ижтимоий сугуртаси маблаглари, давлат бюджета хамда бошка манбалардан пул шаклида, мунтазам равишда ёки бир марта кхрсати. ижтимоий ёрдамдан иборат булиб, пенсиялардан фарк килади ва ёрдамчи хусусиятга эга бхлади хамда фукаро турмуш кечиришининг манбаи булиб хисобланмайди.

Пенсияларга хос булган асосий хусус^ пул шаклида берилиши, кайтариб олинмаслик шарти билан ва берилиши кабилар нафакаларга хам хосдир. Пенсиялардан фаркли нафакалар вақтинчалик хусусиятга эга, турмуш даражасини таъмиш кхшимча манбаи булиб саналади ва нафакалар тайинланишида оининг аввалги меҳнат фаолияти ва меҳнат стажи унчалик катта ах эга бхлмайди.

Нафакалар уз манбаларига кура:

Давлат ижтимоий сугуртаси маблагларидан (бюджетдан ^г Пенсия жамгармаси маблагларидан) тхланадиган нафакалар

Давлат бюджет маблагларидан тхланадиган нафакалар;

Бошка манбалардан тхланадиган нафакаларга бхлинади;

Даврийлигига кура:

Мунтазам тарзда узок муддат давомида тхланадиган нафак

Бир марта тхланадиган нафакаларга бхлинади.

Нафакани олувчилар тоифасига кура:

Айрим фукароларга тайинланадиган;

Оилага тайинланадиган нафакалар мавжуд.

Булардан танщари, нафакалар:

корхона ва ташкилотларнинг ходимларига тхланадиган;

болаларга тхланадиган;

ногиронларга тхланадиган;

ёлгиз карияларга тхланадиган нафакаларга ва бошка нафакаларга бхлиниши мумкин.

Нафакаларнинг турларини, уларни тайинлаш ва тхлаи конунчилик коидаларини билиш бу сохада конунчиликнинг таъмиш ижтимоий адолат карор топтирилишида катта ахамиятга эга.

2. Давлат ижтимоий сугуртаси буйича нафакалар тайинлаш ва т

Давлат ижтимоий сугуртаси бхйича тайинланадиган ва тх,л нафакалар фукароларни нафакалар билан таъминлашда етакчи крин

Ижтимоий таъминотнинг ушбу шакли фукароларга Уз Республикаси Конституциясида назарда тутилган мухим хуку амалга оширилишини кафолатлайди (Конституциянинг 39-моддас ижтимоий сугуртаси бхйича нафакалар тайинлаш ва тхлашнинг асоси булиб, Узбекистон Республикаси Мехнат кодекси (XVI боб,

моддалар); Узбекистан Республикаси Вазирлар Махкамасининг 2000 йил ноябрдаги «Узбекистан Республикасида пенсия таъминоти тизимлариш янада такомиллаштириш чора-тадбирлари тугрисида»ги карори; 2001 йил К мартда Узбекистан Республикаси Адлия вазирлигида руйхатга олингаъ «Мажбурий бадаллар ва давлат ижтимоий сугуртаси бхйича ажратмаларнк бюджетдан ташкари пенсия жамгармасига хисоблаб чикариш ва тхлаш тартиблари тугрисида»ги йхрикн; Узбекистон Республикаси Вазирлар Махкамасининг 2001 йил 24 августдаги карори билан тасдикланган «Юридик шахе бхлмасдан тадбиркорлик фаолияти билан шугулланувчи жисмоний шахсларнинг мехнат стажини хисобга олиш ва бюджетдан ташкари Пенсия жамгармасига бадаллар тхлаш тартиби» хамда «Дехкон ххжалиги аъзолари ижтимоий сугуртаси ва ижтимоий таъминоти тугрисида»ги Низом ва нихоят, Узбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 14 май куни руйхатга олинган «Давлат ижтимоий сугуртаси бхйича нафакалар тайинлаш ва тхлаш тартиби тугрисида»ги Низом билан[ва бошка бир катор меъёрий хужжатлар билан тартибга солинади.

Давлат ижтимоий сугуртаси бхйича нафакалар тайинланиши нафака олишга талабгор фукаронинг (ёки унинг оила аъзосини) мехнат фаолияти билан, унинг учун иш берувчилар томонидан ёки бевосита узи томонидан

бюджетдан ташкари Пенсия жамгармасига ижтимоий сугуртаси уз вақтида, тхлик ва мунтазам равишда тхдаб берилганлиги билан боғлиқ қилиб қуйилган. Яъни ижтимоий сугурта бадаллари тхланмайдиган иш фаолияти билан шугулланиш ёки сугурта бадалларини мунтазам тхланмаганлиги одатда ижтимоий сугурта бхйича нафакалар олиш ҳуқуқи пайдо бўлмаслигига сабаб бўлади, «Сугурта бадаллари тхланмаган бўлса нафақа ҳам тайинланмайди» деган тамойил амал қилади. Аммо Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 284-моддаси, иккинчи қисмига қура: «Иш берувчининг давлат ижтимоий сугуртаси учун бадал тхламаганлиги сугурта қилинган ходимни давлат ижтимоий сугуртаси маблағлари ҳисобидан таъминланиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди». Корхоналар ихтиёрий тхламаган ёки кечиктирган сугурта бадаллари кейинчалик мажбурий тарзда ундириб олинади.

Давлат ижтимоий сугуртаси бхйича нафакалар ижтимоий сугурта қилинган ходимларга, Ўзбекистон Республикаси қонунчилигида қузда тутилган ҳолларда бошқа фуқароларга ҳам берилади. Умумий қоидага қура ходим иш берувчи билан меҳнат муносабатларида (синов даврида ҳам) бўлган даврда унда нафақа олиш ҳуқуқи пайдо бўлса берилади. Айрим ҳолларда ишдан бўшаган ходимларга ҳам нафақа тайинланиши мумкин.

«Давлат ижтимоий сугуртаси бхйича нафакалар тайинлаш ва тхлаш тартиби тугрисида»ги Низомнинг (кейинги хринларда Низом деб қурилади) 1-бандига қура, бюджетдан ташкари Пенсия жамгармаси маблағлари ҳисобидан ижтимоий сугурта бхйича қуйидаги нафакалар берилади: вақтинча меҳнатга қобилятсизлик учун; қомиладорлик ва тугиш учун; бола тугилгани учун; қхшимча дам олиш қуни учун; дафн этиш қаросими учун.

Энди ушбу нафакаларни тайинлашнинг узига қос қусусиятлари батафсилроқ қхриб қикамиз.

1. Вақтинча меҳнатга қобилятсизлик нафақаси

Вақтинча меҳнатга қобилятсизлик пайтида бериладиган нафақа дав; ижтимоий сугуртаси бхйича тайинланадиган нафакаларнинг асосий ту

хисобланади.

«Вактинча меҳнатга қобилиятсизлик» тушунчаси қонун ҳужжатлар қенг маънода талқин этилади ва қасаллик ёки жароҳат олиш туфайли меҳ! лаёқати вактинча йуқолиб қолишдан бошқа бир қатор ҳолатларни ҳам ичига олади.

«Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тхл тартиби тугрисида»ги Низомнинг 9-бандига қура, қуйидаги ҳолла { вактинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси берилиши қузда тутилган:

- а) вактинча меҳнат қобилиятини йуқотиш билан боғлиқ қасалли] (шиқастланишда);
- б) санаторий-қурортларда даволанганда;
- в) қасалланган оила аъзосини парваришлаш зарур бўлганда;
- г) қарантинда;
- д) сил ёки қасб қасаллиги туфайли вактинча бошқа ишга хтқазилганда
- е) меҳнат қобилиятини тиклаш ёки ясама аъзо (протез) қхйдириш у¹ реабилитация муассасаларига ётқизилганда.

Демак, вактинча меҳнатга қобилиятсизлик тушунчаси анча қенг маън эга.

Вактинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси қакат белгилан тартибда, берилган вактинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси (қасал. варақаси) асосидагина тайинланиши мумкин.

«Ишлаётган фуқароларнинг ва ҳқувчиларнинг вактинча меҳш лаёқатсизлигини Ўзбекистон Республикаси даволаш-профилактик муассасаларида экспертизадан хтқазиш тугрисида»ги Низом Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 2000 йил 19 январда қуйхатга олиқ бўлиб, унга асосан ногирон бўлма-да, муайян меҳнат шароитига мух шахслар учун тавсия этиладиган ишлар; узок ёки доимийга ме> қобилиятини йуқотган шахсларни аниқлаш ва уларни текшириш у ТМЭҚларга юбориш; даволаш-диагностика жараёнларини тугри таш этиш, меҳнатга лаёқатсизлик сабабларини тахлил қилиш ва уларни қарта этиш юзасидан тавсиялар бериш қаб иадбирлар амалга оширилади. Ма: Низомда вактинча меҳнатга қобилиятсизликни экспертизадан хтқаз ивақолатли бўлган даволаш-

профилактика органлари, уларнинг ваколатли ҳуқуқлари ва мажбуриятлари ҳамда жавобгарликлари белгилаб берилган.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил январь кунин «Мехнатга қобилиятсизлик варақалари ва маълумотномала»: бериш тартиби тугрисида»ги йхриқнома рўйхатга олинган. У йхриқномада айтилишича, мулкчилик шакли, ххжалик мансублиги ххж; фаолиятининг туридан катъи назар, барча корхона, муассаса, ташкилотлар давомида жами бўлиб 4 ой меҳнатга қобилиятсиз бўлиб қолганда) ТМЭ жхнатилишлари лозим.

Алкоголли ичимлик истеъмол қилиши оқибатида касал бўлган жароҳат олган шахсларга меҳнатга қобилиятсизлик варақаси ҳрқ маълумотнома берилади. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақас расмийлаштириш, уни бериш тартиблари, шартлари юқорида айтиб х,ти1 йхриқномада белгилаб қуйилган. Ўзбекистон Республикаси бюджет ташқари Пенсия жамғармаси меҳнат қобилиятини йуқотганлик варақ расмийлаштирилишининг тугри юритилиши, унинг юзасидан мс операцияларининг амалга оширилиши, ушбу варақаларнинг хис(олиними, улар юзасидан хисоботлар тугрилиги устидан назорат олиб борғ

Вақтинча меҳнатга лаёқдтсизлик варақаси йуқолган ҳолларда, наф унинг ҳрнига такрорий берилган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик вара! (дубликат) асосида берилади. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик бх? нафақа меҳнат қобилияти йуқолган биринчи кундан то у тиклангунга қ< ёки тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЭК) томонидан ногирог белгилангунга қадар, ҳатто бу даврда ходим билан меҳнат шартномаси бс қилинган ҳолларда ҳам берилади. Олий, ҳрта махсус, касб-ҳунар таъ муассасаларини, магистратура, аспирантура, клиник ординат докторантурани тамомлаган ва белгиланган тартибда ишга юбори. шахсларга нафақа улар ишга чиқиши лозим бўлган кундан бошлаб берилг

Иш ҳақи, суткалик ва қх,қиш бх,йича ҳаражатларни олиш ҳуқуқига бўлган ходимга иш жойига бораётган даврда бошланган меҳн

кобилиятсизлик кунлари учун нафака тхланади. Ходимнинг меҳн
кобилиятсизлик кунлари йиллик (асосий ва кхшимча) таътил даврига т;
келган холларда, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варакасида кхрсати барча
кунлар учун нафака тхланади.

Санаторий-курортда даволанишда, агар асосий ва кхшимча та
ходимнинг санаторийда даволаниши учун етарли бхлмаса, нафака бери1
Бундай холда санаторий-курортда даволанишнинг барча даври (йулланма,
даволаниш муддати) санаторийга бориш-келиш вақтини кх аммо ходимнинг
йиллик таътилини чиқариб ташлаган холда на берилади. Асосий ва кхшимча
таътидан санаторийга боришдан о фойдаланган булса ҳам нафака уни
чиқариб ташлаган холда берилади. Б иш берувчи таътилнинг етмайдиган
вакти учун ходим билан келишиб, иш хаки сакланмаган таътил беради.

Иккинчи жаҳон уруши ногиронларига, байналмилал жангчил Ченобиль
АЭС фалокати окибатларини тугатишда катнашган шахсл шунингдек,
санаторийга даволанишни давом эттириш учун дав. муассасаларидан хтқир
миокард инфаркти билан касалланган, жаррс услуги билан юракнинг
аортакоронар шунтровкаси ва аневризм, ошқозоннинг ярали касаллиги, хн
икки бармок ичак касаллигидан даволг ва хт пуфагини олиб ташлашдан
кейин бевосита юборилган ходимл шунингдек, сил касаллиги билан
огриганларга нафака санаторийда б^ барча вақт учун берилади.

Х,н олти ёшгача булган ногирон болани тарбиялаётган ота-онал бирига
(хомийга ёки васийга), ногирон боланинг санаторийда давол барча даври
учун (санаторийга бориб-келиш вақтини хисобга олиб) унп тартибда
парвариш зарурлиги тугрисидаги тиббий хулоса мавжуд бул нафака
бернлади. Уч ёшгача булган болани ёки 16 ёшгача булган но: болани
парваришлашда банд булган она касал булиб, болани парвариш.) курби етмай
колган холларда, парвариш билан банд булган ишлаётган С оила аъзолари
ёки кариндошларига (меҳнатга лаёқатсизлик варака асосан) нафака берилади.

Оиланинг касал булган аъзосига караш бх,йича вақтинча меҳ
лаёқатсизлик варакаси бемор бировнинг парваришига мухтож булган, I 7

календарь кунидан ошмаган давр учун берилади. Х,н тхрт ёшга ет? бемор болага караш учун вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варакаси б< парвариш керак булган, аммо 14 календарь кунидан ошмаган давр берилади. Агар да ходим карантин вақтида санитария-эпидемиология хиз органлари томонидан атрофидаги шахслар оркали юкумли касалх чалиниш хавфининг олдини олиш мақсадида ишдан четлатилган булса.

Мавсумий ва вақтинчалик ишларда банд булган ходимларга меҳ* майибланиш ёки касб касаллиги оқибатида вақтинча меҳ! қобилятсизлик, ҳомиладорлик ва тугиш бхйича нафақа умумий асосл. бошқа сабаблар оқибатидаги вақтинча меҳнатга қобилятсизлик бх нафақа мавсумий ёки вақтинчалик иш тугрисида тузилган ме шартномасида кхрсатилган иш кунлари доирасида тхданади. Ишлаё ногиронларга вақтинча меҳнатга қобилятсизлик бхйича нафақа меҳ* майибланиш ходисалари ёки касб касаллигидан ташқари, кетма-кет ойдан ва календарь йилда уч ойдан ошмаган муддатга берилади.

Ишлаётган Иккинчи жаҳон урушининг ногиронларига ва имтиёз жихатдан уларга тенглаштирилган бошқа ногиронларга, Чернобиль АЭС фалокат ёки унинг оқибатларини бартараф этиш бхйича ишларни бажг билан боглик сабабларга кура ногирон булган шахсларга вақтинча меҳ* қобилятсизлик нафакаси (меҳнатда майибланиш ходисалари ёки касаллигидан ташқари) кетма-кет тхрт ойгача ёки календарь йилда ойгача берилади. Агар ишловчи ногироннинг вақтинчалик меҳ* қобилятсизлиги меҳнатда майибланиш ёки касб касаллиги туфайлр берса, нафақа у тхда соғайгунга ёки меҳнатда майибланиш ёхуд касаллиги билан боглик ногиронлик гуруҳи қайта кхриб чиқилгунга к тхланади.

Сил касаллиги оқибатида вақтинча меҳнатга қобилятсизлик бх: нафақа шахе тхда соғайгунга кадар, лекин кхди билан 10 ойга берш: Ходим сил касаллиги билан қайта касалланганда ёки сил касал. оқибатида ногирон деб топилганда нафақа кхпи билан 6 ойга берилади.

25-МАВЗУ. ИЖТИМОЙ ТАЪМИНОТ ЙЎЛИ БИЛАН ТАЙИНЛАНАДИГАН НАФАҚАЛАР. ТИББИЙ ЁРДАМ. ҚАРИЯЛАР ВА НОГИРОНЛАРГА ИЖТИМОЙ ХИЗМАТ КЎРСАТИШ.

- 1. Нафақалар: қарияларни ижтимоий қувватлашда уларнинг ўрни.**
- 2. Қарияларга кўрсатиладиган бошқа турдаги ижтимоий ёрдамлар ва имтиёзлар.**

Фуқароларни ижтимоий таъминлаш ва ҳмоя қилиш хилма-хил шакилларда амалаг оширилади. Бундай шакиллардан бири-нафақалар бўлиб, улар пенсиялардан фарқли ўлароқ турмуш кечиришнинг асосий манбаи саналмайдиган ижтимоий таъминот туридир. Пенсиялар таъминот шакли бўлиб, саналса, нафақаларнинг иқтисодий ва ҳуқуқий табиати ранг-баранг, турли тумандир. Уларнинг бир марталиги ҳам, умрнинг охиригача мунтазам ёки муайян муддатнинг охиригача мунтазам ёки муайян муддат давомидагина тўлаб бориладиган турлари мавжуд. Нафақалар тўланиш манбалари, уларни тўловчи органлар турларига кўра ҳам хилма- хил бўлиб саналади.

Мамлакатимизда бозор муносабатлари кенг кулоч ёзиб, такомиллашиб боргани сари ижтимоий таъминот тизилари ва шакиллари ҳам тобора мукаммаллашиб бормоқда, кўчли ижтимоий ҳимоялаш сиёсатини рўёбга чиқарилишида уларнинг аҳамияти, салмоғи тобора ортиб бормоқда.

Ўзбекистан Республикаси Давлат Бюджета хаража- тлар қисмининг 40 фоизга яқин қисми ижтимоий эҳтиёжлар: фан, маориф, соғлиқни сақлаш аҳолини ижтимоий ҳимоялаш учун сарфланмоқда. Ушбу харажатларнинг муайян қисми аҳолига турли ижтимоий хизматлар курсатиш, ижтимоий заиф ва ҳимояга муҳтож катлам- лари учун имтиёзлар белгилаш мақсадларидан иборат.

Аҳолига курсатиладиган ижтимоий ёрдам турли шаклларда амалга оширилади ва уларнинг мақсадлари ҳам ҳар-хилдир. Уларнинг айримлари қарияларни мод- дий жихатдан қушимча равишда қўллаб-қувватлашга қаратилса, бошқалари улар саломатлигини сақлаш, тети- қлаштиришга, нормал ҳаракатланишларини таъминла- шга йуналтирилади. Яна бир хиллари

эса, кария ва ногирон шахе социал статусини мустахкамлаш, уларнинг жамият аъзоси сифатида тулаконли фаолият юритишлари кумаклашишга қаратилган бўлади. Курсатиладиган ижтимоий ёрдамлар натурал ҳолда курсатиладиган хизматлар ва турли имтиёзлар шаклидаги ёрдамлар тарзида бўлиниши мумкин.

Кексаларга курсатиладиган ижтимоий ёрдамлар, ёрдам курсатилиш шаклига қура қуйидаги аниқ турларга бўлиниши мумкин:

Карияларни давлат таъминотида олиш, махсус муассасаларда тула таъминланганлари ҳолда яшашлари учун имконият яратиш.

Ялғиз карияларга уйларида ижтимоий ёрдам курсатиш, маиший турмуш хизматлари курсатиш.

Ёлғиз карияларни энг зарур озиқ-овқат маҳсулотлари билан белгиланган нормаларда бепул таъминлаш.

Карияларни санаторий-курортларга бепул даволаниш ва тетиклантириш учун юбориш.

о) лекса срукарларга маиший хизмат, транспорт ва бошқа айрим соҳаларда имтиёзлар бериш.

б) Қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа турдаги хизматлар ва имтиёзлар билан таъминлаш.

Энди юқоридаги хизматларни бирма-бир таҳлил қилишга ҳаракат қиламиз.

Ёлғиз карияларни интернатлар ва пансионатларга (мурувват уйлари, меҳрибонлик уйлари) жойлаштириш. Интернат ва пансионатлар узгалар парваришига, мунтазам тиббий хизмат курсатилишига муҳтож бўлган кекса ёшдаги фуқаролар доимий яшашига, тула давлат таъминотида бўлишига мулжалланган махсус ижтимоий ёрдам курсатиш муассасаларидир.

Интернат уйларида моддий таъминлаш ва парвариш қилишга қонунга қура мажбур бўлган яқин қариндошлари бўлмаган 60 ёшдан ошган эҳкак, 55 ёшдан ошган аёл фуқаролар узлари яшаб турган ердаги ижтимоий таъминот бўлимлари йулланмаси бўйича жойлаштириладилар. Шунингдек, бу ерда

шартнома асосида, хдражатлар бошка шахслар томонидан тула копланиши шарти билан бошка кекса ёшдаги фукаролар хдм жой- лаштирилишлари мумкин.

Кариялар уйига жойлаштирилган кекса фукаролар тула давлат таъминотида буладилар, яъни уларга бепул турар жой, кийим-кечак, кундалик озик-овкат бериб бо- рилади.

Кариялар уйларида яшовчи кекса фукароларнинг пенсиялари хисобидан уларни саклаш ва моддий маиший таъминлаш хдражатлари копланади аммо хдр кандай ҳолда пенсионерга камида 10 фоиз пенсияси, уруш кат- нашчиси булган ногиронларга эса 20 фоизи берилиши (банкдаги шахсий ҳисоб рақамига утказиб борилиши) лозим.

Меҳнат ва уруш фахрийлар улар учун мулжалланган одатдагидан қулайроқ режимли пансионатларга жойлаштириладилар.

Кариялар уйлари ва пансионатларга кекса фукаро- ларни жойлаштириш, уларни моддий ва маиший жиҳатдан таъминлаш, у ердаги тарғиби «имшсытр, шл^и конун ҳужжатларига қура белгиланади.⁹

Кариялар уйлари ва пансионатлари юридик шахс мақомига эга бўлиб, давлат бюджети хисобидан таъминот оладилар.

Бугунги кунда Ўзбекистан Республикасида 34 та мурувват уйлари - кариялар ва ногиронлар учун интер- натлар ва пансионатлар мавжуд бўлиб, уларда 8100 та фукаро давлат таъминоти ва ҳдмояеда яшамоқдалар.

Ёлғиз карияларга уларнинг уйларида маиший-турмуш соҳасида хизматлар курсатиш.

Ёлғиз, яъни таъминлаш ва парвариш қилишга мажбур булган яқин қариндошлари булмаган кекса ёшдаги пенсионерлар ва ногиронларга уларнинг уйларида бориб, кундалик турмушлари учун зарур булган маиший хизматларни (уй йиғиштириш, овқат пишириш, озик-овқат мах;сулотлари сотиб олиш, қир ювиш) курсатиш амал- даги конун ҳужжатларида белгилаб қуйилган тартибда туман (шаҳр) ижтимоий таъминот бўлимларининг теги- шли хизматларни курсатишга мослаштирилган бўлими- нинг бириктириб қуйилган

хддимлари томонидан мунта- зам равишда амалга оширилади.

Ижтимоий таъминот булимнинг ана шундай хизматларни к^афсатувчи ходимларига пенсия таъминоти ма- салаларида муайян имтиёзлар берилган.

Кекса ва ногирон фукароларга уларнинг уйларига бориб, хизмат курсатиш давлат ва жамият томонидан уларга курсатилаётган меҳр-мурувватнинг энг ёркин шаклларида биридир.

Ёлғиз қарияларни энг зарур озик-овкат маҳсулотлари билан белгиланган нормаларда бепул таъминлаш. Ижтимоий куллаб-қувватлашнинг бу шакли хдм қарияларга давлат гамхурлиги ва меҳр-шафкатининг ифодаси бўлиб саналади.

Ёлғиз пенсионерларни асосий озик-овкат маҳсулотлари билан бепул таъминлаш масалалари Ўзбекистон .гесиушшқаси лдлия базирлиги томонидан 1999 йил 15 февралда 636-сон билан давлат руйхдтига олинган «Ўзгалар парваришига мух,тож ёлғиз пенсионерларни асосий озик-овкат мах,сулотлари билан бепул таъминлаш тугрисидаги Низом»га биноан тартибга солинган бўлиб, унта кура ўзгалар парваришига мух,тож б^алган ёлғиз қариялар куйидаги асосий озик-овкат мах,сулотлари билан бепул таъминланадилар: Ун, усимлик ёғи, макарон маҳсулотлари, гуруч, чой, тухум, канд-шакар, кир ювиш воситалари, гушт.

Ёлғиз ва ўзгалар парваришига мухтож бўлган фук- ароларни аниклаш белгиланган тартибларга мувофиқ; фукароларнинг уз-узини бошқариш органлари томонидан туман (шаҳр) ижтимоий таъминот органлари билан биргаликда амалга оширилади ва бунга ёлғиз пенсионер- нинг аризаси, ТМЭК ёки ВККнинг пенсионер ўзгалар парваришига мухтож эканлиги хдқидаги маълумотнома, турар жойдан маълумотнома, ёлғиз пенсионер турмуш шароитларини урганиш далолатномаси асос бўлиб хиз- мат килади.

Ўзгалар ёрдамига мух,тож ёлғиз пенсионерларга ижтимоий ёрдамнинг ушбу турини курсатиш тартиб- лари, муддатлари «Низом» билан аниқ белгилаб куйил- ган.

Қарияларни санаторий-курортларда бепул даво- ланиш ҳамла тетиклантириш. (реабилитация) қилиш учун юбориш.

Пенсионер ва ногиронларни санаторий-курортларга юбориш оркали даволаш, саломатликлари ах^олини мун- тазам назорат килиб туриш – уларга курсатиладиган

ижтимоий ёрдамнинг асосий таркибий кисмини ташкил қилади.

Ўзбекистан Республикасининг 1996 йил 29 август- даги «Фукаролар соғлигини сақлаш тугрисида»ги Қону- нининг 21,22-моддаларида пенсионер ва ногирон бўлиб қолган фукаролар зарур тиббий ижтимоий ёрдамни олиш ҳуқуқига шу жумладан санаторий ва дам олиш уйла- рида соғломлаштириш хизматида фойдаланишга ҳақли эканликлари курсатиб қуйилган.

Пенсионерлар ва ногиронларни санаторий-курорт- лар, дам олиш уйларига юбориш асослари, муддатлари, тартиблари Ўзбекистан Республикаси ижтимоий таъми- нот вазирлигининг 1992 йил 8 июлдаги 94-Д-сонли буй- руғи билан тасдиқланган бўлиб. унда барча пенсионерлар ҳар 2 йилда, уруш қатнашчиси бўлган ногиронлар эса ҳар йили бепул йулланма билан санаторий курортларга юборилиш ҳуқуқига эга эканликлари белгилаб қуйилган.

Санаторий-курортларда даволаниш урнига пул компенсацияси туланишига йул қуйилмайди.

Кекса фукароларга коммунал-маиший, транспорт хизмати курсатиш ва бошқа соҳаларда бериладиган им- тиёзлар.

2002 йил 1 январ қунига қелиб, Ўзбекистан да 2 миллион 718 мингта пенсионер фукаролар яшамовда ва уларнинг 418 мингтадан ортиғи уруш йилларида фронт ортида меҳмат қилганлар, 59 мингтаси эса Ватан уруши иштирокчиларидан иборат.¹⁰ Булардан ташқари, ер ша- рининг турли минтақаларида, (Афғанистан, Вьетнам, Корея) юз берган локал урушларда, Чернобиль атом стан- циясида юз берган ҳаёт оқибатларини бартариф эти- шда иштирок этган минглаб фукаролар, бошқа тоифа- даги қўғина шахслар мажбур бўлиб, давлат ва жамият уларни ҳар доим авайлаб-ардоглаб қелмоқда. Улар учун қулай, юксак турмуш шароитлари яратиш, моддий маи- ший шароитларини яхшилаш учун зарур чора тадбирла- рни қуриб қелмоқда. «Қарияларни қадрлаш йили» шиори остида ушбу имтиёзли таъадага, Батан,

юрт учун фидо-корлик килган инсонларга эътибор яна бир мартаба кучайтирилди.

1: уй-жой, коммунал хизматлар курса тилшти соҳасидаги имтиёзларнинг фуқароларга берилиш асослари Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2002 йил 17 апрелдаги ПФ-2832-сонли «Коммунал хизмат курса-тиш соҳасида иқтисодий ислохотларни чунурлаштиришнинг янги босқичи тугрисида»ги Қарори ҳдмда мазкур қарор билан тасдиқлаб қўйилган «Уй-жой коммунал хизматлар учун ҳдк тулаш бўйича аҳолига имтиёзлар бериш тугрисидаги Низом» да, Ҳукуматнинг аввал чиқарилган бир қатор қарорларида, айрим меъриий ҳужжатларида назарда тутилган.

Хусусан:

1) Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1990 йил 7 майдаги 4-сонли «Совет халқининг Улуг ватан урушидаги ғалабасининг 45 йиллиги байрами муносабати билан улуг ватан уруши иштирокчилари, байналминалчи жангчилар, ногиронлари ва ҳдлок булган ҳдрбий хизматчиларининг оила аъзоларига қўшимча имтиёзлар тугрисида» ги фармони ҳдмда Ўзбекистон Республикаси Министрлар советининг 1981 йил 2 мартдаги 182-сонли «Ватан уруши катнашчилари ва вафот этган ҳдрбийлар оила аъзолари учун имтиёзлар тугрисида »ги Низомга қўра ушбу шахслар қармоғида булган ёки булмаганлигидан қдтий назар фойдаланиш ҳдражатларидан коммунал хизмат ҳдкларидан (марказий иситиш, иссик сув таъминоти, водопровод, сигнализация, газ таъминоти учун туловларнинг 50 фоизидан (ҳар бир киши ҳисобига 10 квм дан ҳисоблаганда) имтиёз бериш қўзда тутилган. Бундай имтиёзлар Чернобил атом станциясида юз берган фалокат оқибатида нурланиш касаллигидан вафот этганлар ва шу туфайли вафот этган ногиронлар оилаларига иситиш, сув таъминоти, газ таъминоти, электр энергиясидан фойдаланганлик учун туловлар бўйича 50 фоиз чегирма тарзида имтиёз берилади.

Уруш катнашчиси, ЧАЭС фалокати ногиронлиги гувоҳномаси ушбу имтиёзларни олиш учун асос бўлиб хизмат қилади.

Узбекистон Республикаси Президентининг 1990 йил 13 ноябрдаги «Барча типдаги мактаб уқитувчилари, болалар уйлари­нинг тарбиячиларига қўшимча имтиёзлар бериш ва юқори синф ўқитувчилари ойлик маошларини ошириш тугрисида»ги Фармони­га қўра шахрдаги ушбу маориф ходимларига фойдаланиш ҳа­ражатларининг 50 фоизи, қишлоқ жойларида яшовчи маориф ходимлари учун 100 фоиз миқ­дорида имтиёз бериладиган бўлди.

Собиқ ССР Министрлар Советининг 1990 йил 30 апрелдаги 440-сонли «Улуг Ватан уруши йилларида Ленинград шаҳри қамалини бошидан кечирган фуқароларга имтиёзлар тугрисида»ги қарорига қўра Ленинград блока­даси (қамали) иштирокчилари ва уларнинг оила аъ­золари ҳар бир кишига ҳисоблаганда 10 кв.м. учун коммунал хизмат ҳақ­дарини, иситиш, ис­сик; сув, совуқ сув, канализация, газ, электр энергия ҳақ­дарини 50 фоиз миқ­доридан, бўл­гиланган норма дан ортиқча ҳақ­ларни эса умумий асосларда - 100 фоиз миқ­дорида тулашлари қўзда тутилган.

Узбекистон Республикаси Президентининг 1991 йил 27 майдаги Фармони­га қўра ёлғиз пенсионерлар, шу жумладан эгалар парваришига муҳ­тож бўлган ногирон­лар фойдаланиш ва коммунал хизмат ҳақ­ларидан ту­лиқ озод қилинадилар. Пенсия дафтарчасига қўшиб қўйилган махсус варақ имтиёздан фойдаланиш учун асос бўлади.

Узбекистон Республикаси Президента ҳузури­даги Вазирлар Маҳдамасининг 1992 йил 8 январдаги 3- сонли «ноишлаб чиқариш тармонлари ходимларининг пенсиялари, стипендиялар ва мансаб маошларини ошириш тугрисида»ги қарорига мувофиқ қўйидаги шахслар:

- Болалар мактаб­гача ва мактабдан ташқари муас­сасаларнинг тарбиячилари, уқитувчилари, касб-хунар таълими тизими уста (мастер)лари ва уқитувчилари.

- Болалар ва ешлар спорт мактаолари, олимпия захираси мактабларининг директорлари, директр уринбосарлари, тренер-уқитувчилар, инструктор-услуга­чилари коммунал ва фойдаланиш ҳа­ражат лари дан шахрда 50 фоизга, қишлоқ жойларида эса 100 фоизга озод қилинишлари бел­гиланган қўйилган.

Узбекистон Республикаси Вазирлар маҳкама-сининг 1992 йил 13 мартдаги 128-сонли «Узбекистон Республикасидаги олий ва урта махсус уқув юр்தларининг профессор-китувчилари, илмий ходимлари, уқув-ёрдамчи ходимлари таркибига мансуб булган шахсларга кушимча имтиёзлар тугрисида»ги қарорига кура фойдаланиш харажатлари, коммунал хизмат (сув, газ, электр энергия, иссиқлик энергияси) хдқларини тулаш юзасидан кишлоқ жойларида 100 фоизга, шахдрда эса 50 фоизга озод қилинишлари белгилаб қуйилган.

Узбекистон республикаси Министрлар Совети-нинг 1984 йил 14 январдаги 11-сонли қарорига кура Совет Иттифоқи, Социалистик Меҳнат қахрамонлари, шуҳрат ордени учала даражаси билан муқофатланган шахслар фойдаланиш ва коммунал хизмат ҳақлари юзасидан 50 фоизлик имтиёздан фойдаланадилар.

Узбекистон Республикаси Вазирлар маҳдамаси-нинг 1992 йил октябрдаги 551-сонли қарорига кура фашист концентрациён лагери собиқ тутқунларига ҳам фойдаланиш ҳамда коммунал хизмат ҳақлари буйича 50 фоизлик имтиёздан фойдаланадилар.

Узбекистон Республикаси Вазарлар маҳкамаси-нинг 1990 йил 21 сентябрдаги 315-сонли қарорига кура Ватан уруши йилларида фронт ортида, меҳрат fronti-да қатнашган шахслар коммунал хизмат (сув, газ, электр, иссиқлик энергия таъминоти) буйича 30 фоизлик чегирма қилиш юзасидан имтиёздан фойдаланадилар.

.Ш) ЧРОидаланиш ва коммунал хизмат х&хушушлм тулаш юзасидан имтиёзлар фуқароларнинг бошқа тои-қалари учун ҳам белгилаб қуйилган.¹¹

II. Транспорт хизмати курсатилиши юзасидан имти-ёзлар бериладиган фуқароларнинг тоифалари, имтиёз бериш тартиби ва хдјми Узбекистон Ресиубликасининг «Шаҳар йуловчи транспортдан бепул фойдаланишни тартибга солиш тугрисида»ги 1996 йил 30 августда қабул қилинган қонунда белгилаб қуйилган.

Ушбу қонунга кура шахдр йуловчи транспортдан бепул фойдаланиш

хукукига факатгина куйидагилар эга булади:

1941-1945 йиллардаги уруш катнашчилари жумла- сидан булмиш харбий хизматчилар.

1941-1945 йилларда уруш ногиронлари ва урушнинг 1-гурух ногиронларига хдмрохлик килувчи шахс.

1941-1945 йиллардаги уруш даврида фронт ортида фидокорона меҳнати ва бенуксон харбий хизмати учун орден ва медаллар билан тақдирланган шахслар.

Афганистан Республикасида ва бошқа мамлакатларнинг ҳудудидаги жанговор ҳаракатларда катнашган со- бик байналминалчи жангчилар жумласидан булмиш фу- каролар.

Х,акикий муддатли харбий хизматни утаётган ҳарбий хизматчилар, старшиналар, прапоршчиклар, кат- та прапоршчиклар, мичманлар ва катта мичманлар,

Чернобил АЭС ҳалокати оқибатида нурланиш ка- саллигига чалинган ва уни бошдан кечирган шахслар.

Кузи ожиз ногиронлар ва кузи ожиз ногиронга хдмрохлик килувчи шахс.

Ушбу қонунга қура шаҳар йуловчи транспортда бепул юриш буйича прокуратура органлари, халқ депу-

¹ Қаралсин: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар маҳкамасининг 2001 йил 18 апрелдаги 178-сонли қарори билан тасдиқланган «Уй-жой-коммунал хизматлар учун тулаш буйича аҳолига имтиёзлар бериш тартиби тўғрисида»ги Низом.

татлари ва бошқа айрим тоифаларга мансуб бўлган фу- кароларга берилган имтиёзлар бекор қилинди.¹²

Х,озирги пайтда шахс йуловчи транспортдан фойдаланишда йул-транспорт қарточкаларм жорий эти- лган бўлиб, улар тегишли савдо тармоқлари орқали аҳолига реализация қилинади. Ушбу йул-транспорт қарточкалари асосида ҳам фукароларнинг ижтимоий ҳимоя- га муҳ,тож табақаларига имтиёзлар берилмовда ва ижтимоий ёрдам қурсатилмовда. Булар

каторига пенсионерлар, ногиронлар, талабалар, укувчилар киритилган бўлиб, бу шахсларга йул-транспорт карточкалари одатдагидан икки-уч баробар арзонлаштирилган нархларда реализация килинади. Шунингдек, корхона ва ташкилотлар ҳам уз ходимларини корхона маблаглари хисобидан бепул йул-транспорт карточкалари билан таъминлашлари мумкин. Бунда мши транспортда юриш билан боглик булган ходимларга бепул берилган йул-транспорт карточкаларининг киймати ходимнинг солик олинадиган даромадлари таркибига киритилмаслиги мумкин.¹³

III. Ёлгиз қариялар ва ногиронлар хдмда пенсионерларга социал ёрдамлар курсатиш Ўзбекистан Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 23 февралда 900-сон билан давлат руйхдтига олинган «Ёлгиз қариялар, пенсионерлар ва ногиронларга социал ёрдамлар курсатиш тартиби» асосида амалга оширилади.

Ёлгиз қариялар, пенсионерларни ва ногхфонларни туман ижтимоий таъминоти булимлари томонидан хисобга олиниш мезонлари ҳам хисобга олиш тартиблари, уларга социал ёрдамлар курсатиш масалалари мазкур «Тартибда» белгиланади. Уларга курсатиладиган социал ёрдамнинг турлари ва хджмлари минтакавий (шаҳр, туман микёсидаги) дастурларга мувофик белгиланади.