

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ АДЛИЯ ВАЗИРЛИГИ
ТОШКЕНТ ДАВЛАТ ЮРИДИК ИНСТИТУТИ

Й. ТУРСУНОВ, М. УСМОНОВА

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ

(Услубий тавсиялар ва вазиятли масалалар тўплами)

ТОШКЕНТ – “МОЛИЯ” – 2001

Й. Турсунов, М. Усмонова. МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ. Т.; – “Молия” нашриёти,
2001, 228 б.

Қўлланмада меҳнат ҳуқуқини ўрганиш, меҳнат қонуналарини амалда талдиқ этиш кўникмаларини ҳосил қилиш юзасидан услубий тавсия ҳамда йўл-йўриқлар берилган. Аниқ вазиятли масалаларни, тест саволларини ечиш жараёнида талабаларда меҳнат қонунчилиги, уни талдиқ этилиши юзасидан барқарор билимлар, амалий кўникма пайдо бўлади. қонун айрим мавзуларга оид чизма-таъриҳлар, меъёрий-ҳуқуқий ва бошқа ҳужжатлардан кўчирмаларни назарда тутали. Булар мавзуни ўзлаштиришга кўмаклашади.

Ўқув-услубий қўлланма юридик олий ўқув юртлири, унвверситетнинг юридик факультетларида “Меҳнат ҳуқуқи” ўқув курсини ўрганиш юзасидан дастур доирасида тайёрланган. Ундан шунингдек, юридик ва бошқа касб-ҳунар коллежалари ўқувчилари ҳам фойдаланишлари мумкин. Бундан ташқари корхона, ташкилот раҳбарлари, ходимлар бўлимлари хизматчилари, умуман меҳнат қонунчилиги масалаларига қизиқувчи барча китобхонлар фойдаланиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги қошидаги юридик адабиётларини чоп этиш бўйича Республика мувофиқлаштириш кенгаши томонидан ўқув қўлланмаси сифатида янги эътига тавсия қилинган.

Ўзбекистон Республикаси
Банк-молия академияси
“Молия” нашриёти. 2001 й.

КИРИШ

Ўз касбини яхши эгаллаган, чуқур билимли мутахассис кадрлар тайёрлаш, уларнинг замонавий билимлар асосида таълим олиши мустақил давлатимиз олдида турган долзарб вазифалардан ҳисобланади. Чунки мамлакатнинг иқтисодий тараққиёти омиллари, ижтимоий-сиёсий соҳалардаги ислохотларнинг жадаллашуви, умуман бозор муносабатларини тезроқ қарор топтириш кўп жиҳатдан юксак малакали, маънавий-ахлоқий пок ходимларга боғлиқ.

Давлат ва жамиятда адолатни, қонунчиликни қарор топтириш, инсон ҳуқуқларини чуқур ҳурмат қилиш ҳамда амалда таъминлаш, фуқароларимизнинг ҳуқуқ ва манфаатларини самарали тарзда ҳимоя қилиш республикада амалга оширилаётган ишларнинг асосий йўналишларидир. Маълумки, бу вазифаларни ўз вақтида ҳал этиш малакали мутахассисларга боғлиқ. Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги Қонуни ва Кадрлар тайёрлаш миллий дастуридан кўзда тутилган мақсад ҳам ана шундан иборат.

Ўзбекистон Республикасидаги юридик институти, университетларнинг юридик факултетлари ҳамда касб-ҳунар коллежларининг “Ҳуқуқшунослик” ихтисоси бўйича кадрлар тайёрлаш бўлимларида “Меҳнат ҳуқуқи” ўқув курсини ўрганиш бўйича тайёрланган мазкур амалий машғулотлар тўплами талабаларда муайян ҳуқуқий муносабатларга доир қонунлар ва бошқа меъерий ҳужжатларни танлай олиш, тўғри қўллай билиш малакасини ҳосил қилиш, аниқ ҳуқуқий вазиятларга, низоларга тўғри ҳуқуқий баҳо бера билиш, шу асосда қонун талабларига мос келувчи хулосалар чиқара олиш, қарорлар қабул қила билиш кўникмаларини ҳосил қилишга қаратилган.

Қўлланма “Меҳнат ҳуқуқи” курсини ўрганиш дастурига мувофиқ яратилган. Шу билан бирга муаллифлар унинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси таркибий тузилишига ҳам уйғун бўлишига ҳаракат қилишган. Бундай таркибий тузилиш ундан фойдаланишни енгилаштириб, чуқур билим олишга имкон беради.

Китобда келтирилган масалалар Ўзбекистон Республикаси судлари амалиёти, корхона ва ташкилотларда меҳнат қонунларини қўллаш юзасидан вужудга келган аниқ вазиятлар асосида ишлаб чиқилган бўлиб, уларни ҳал этиш давомида Меҳнат Кодексидан ва унинг асосида қабул қилинган меъёрий ҳужжатлар, Ўзбекистон Республикаси Олий судининг қарорларидан кенг фойдаланиш лозимлигини тақозо этади.

Ҳар бир мавзунини ўрганиш юзасидан услубий тавсиялар берилган. Шунингдек, мавзулар бўйича зарур илмий, услубий ва меъёрий-ҳуқуқий адабиётлар рўйхати, уларнинг манбалари кўрсатилган. Бу эса тегишли мавзунини ўзлаштиришда қулайлик туғдиради. Бундан ташқари, меъёрий зарур қонунлар ва ҳужжатлардан кўчирмалар келтирилган бўлиб, бу муайян масалаларни ечишда қўл келади, талаба ва ўқувчиларда меъёрий ҳужжатлар билан ишлаш кўникмалари тезроқ ҳосил бўлишига ёрдам беради.

Мазкур қўлланма мустақиллик йилларида “Меҳнат ҳуқуқи” курсини ўрганиш юзасидан тайёрланган дастлабки иш бўлиб, унда баъзи эътибордан четда қолган масалалар, айрим камчиликлар учраши табиий. Шу сабабли муаллифлар ушбу китоб юзасидан билдирилган ҳолис фикрлар учун олдиндан миннатдорчилик билдиради.

Ї БЎЇИМ. УСЇЇБЇЙ ЙЎЇ-ЙЎЇРИ Қ ВА ВАЗИЯТЇИ МАСАЇАЛАР

УМУМЇЙ ҚИСМ

1-мавзу. Меҳнат ҳуқуқининг моҳияти ва вазифалари

“Меҳнат ҳуқуқи” ўқув курсини ўрганишда фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқи – ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлар орасида тутган ўрнига алоҳида эътибор қаратилиши, унинг энг муҳим инсоний ҳуқуқлардан эканлиги чуқур ўрганилмоғи лозим.

Бозор муносабатларининг шаклланиб, унинг барқарор ривожланиши шароитида инсон ҳуқуқларини таъминлаш, меҳнат қилиш ва ўз меҳнати билан муносиб турмуш кечиришини кафолатлаш, аҳолининг ижтимоий жиҳатдан ҳимояга муҳтож ва заиф қатламларини ижтимоий жиҳатдан ҳимоялаш Ўзбекистон Республикасидаги қонунчилик фаолиятининг асосий жиҳатларидан саналади. Меҳнат ҳуқуқи фани ва меҳнат қонунчилигининг ўтиш давридаги асосий хусусиятлари ҳам ушбу вазифаларни бажарилиши билан бевосита боғлиқдир.

Ёлланма меҳнатдан фойдаланиш жараёнида ходимлар (фуқаролар) ва иш берувчилар (асосан корхоналар) ўртасида юзага келувчи ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий тартибга солиш, меҳнат бозорини шакллантириш ҳамда бир маромда фаолият кўрсатишини таъминлаш, ходимларнинг ҳуқуқлари ва эркинликларини рўёбга чиқариш, ҳуқуқий муҳофазалаш “Меҳнат ҳуқуқи” фанининг моҳиятини ташкил этади.

Меҳнат билан боғлиқ ҳуқуқий муносабатлар, яъни фуқароларнинг меҳнат қилиш бўйига конституциявий ҳуқуқлари корхона, муассаса ва ташкилотлар билан меҳнат шартномаси тузишда рўёбга чиқишидаги ижтимоий муносабатлар ҳам меҳнат ҳуқуқининг моҳияти ҳисобланади. Бу мавзунини ўзлаштириш пайтида, албатта, меҳнат ҳуқуқи мазмун-моҳиятининг доираси

умумий хусусиятлар билан ўзаро боғланиб турувчи кўп қиррали масалаларни ўз ичига олишига эътибор қаратилмоғи лозим.

Бевосита меҳнат муносабатлари, яъни меҳнат қилиш, унга ҳақ тўлаш, зарур меҳнат шароитларини таъминлаш пайғида ходим ва иш берувчи ўртасида вужудга келадиган муносабатлар ушбу муносабатлар асосида юзага чиқувчи иккиламчи меҳнат муносабатларидан, чунончи:

1) ходимлар вакиллик органи ва иш берувчи ўртасида меҳнат шароитларини белгилаш, ўзгартириш, бекор қилишга, корхонани бошқаришга оид муносабатлар;

2) иш билан таъминлаш ва аҳоли бандлиги сиёсатини амалга ошириш чоғида меҳнат органлари, корхона ва ташкилотлар, ходимлар, вакиллик органлари ўртасидаги муносабатлар;

3) ходимларни ишлаб чиқаришнинг ўзида ўқитиш – касб ўргатиш, малакасини оширишга оид муносабатлар;

4) меҳнат қонунарига риоя этилишини текшириш ва назорат қилиш чоғидаги муносабатлар;

5) меҳнат ҳуқуқларини амалга ошириш, ҳимоя қилиш билан боғлиқ бўлган процессуал муносабатлар ва бошқа муносабатлардан аниқ фарқланмоғи лозим.

Меҳнат ҳуқуқи фани меҳнат жараёнларига оид муносабатларни тартибга солиувчи бошқа ҳуқуқий фанлардан, аввало, фуқаролик ҳуқуқи, қишлоқ хўжалиги ҳуқуқи, кооператив ҳуқуқи кабилардан ўз моҳиятига кўра фарқланишига диққат қаратилмоғи лозим ҳамда меҳнат ҳуқуқи буюртмачи ва пудратчи, кооператив аъзоси ва кооператив ўртасидаги муносабатларни эмас, балки ёлваниб (меҳнат шартномаси тузиб) ишловчи ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишга йўналирилганлиги эсда тутилиши керак.

“Меҳнат ҳуқуқи” фанининг услублари ўзига хослиги билан ажралиб туради. Ҳуқуқий тартибга солиш услуби деганда ижтимоий муносабатларга таъсир ўтказиш, уларни мақсадга мувофиқ йўналишда ривожлантиришни таъминлаш мақсадида қўлланиладиган ҳуқуқий усуллар ҳамда воситалар йиғиндиси тушунилади. Ҳуқуқ соҳасининг моҳияти деганда нималар тартибга солиниши тушунилса, услублари деганда улар қандай қилиб, қандай воситалар ёрдамида тартибга солиниши англанади.

Меҳнат ҳуқуқи ўз объекти бўлган муносабатларни тартибга солишда барча ҳуқуқ соҳаларига хос универсал услублар (мантиқий, тарихий, қиёслаш, умумлаштириш ва б.)дан кенг

фойдаланган ҳолда ўзига хос услубларга ҳам таянади. Бундай ўзига хос услублар қаторига қуйидагилар киради:

1) ҳуқуқий муносабатлар юзага келиши, ўзгариши ва барҳам топиши;

2) ҳуқуқий муносабат субъектларининг мавқеи;

3) ҳуқуқларни таъминлашдаги айрим хусусиятлар.

Меҳнат ҳуқуқий муносабат қатнашчилари тенглиги, ҳуқуқий муносабатлар ихтиёрлилик асосида юзага келиши, ходимлар манфаатини иш берувчи манфаатларига нисбатан устувор мавқега эгаллиги, меҳнат муносабатларини тартибга солишда локал (ички) меъёрий ҳужжатлар муҳим ўрин тутиши меҳнат ҳуқуқи услубини белгилашда етакчи ўрин тутаети.

Меҳнат ҳуқуқининг вазифалари Меҳнат Кодексининг 2-моддасида белгиланган. Ушбу моддага кўра: “Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимлар, иш берувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиги ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифати яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашади”.

Юқоридагиларга кўра меҳнат ҳуқуқи вазифалари қаторига:

а) ҳуқуқларни таъминлаш ва ҳимоялаш;

б) ишлаб чиқаришни бошқариш;

в) меҳнатга яраша даромадни тақсимлаш;

г) иқтисодийни ривожлантиришни киритиш мумкин.

1-амалий машғулот режаси

1. Меҳнат ҳуқуқи тушунчаси, моҳияти ва вазифалари.

2. Меҳнат ҳуқуқининг услубияти тушунчаси.

3. Фуқаролар ҳуқуқларини амалга оширишда меҳнат ҳуқуқининг аҳамияти.

Вазиятчи масалалар

1-масала.

Фуқаро Илёсов судга мурожаат қилиб, 1999 йил 15 июлда “Чаққон хизмат” кооперативига аъзо бўлганлиги, аммо кооператив раиси унга меҳнат таътили бермаётганлигини, уч ойдан буён иш

ҳақи тўламаётганлигини айтиб, меҳнат қонунларига асосан, меҳнат таътилини ва иш ҳақини ундириб берилишини сўраган.

1) Илёсовнинг талаби меҳнат қонунчилигига биноан ҳал этилиши мумкинми?

2) “Меҳнат ҳуқуқи” нинг моҳиятини баён этинг.

2-масала.

Сафаров судга даъво аризаси билан мурожаат қилиб, пудратчилар бригадаси таркибида ишлаган ҳолда пудрат шартномаси асосида буюртмачи – “Оҳангаронцемент” корхонасига умумқурилиш ишларини бажаришда қатнашганлиги, корхона раҳбари уни иш қолдиргани учун бўшатиб, иш ҳақи ва фойдаланмаган таътил вақти учун пул тўламаётганлигини баён этиб, ўзига тегишли ҳақни ундириб берилишини сўради.

“Оҳангаронцемент” вакили судда Сафаров корхонага ишга қабул қилинмаганлигини шу сабабли унга иш ҳақи, таътил пули берилмаслигини айтди. Сафаров ишда маст ҳолда юргани учун корхона раҳбари уни ишдан четлаштирганини кўрсатди.

1. Низони ҳал қилинг.

2. Сафаровнинг низоси қайси қонунлар асосида ҳал этилиши мумкин?

3-масала.

Фуқаро Жалилов судга ариза бериб, якка тадбиркор Ҳолиқов билан тузилган меҳнат шартномасига кўра, унинг қўлида ишланганлиги ва фойдаланмаган таътил вақти учун товон ундириб беришни сўради.

1. Вазиятга ҳуқуқий баҳо беринг.

2. Жалиловнинг талаби қондириладими?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. И. А. Каримов. «Фарзандларимиз биздан кўра кучли, билимли, доно ва албатта бахтли бўлишлари шарт». «Халқ сўзи» газетаси, 1998 йил 24 декабр.

2. И. А. Каримов. «Баркамол авлод орзуси». Т., «Шарқ» НМК Бош таҳририяти, 1999.

3. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т., “Адолат”, 1998.

18-модда. Ўзбекистон Республикасида барча фуқаролар бир хил ҳуқуқ ва эркинликларга эга бўлиб, жинси, irqи, миллати,

тили, дини, ижтимоий келиб чиқиши, эътиқоди, шахси ва ижтимоий мавқеидан қатъи назар, қонун олдида тенгдирлар.

Имтиёзлар фақат қонун билан белгилаб қўйилади ҳамда ижтимоий адолат тамойилларига мос бўлиши шарт.

37-модда. Ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шартларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда виссизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир.

Суд ҳукми билан тайинланган жазони ўташ тартибидан ёки қонунида кўрсатилган бошқа ҳоллардан ташқари мажбурий меҳнат таъқиқланади.

4. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т., "Адолат", 1999.

2-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг вазифалари.

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

6-модда. Меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг таъқиқланиши.

Барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишида тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкий 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 муайян турга хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва б.) 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.

7-модда. Мажбурий меҳнатнинг таққиланиши

Мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўлаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан, меҳнат интизомини сақлаш воситаси: тарихасида) иш бажаришга мажбурлаш таққиланади.

Куйидаги ишлар, яъни:

ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;

фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;

суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;

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

5. “Инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси”. 1948 йил 10 декабр. Инсон ҳуқуқлари ўқув қўлланмаси, Т., «Ўзбекистон», 1997, 183-бет.

23-модда.

1. Ҳар бир инсон меҳнат қилиш, ишни эркин ташлаш, адолатли ва қулай шароитта эга бўлиш ва ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эга.

6. “Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро Пакт”. 1966 йил 19 декабр. “Инсон ҳуқуқлари” ўқув қўлланмаси, Т., “Ўзбекистон”, 1997, 91-бет.

7-модда. “Ушбу Пактда иштирак этувчи давлатлар ҳар бир кишининг адолатли ва қулай шарт-шароитта эга бўлган меҳнат қилиш ҳуқуқини... тан олади”.

2-мавзу. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари, манбалари

Ўзбекистон мустақилликка эришгач, амалга оширилган ҳуқуқий ислоҳотлар натижасида янгича ҳуқуқий қарашлар ва қадриятлар юзага кела бошлади. Бу қадриятлар кейинги йилларда қабул қилинган меҳнат ҳуқуқларида ўз ифодасини тошмоқда. Меҳнат муносабатларини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари муҳим аҳамиятга эга. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари мавзусини ўрганишда кириштириш пайтида ҳуқуқий тамойилларга тўхталиш, уларнинг тушунгачси, моҳияти, вазифалари ҳамда таснифини эсга олиш лозим. Унга кўра ҳуқуқ тамойиллари;

а) Умумҳуқуқий тамойиллар (булар Ўзбекистон Республикасининг Конституциясида белгиланган).

б) Тармоқлараро тамойиллар. Бу тамойиллар меҳнат, тадбиркорлик, ижтимоий-таъминот, маъмурий ва бошқа ҳуқуқ соҳаларига оид ҳуқуқ меъёрларида акс эттирилган.

Меҳнат ҳуқуқи фан соҳаси сифатида инсонпарварлик тамойиллари: ижтимоий адолат, камситишга йўл қўйилмаслиги, фуқароларнинг қонун олдида тенг эканликлари, қонунчиликка қатъий риоя этилишига алоҳида эътибор бериш керак.

Меҳнат ҳуқуқининг тармоқлараро тамойилларини яхши билиш, ҳуқуқ меъёрлари орқали уларни кўрсатиб бера олиш зарур бўлади. Меҳнат ҳуқуқининг тармоқлараро тамойиллари, бу — ҳуқуқ соҳасининг ўзига яқин бўлган бошқа соҳалар билан ўзаро алоқаларини, ижтимоий муносабатларни ҳуқуқий тартибга солишда уларнинг нисбатини, меҳнат ҳуқуқи ва унга моҳиятан яқин бўлган ҳуқуқ соҳаларига хос умумий жиҳатлар ва қондаларни аниқлаш имконини беради.

Меҳнатни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш асосий тамойилларининг мазмуни, чунончи, қуйидагилар кенг ва тўлиқ ёритилмоғи лозим:

а) мутахассис кадрлар танлаш ва жой-жойига қўйиш, ишчи кучини ҳаракатлантириш соҳаси;

б) бевосита меҳнатнинг ҳўлланиш соҳаси;

в) тақсимот соҳаси;

г) корхоналар, муассасалар, ташкилотларни бошқариш соҳаси.

Меҳнат ҳуқуқининг манбаларига келадиган бўлсак, бунда, аввало, ҳуқуқ манбаи нима эканлигини бир карра эсга олишга тўғри келади. “Ҳуқуқ манбаи” деганда, кенг маънода, жамиятнинг моддий шароитлари, ишлаб чиқариш муносабатлари назарда тутилса, тор маънода давлат томонидан ифода этилган эркининг намоён бўлиш шакли назарда тутилди.

Меҳнат ҳуқуқининг манбалари, бу — соҳадаги ҳуқуқий муносабатларга тадбиқ этиладиган қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатларидан иборат. Шу сабабли муайян ҳақ қий вазиятларга мос келувчи меъерий ҳужжатларни танлаш билиш, уларни тўғри тадбиқ этиш қўп жиҳатдан ушбу мавзунга тўлиқ ўзлаштиришга, талаба меҳнат ҳуқуқига оид меъерий-ҳуқуқий ҳужжатларнинг турлари, юридик кучи ва таъсир доирасини тўлиқ тушуниб етганлигига боғлиқдир.

Мустақил Ўзбекистоннинг янги ҳуқуқ тизимлари шаклланаётганлиги, амалга оширилаётган ҳуқуқий ислоҳотлар натижасида ҳуқуқ манбаи тез ўзгараётган, жадал янгиланиб бораётган соҳалардан бири бўлиб келмоқда.

Ушбу мавзунинг ўрганаётганда қуйидагиларни эсда сақламоқ керак

а) давлат функционал органлари: Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш вазирлиги, Соғлиқни сақлаш вазирлиги ва бошқа вақлиятли давлат идоралари томонидан меҳнат ҳуқуқига оид кўплаб меъёрий ҳужжатлар қабул қилинганлиги;

б) меҳнат ҳуқуқига оид меъёрий ҳужжатлар умумий ва махсус бўлиши ва бу меҳнат ҳуқуқи фанининг ягона, айни пайтда табақалашганлигини акс эттиради;

в) меҳнат муносабатларининг тартибга солишда Марказий ва маҳаллий (ички) меъёрий ҳужжатлар бирлиги, тўғри қўшиб олиб борилиши.

Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси Меҳнат ҳуқуқининг асосий манбаи ва унинг 3, 7, 9-боблари чуқур ўзлаштирилмоғи лозим. Талаба меҳнат ҳуқуқига оид меъёрий ҳужжатлар қандай белгиларига кўра таснифланиши, меҳнат муносабатларига алоқадор бўлган асосий қонунлар моҳиятини яхши билиб олиши лозим. Бунда «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятларининг кафолатлари тўғрисида», «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида», «Меҳнат муҳофазаси», «Хўжалик жамиятлари ва ширкатлари тўғрисида»ги ҳамда бошқа қонунларга алоҳида эътибор берилмоғи зарур.

Меҳнат ҳуқуқининг асосий манбаи — Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси эканлиги яхши анланмоғи лозим. Чунки, меҳнат ҳуқуқи соҳасига оид барча асосий қонунлар унда жамланган бўлиб, у комплекс ҳуқуқий ҳужжатдир. Талаба Меҳнат Кодексининг қабул қилинган ва амалга киритилган вақтини, таркибий тузилишини, қўлланилишидаги ўзига хос хусусиятларни, аҳамиятини яхши билиб олиши шарт.

Давлат ҳокимияти ва бошқарувининг бошқа турли органлари томонидан, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари томонидан ҳам меҳнат ҳуқуқига оид меъёрий ҳужжатлар қабул қилиниши, муайян турдаги меҳнат муносабатларининг тартибга солишда улар муҳим эканлигини эсда сақламоқ керак. Талаба, айниқса, корхона, ташкилотларнинг бевосита ўзида ҳодимлар вакиллик органлари иштирокида кўплаб маҳаллий меъёрий ҳужжатлар қабул қилинишини, корхоналарда уларнинг аҳамияти катталигини билиб олиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси халқаро муносабатларда тобора кенг қатнашаётган меҳнат муносабатларининг тартибга солишда икки

томонлама ва кўп томонлама давлатлараро келишувлар, халқаро ҳуқуқий шартномалар ҳам меҳнат ҳуқуқининг муҳим манбаларидан эканлигини унутмаслиги керак. Ушбу мавзунини ўрганилаётганда ҳуқуқ манбаи саналмасида, аммо меҳнат қонунлари моҳиятини тўғри тушуниш, уларни амалда тўғри қўллашда Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари катта аҳамият касб этади. Бу меҳнат қонунларини тўғри англаш ва бир хил қўллашга ёрдам беради. Қундалик ҳаётда юз берувчи турли низоли вазиятлар юзасидан қарорлар қабул қила билиш, низоларни тўғри ҳал этиш кўп жиҳатдан меҳнат ҳуқуқи манбалари мавзунини тўлиқ ўзлаштирилганлигига боғлиқдир.

2-амалий машғулот режаси

1. Меҳнат ҳуқуқи тамойиллари тушунчаси, турлари ва бозор муносабатлари шароитида меҳнатни ташкилий-ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишдаги аҳамияти.

2. Меҳнат ҳуқуқи манбалари тушунчаси, уларнинг таснифи.

3. Меҳнат ҳуқуқига оид қонун ҳужжатларини вақт, ҳудуд ва шахслар доирасига қараб амал қилиши ҳамда унинг ўзига хос хусусиятлари.

4. Меҳнат қонунларини қўллашда суд амалиёти қамда Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорларининг аҳамияти.

Вазиятли масалалар

1-масала.

Газетада чоп этилган эълонга кўра, “Саратон” фирмасига иш сўраб мурожаат қилган фуқаро Алиева илтимоси рад этилди. Унга берилган ёзма жавобда фақат рус тилида сўзлашувчи шахслар ишга қабул қилиниши кўрсатилади.

Алиева ушбу жавобдан қаноат ҳосил қилмай, судга мурожаат қилди.

- Алиевага қандай жавоб берилиши лозим?
- Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари бузилганми?
- Суд қандай қарор қабул қилиши лозим?

2-масала.

Фуқаро Ҳақимов судга мурожаат қилиб, “Абдулла” хусусий фирмасида дурадгор бўлиб ишлаши, иш ҳақи тўлаш пайғида бир

хил малакали ва бир ишни бажарганлиги учун фирма соҳибининг укаси Муслимовга ўзига нисбатан уч барабар кўп иш ҳақи тўлаганлигини баён этиб, ижтимоий адолат тикланишини сўраган.

Фирма вакили суддаги ўз изоҳида хусусий фирма иш ҳақи тўлашликни мустақил ҳал этиш боис талаб асоссиз эканлигини кўрсатган.

– Ушбу низоли вазиятда меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари бузилганми, бузилган бўлса қайси тамойил бузилган?

– Фирма вакилининг изоҳи ўринлими?

3-масала.

Меҳнат ҳуқуқи манбаи бўлиб ҳисобланувчи меъёрий ҳуқуқий ҳужжатларни аниқланг.

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси.
2. Ўзбекистон Республикасининг Жиноят Кодекси.
3. Прокурор санкцияси (амрномаси).
4. Корхона раҳбарининг буйруғи.
5. Вазирлар Маҳкамасининг Фармойиши.
6. Олий Хўжалик суди пленумининг қарори.
7. Халқаро Меҳнат ташкилотининг конвенциялари.

– Меҳнат ҳуқуқи манбалари тушунчасини таърифланг.

– Меҳнат ҳуқуқи манбаларининг ўзига хос хусусиятларини айтиб беринг?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. И. А. Каримов. Фарзандларимиз биздан кўра кучли, билимли, донс ва албатта бахтли бўлишлари шарт. “Халқ сўзи” газетаси, 1998 йил 24 декабр.

2. И. А. Каримов. Ўзбекистон XXI асрга интилмоқда. “Халқ сўзи” газетаси, 1999 йил 16 апрел.

3. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси Т., “Адолат”, 1998.

37-модда. Ҳар бир шахс меҳнат қилини, эркин касб ташлаш, адолатли меҳнат шартларида ишлаш ва қопушда кўрсатилган тартибда ишсизликда қимояланиш ҳуқуқига эгадир.

Суд ҳукми билан тайинланган жазопи ўташ тартибидан ёки қопушда кўрсатилган бошқа ҳоллардан ташқари мажбурий меҳнат тақиқланади.

38-модда. Ёлланиб ишлаётган барча фуқаролар дам олиш ҳуқуқига эгадирлар. Иш вақти ва ҳақ тўланадиган меҳнат таътилининг муддати қонун билан белгиланади.

4. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

2-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг вазифаси

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

5. Ўзбекистон Республикасининг Жиноят Кодекси. Т., “Адолат”, 1996.

148-модда. Меҳнат қилиш ҳуқуқини бузиш.

Била туриб, ғайриқонуний равишда ишдан бўшатиш ёки ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорини бажармаслик, шундай қилмишлар учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилса;

– энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёки уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

Аёлни ҳомиладорлиги ёки ёш болани парвариш қилаётганлигини била туриб, уни ишга олишдан ғайриқонуний равишда бош тортиш ёки ишдан бўшатиш;

– энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади.

6. Ўзбекистон Республикасининг «Маъмурий жавобгарлик тўғрисида»ги Кодекси. Т., “Адолат”, 1996.

49-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузиш.

Мансабдор шахс томонидан меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши;

– энг кам ойлик иш ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

7. Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 2 июлдаги «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни. Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., “Адолат”, 6-сон.

8-модда. Қасаба уюшмаларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя этиш соҳасидаги ҳуқуқлари.

Касаба уюшмалари ўз аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя этадилар, аҳолини иш билан таъминлаш хусусидаги давлат сиёсатини ишлаб чиқишда қатнашадилар. Корхоналарда ишдан бўшатиладиган шахсларни ижтимоий жиҳатдан ҳимоя қилишнинг қонунлар асосида жамоа шартномасида белгилаб қўйиладиган чораларини тақлиф этадилар.

Касаба уюшмалари иш билан таъминлашнинг ҳолати ва бу соҳадаги қонунларга риоя этилишини назорат қиладилар.

8. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунига шарҳлар. Т., “Шарқ” НМК Бош таҳририяти, 2000 й.

1-модда. Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари.

Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ушбу қонун ва бошқа қонун ҳужжатларидан иборат.

Қорақалпоғистон Республикасида аҳолини иш билан таъминлаш соҳасидаги муносабатлар Қорақалпоғистон Республикасининг қонуи ҳужжатлари билан ҳам тартибга солиб борилади.

Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ушбу қонундагидан бошқача қондалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома қондалари қўлланилади.

Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисидаги қонун ҳужжатлари Ўзбекистон Республикаси фуқароларига, шунингдек Ўзбекистон Республикаси ҳудудида доимий яшаб келаётган чет эл фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахсларга татбиқ этилади.

9. Ўзбекистон Республикасининг «Қишлоқ хўжалик кооперативи (ширкат хўжалиги) тўғрисида»ги Қонуни. Ўзбекистоннинг янги қонунлари. Т., “Адолат”, 1998.

22-модда. Қишлоқ хўжалик кооперативида (ширкат хўжалиги) меҳнат.

Қишлоқ хўжалик кооперативида (ширкат хўжалиги) меҳнат муносабатлари ушбу қонун, бошқа қонун ҳужжатлари, кооперативнинг устави ва ички иш тартиби билан тартибга солинади.

Қишлоқ хўжалик кооперативи (ширкат хўжалиги) уставда белгиланган вазифаларни бажариш учун кооператив аъзоси бўлмаган шахсларни меҳнат шартномаси бўйича ишга жалб этиши мумкин.

Қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат хўжалиги) кооператив аъзолари ва ёлланган ходимларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш шакллари, тизими ва шартларини қонун ҳужжатларига ҳамда оила (жамоа) пудратига мувофиқ мустақил равишда белгилайди.

Қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат хўжалиги) аъзоларига мулккий пайлар бўйича тўланган дивидендлар меҳнат ҳақи таркибига киритилмайди.

Қишлоқ хўжалиги кооперативи (ширкат хўжалиги) меҳнатни муҳофаза қилиш, техника хавфсизлиги бўйича белгиланган меъёрлар ва қоидаларга, ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя этилишини таъминлайди.

Қишлоқ хўжалик кооперативи (ширкат хўжалиги) аъзоларини ва унда меҳнат шартномаси асосида ишлаётган шахсларни ижтимоий таъминлаш қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади.

10. Ўзбекистон Республикасининг “Мулкчилик тўғрисида”ги Қонуни, 1990.

7-модда. Хусусий мулк.

4. Фуқаро ўзининг меҳнат қобилиятини, иш кучини мутлақ тасарруф этиш ҳуқуқига эгадир.

11. Ўзбекистон Республикасининг “Фермер хўжалиги тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистоннинг янги қонунлари. Т., “Адолат”, 1998, 19-сон.

24-модда. Фермер хўжалигидаги меҳнат.

Фермер хўжалигининг фаолияти кўпроқ хўжалик аъзоларининг шахсий меҳнатига асосланади. Фермер хўжалигидаги ишларни бажаришга бошқа шахслар меҳнат шартномаси асосида жалб этилиши мумкин.

Фермер хўжалигида меҳнат шартномасини тузиш тартиби қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Фермер хўжалигидаги иш тартибини хўжалик бошлиги қонун ҳужжатларига мувофиқ белгилайди. Фермер хўжалиги бошлиги хўжалик аъзоларининг ва хўжаликда меҳнат шартномаси асосида ишлаётган шахсларнинг меҳнат фаолияти ҳисобини юритади.

Фермер хўжалигида меҳнат шартномаси асосида ишлаётган шахсларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда, тарафларнинг келишувига биноан пул тарзида ҳам, натура тариқасида ҳам амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси асосида фермер хўжалигида ишлаётган шахс хўжалик мол-мулкига фермер хўжалиги бошлигининг розилиги билан пул ёки бошқа хил улушни киритишга ҳамда қўшпан улушига муганосиб равишда хўжалик даромади (фойдаси) тақсимотида қатнашишга ҳақлидир.

Фермер хўжалигининг аъзолари, шунингдек, хўжаликда меҳнат шартномаси асосида ишлаётган шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ давлат ижтимоий суғуртасидан ўтказилиши лозим.

Фермер хўжалигида ишланган вақт давлат ижтимоий суғуртаси бўйича бадаллар тўланганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар асосида меҳнат стажига қўшилади.

Фермер хўжалигининг аъзолари ҳамда хўжаликда меҳнат шартномаси асосида ишлаётган шахсларга ижтимоий суғурта бўйича давлат нафақалари ва пенсиялар тайинлаш ҳамда тўлаш қонун ҳужжатлари билан белгиланган тартибда ва шартларда амалга оширилади.

12. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 9 октябрдаги “Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралар меъёрий ҳужжатларининг қонунийлигини таъминлаш чоратadbирлари тўғрисида”ги 469-қарори.

13. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 19 майдаги «Вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг норматив ҳужжатларини қабул қилиш тартибини такомиллаштириш тўғрисида»ги 469-қарори.

14. «Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларацияси», 1948 йил, 10 декабр. «Инсон ҳуқуқлари» ўқув қўлланмаси, Т., “Ўзбекистон”, 1997, 183-бет.

23-модда.

1. Ҳар бир инсон меҳнат қилиш, ишни эркин танлаш, адолатли ва қулай шароитта эга бўлиш ва ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эга.

15. “Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро Пакт”. 1966 йил 19 декабр. «Инсон ҳуқуқлари» ўқув қўлланмаси, Т., “Ўзбекистон”, 1997, 191-бет.

7-модда. “Ушбу пактда иштирок этувчи давлатлар ҳар бир кишининг адолатли ва қулай шарт-шароитта эга бўлган меҳнат қилиш ҳуқуқини... тан олади”.

16. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленуми қарорлари тўплами. 2-китоб. Т., “Адолат”, 1998.

17. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”. Т., “Молия”, 1999.

18. М. Гасанов, Е. Соколов. “Ўзбекистон Республикасида Меҳнат шартномаси (контракти). I, II, III, Т., 1996.

19. М. Гасанов, Е. Соколов. “Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари” Т., “Иқтисодийёт ва ҳуқуқ дунёси” нашриёт уйи, 1999.

3-маву. Меҳнат ҳуқуқининг субъектлари

Меҳнат ҳуқуқининг субъектлари мавзуини ўрганишга киришишдан аввал, талаба меҳнат ҳуқуқий муносабати ходимнинг жонли меҳнатидан фойдаланиш юзасидан вужудга келувчи ижтимоий алоқа эканлигини англаб олиши лозим.

Меҳнат жараёнидаги ижтимоий муносабатларда асосан, икки томон: ходим ва иш берувчи иштирок этади. Ходим сифатида меҳнат қилиш ҳуқуқи ва муомала лаёқатига эга бўлган, яъни муайян ёшга етган, ўзининг жисмоний ва ақлий қобилиятига кўра ёлланиб ишлаши мумкин бўлган фуқаро субъект бўлиб қатнашади. Ходимнинг меҳнат ҳуқуқий мавқеи Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Меҳнат Кодекси ва бошқа қонунлар ҳамда қонунчилик ҳужжатлари билан белгиланади.

Меҳнат муносабатлари субъекти сифатида иккинчи томондан иш берувчилар, яъни фуқароларни ишга ёллашга, улар меҳнатини қонун талаблари асосида ташкил этишга, меҳнатга ҳақ тўлашга лаёқатли бўлган тижорат, тижоратга алоқасиз ташкилотлар, муайян ҳолларда айрим фуқаролар қатнашадилар. Иш берувчининг юридик мавқеи Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Фуқаролик Кодекси, Меҳнат Кодекси, Ўзбекистон Республикасининг “Тадбиркорлик ва тадбиркорлик фаолияти эркинликларининг кафолатлари тўғрисида”ги қонуни ва қонунчилик ҳужжатларига кўра белгиланади. Шунинг эса сақлаш лозимки, юридик шахс тузмаган ҳолда тадбиркорлик билан шуғулланувчи яқка тадбиркорлар фаолияти ўзларининг шахсий меҳнатлари билан тадбиркорлик фаолияти олиб боришлари мумкин, яъни улар ёлланма меҳнатдан фойдаланишлари мумкин эмас ва шу туфайли меҳнат ҳуқуқининг субъекти бўлолмайдилар.

Меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида ходимлар вакиллик органлари: касаба уюмлари, меҳнат жамоалари, бошқа органлар иштирок этадилар ва уларнинг ҳуқуқий мақоми тегишли қонунлар билан, ходимлар жамоаси томонидан берилган ваколатлар билан белгиланади.

Иш берувчилар вакиллари ҳам меҳнат ҳуқуқининг субъектларидан саналади. “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунга мувофиқ иш берувчилар ўз манфаатларини ҳамоя қилишлик учун турли ихтиёрий уюшмаларга бирлашишлари мумкин. Иш берувчи вакиллик органларининг меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатидаги ҳуқуқий ҳолати уларни ташкил этган муассислар берган ваколатга, қонун ҳужжатларига кўра белгиланади.

Кичик, ўрта ва хусусий тадбиркорлик соҳасида иш берувчилар вакили сифатида фаолият юритиш ваколати Ўзбекистон Республикаси “Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палатаси тўғрисида”ги Қонунга кўра ушбу палаталарга берилган. Хорижий сармоялари бўлган корхоналарнинг, хорижий мамлакатлар фуқароларининг меҳнат ҳуқуқи субъекти сифатидаги юридик мавқеининг ўзига хос жиҳатлари тегишли қонунлар ва қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

3-амалий машғулот режаси

1. Меҳнат ҳуқуқи субъектлари тушунчаси ва уларнинг таснифи.
2. Ходимлар меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида.
3. Иш берувчилар меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида.
4. Ходимлар ва иш берувчилар вакиллик органлари меҳнат ҳуқуқининг субъекти сифатида.

Вазиятли масалалар

1-масала.

“Холис хизмат” маиший хизмат кўрсатиш хусусий фирмасининг қабул пункти мудирининг фармойишига кўра фуқаро Я. хусусий фирмага экспедитор сифатида ишга қабул қилинди. Бироқ, ойлик маош бериш пайтида Я.ни ишга қабул қилиш расмийлаштирилмаганлиги маълум бўлди. Фирма бошлиғи Я. ни ишга қабул қилишдан бош тортди. Я. даъво аризаси билан судга мурожаат қилди.

- Фирма қабул пункти мудирининг тутган йўли тўғрими?
- Фуқаро Я. ишга қабул қилинган саналадимми?
- Корхоналар филиаллари, бўлимлари ва бошқа таркибий қисмларининг ҳуқуқий мақоми қандай белгиланади?
- Я.нинг талаби қондириладими?

2-масала.

17 ёшли фуқаро А. асбобсозлик заводига ишга қабул қилишларини сўраб мурожаат қилди. Завод маъмурияти унга ота-онасидан ёзма розилик олиб келиши лозимлигини айтиб ишга қабул қилишдан бош тортди.

– Фуқаро А. ни ишга қабул қилишни рад этиш асослими?

– 18 ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқий мақоми қандай?

3-масала.

Қозоғистон Республикасининг фуқароси Қ. Тошкент тўқимачилик комбинатига ишга қабул қилишларини сўраб мурожаат қилди. Аммо, комбинат маъмурияти Ўзбекистонда меҳнат фаолияти билан шуғулланишлик учун рухсат (лицензия) тақдим этилиши лозимлигини айтиб, ишга қабул қилишни рад этди. Қ. бундан норози бўлиб, судга мурожаат қилди ва ўз даъво аризасида Ўзбекистонда доимий яшашини кўрсатиб, ишга қабул қилиш рад этишни асоссиз ҳисоблашини таъкидлайди.

– Қ. ни ишга қабул қилишдан бош тортиш тўғрими?

– Қ. нинг эътирозлари ўринлими?

– Хорижий фуқароларни Ўзбекистонда меҳнат фаолияти билан шуғулланиш тартиби қандай?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т., “Адолат”. 1998.

2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”. 1999.

15-модда. Иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида.

Қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

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

2) мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;

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

17-модда. Иш берувчининг асосий ҳуқуқлари.

Иш берувчи:

корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш;

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

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

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

16-модда. Ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари.

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

Ҳар бир ходим:

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

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

хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;

касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

иш билан боғлиқ ҳолда соғлиққа ёки мол-мулкка етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;

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

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

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

жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.

19-модда. Меҳнат жамоаси меҳнатга оид муқосабатларнинг субъекти сифатида.

Ўз меҳнати билан корхона фаолиятида меҳнат шартномаси асосида ишгирик этиётган унинг барча ходимлари корхона меҳнат жамоаси ташкил этидилар.

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

3. Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 2 июлдаги “Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни.

1-модда. Касаба уюшмалари.

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

4. Ўзбекистон Республикасининг 1997 йил 24 апрелдаги “Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палаталари тўғрисида”ги Қонуни.

3-модда. Палата ... давлат ҳокимияти ва бошқарув органларида, жамоат ва халқаро ташкилотларда, шу жумладан, бошқа мамлакатларда товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорларнинг манфаатларини ифодалайди...

5. Ўзбекистон Республикасининг 2000 йил 14 апрелдаги “Тадбиркорлик фаолияти эркинлигининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни.

6. Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 30 апрелдаги «Чет эллик инвесторлар ҳуқуқларининг кафолатлари ва уларни ҳимоя қилиш чоралари тўғрисида»ги Қонуни.

7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 19 октябрдаги 408-қарори билан тасдиқланган “Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларни жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисида низом”.

8. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”, Т., “Молия”, 1999.

4-мавзу. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар

Ҳар қандай ҳуқуқий меъёр, аввало, ижтимоий муносабатларни тартибга солувчидир. Ҳуқуқ жиҳатдан бошқариладиган муайян ижтимоий муносабатлар ҳуқуқий муносабатлар дейилади. Ҳуқуқий муносабат амалдаги ҳуқуқий меъёрлар асосида тартибга солинувчи

ижтимоий муносабат эканлигига талаба алоҳида эътибор бермоғи лозим.

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабат — корхона, муассаса, ташкилотда ходим-меҳнатини қўлланиш бўйича юридик муносабатдир. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатнинг мазмунини ходимнинг корхона, муассаса, ташкилотдаги меҳнат фаолияти ташкил этади.

Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг юзага келишига ижтимоий-иқтисодий асослар сабаб бўлиб, меҳнат бозорининг фаолият кўрсатиши билан боғлиқдир. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларнинг юзага келиши, ўзгариши ва бекор бўлишининг ҳуқуқий тартибга солишдан мақсад, меҳнат бозорини давлат йўли билан бошқариш, бу муносабатлар давомида фуқаролар ҳамда иш берувчилар ҳуқуқлари ҳамда бошқа қонуний манфаатларини ҳимоя қилишдир.

Ушбу мавзунини ўрганишда талаба меҳнатга оид ҳуқуқий муносабат вужудга келишида меҳнат шартномаси асос бўлишини, ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишни таъминлашнинг муҳим аҳамиятга эга эканлигига алоҳида эътибор бермоғи лозим.

Меҳнат ҳуқуқий муносабатларини тартибга солишда давлат фаолияти билан бир қаторда бевосита корхона ва ташкилотларнинг ўзларига, ходимлар ва иш берувчилар вакиллик органларига катта ваколатлар берилган. Меҳнат муносабатларини тартибга солишда меҳнат шартномаси муҳим аҳамиятга эга.

4-амалий машғулот режаси

1. Ҳуқуқий муносабат тушунчаси.
2. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабат тушунчаси.
3. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатнинг юзага келиши.
4. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабат унсурлари.

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

1-модда. Меҳнатга оид муносабатларни тартибга солишчи меҳнат ҳужжатлари.

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамoa келишувлари, шунингдек,

жамоа шартномалари ва бошқа локал меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ушбу Кодекс, Ўзбекистон Республикаси Қонуни ва Олий Мажлис қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари, Қорақалпоғистон Республикасининг қонуни ва Жуқорғи Кенгес қарорлари, Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари, давлат ҳокимиятининг бошқа вакиллик ва ижроия органлари ўз ваколатлари доирасида қабул қиладиган қарорлардан иборатдир.

Мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, шунингдек, айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси (контракти) бўйича ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонуни ва бошқа меъёрий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

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

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

Қонунидаги келишимга келишган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа меъёрий ҳужжатлар, шу жумладан, шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа ички ҳужжатлар), шунингдек, ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин.

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

2. Ўзбекистон Республикасининг “Чет эл инвестициялари тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистоннинг янги қонуни, № 19, Т., “Адолат”, 1998.

12-модда. Чет эллик инвесторларнинг хўжалик фаолияти.

Чет эллик инвесторлар Ўзбекистон республикасига ўз ишлаб чиқариш эҳтиёжлари учун, шунингдек, чет эллик инвесторларнинг ва чет эллик инвесторлар билан тузилган меҳнат шартномаларига мувофиқ Ўзбекистон Республикасида турган чет давлатлар

фуқароларининг шахсий эҳтиёжлари учун олиб кириладиган мол-мулкдан бож тўлови олинмайди.

Чет эл инвестициялари иштирокидаги корхоналар ходимларининг меҳнат муносабатлари Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

12-модда. Чет эллик ходимларни жалб этиш.

Чет эллик инвесторлар ва чет эл инвестициялари иштирокидаги корхоналар, Ўзбекистон республикаси қонун ҳужжатларига мувофиқ, ҳар қандай чет давлат фуқаролари билан ва Ўзбекистон Республикасидан ташқарида яшовчи фуқаролиги бўлмаган шахслар билан инвестиция фаолиятини амалга ошириш мақсадида эркин меҳнат шартномалари тузиш ҳуқуқига эга. Бундай шахслар тегишли кўп марталик визалар олган ҳолда меҳнат шартномасининг бутун амал қилиш даври учун Ўзбекистон Республикаси ҳудудига кириб келиш ва унда қолиш ҳуқуқига эга.

Чет эллик ходимлар меҳнатига ҳақ тўлаш, уларга таътилар бериш, уларни пенсия билан таъминлаш масалалари уларнинг ҳар бири билан тузилган меҳнат шартномаларида ҳал этилиши лозим. Бундай ходимлар иш ҳақи ва қонуний йўл билан олган ўзга даромадларини бошқа давлатларга, қонунда белгиланган солиқлар ва мажбурий тўловлар тўлангандан кейин, бирон-бир чекловсиз ўтказишлари мумкин.

Чет эллик инвестор, чет эл инвестициялари иштирокидаги корхона чет эллик ходим доимий яшайдиган мамлакатдаги тегишли фондларга шу ходим учун ижтимоий суғурта ва ижтимоий таъминот тўловларини ўтказди.

18-модда. Чет эл инвестициялари иштирокидаги корхонани қайта ташкил этиш ёки тугатиш.

Чет эл инвестициялари иштирокидаги корхона Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда қайта ташкил этилиши ёки тугатилиши мумкин.

Чет эл инвестициялари иштирокидаги корхона қайта ташкил этилган ёки тугатилганда меҳнат шартномалари бекор бўлган ходимларнинг ҳуқуқ ва манфаатларига риоя этилиши қонун ҳужжатларига мувофиқ қафолатланади.

3. Ўзбекистон Республикасининг “Кооперация тўғрисида” ги Қонуни. Ўзбекистоннинг янги қонунлари. № 2. Т., “Адолят”, 1992.

6-модда. Кооператив мулк.

2. Кооперативнинг аъзоси меҳнат шартномаси бўйича бир неча ишлаб чиқарни кооперативда ишлашни ёки айна бир вақтнинг

Ўзида уй-жой ва бошқа ижтимоий эҳтиёжларни қондириш билан шуғулланувчи бир неча кооперативнинг аъзоси бўлишга ҳақли.

Кооперативга кириш ёки унда меҳнат шартномаси (контракт, битим) бўйича ишлаш учун асосий иш жойидаги корхона мулкдорининг, маъмуриятнинг (бошқарув идорасининг) розилиги талаб қилинмайди.

Қонун ҳужжатларига мувофиқ суднинг ҳал қилув қарорига кўра муайян фаолият билан шуғулланиши ёхуд муайян лавозимни эгаллаши ман этилган шахсларнинг кооперативга аъзо бўлиши ёки меҳнат шартномаси (контракти) асосида унда ишлашга жалб этилиши мумкин эмас.

5-маву. Жамоа шартномалари ва жамоа келишувлари

Мамлакат иқтисодиётини тадрижий ривожлантириш, ижтимоий-сиёсий барқарорликни таъминлашда меҳнат муносабатлари иштирокчилари ўртасида ўзаро самарали ҳамкорликнинг йўлга қўйилиши муҳим аҳамиятга эга. Бундай ҳамкорлик қилиниши ходимлар манфаатларига ҳам, иш берувчи манфаатларига ҳам тўла мувофиқ келади.

Иш берувчилар ва ходимлар жамоаси ўртасидаги ҳамкорликнинг асосий шаклларида бири жамоа шартномалари ва жамоа келишувлари тузилиши, улар ижро этилишини таъминлашидан иборатдир.

Жамоа шартномаси иш берувчи ва ходимлар жамоаси ўртасидаги меҳнатга оид ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи келишув, меъёрий кучга эга бўлган ички ҳужжатдир.

Жамоа шартномаси мазмуни корxonани ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш, ходимларнинг меҳнат ва бошқа ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларини таъминлаш каби масалаларни ўз ичига олиб, меҳнат ва ижтимоий ҳуқуқлар соҳасида корхонада қўлланиладиган ўзига хосликлар, қўшимча кафолатлар унда акс эттирилади.

Меҳнат Кодексида жамоа шартномасини тузиш тартиби, ижро этилиши, бажарилиши устидан назоратни таъминлаш тартиблари ва шакллари, унинг талаблари бажарилмаганлиги учун жавобгарлик масалалари белгиланган. Жамоа шартномаси тушунчаси, вазифалари, аҳамиятига тааллуқли масалалар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексида, “Касаба уюшмалари,

уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонунларда ва бошқа қонунчилик ҳужжатларида ҳам назарда тутилган.

Мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхоналарда жамоа шартномаси тузиш ва уни бажарилишини таъминлаш меҳнат муносабатларида қонунийликни таъминлаш, ижтимоий адолатни қарор топтиришда катта аҳамиятга эга.

Жамоа келишуви – муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи ходимлар вакиллик органлари билан иш берувчи вакиллари ўртасидаги битим, ички меъёрий ҳужжатдир.

Жамоа шартномаси бир корхона доирасида амал қилувчи ички меъёрий ҳужжат бўлса, жамоа келишувининг амал қилиш миқёси катта бўлган меъёрий ҳужжатдир. Жамоа келишуви минтақа (вилоят, иқтисодий комплекс) тармоқ ёки бутун Ўзбекистон ҳудуди доирасида қўлланилишига мўлжаллаб тузилади. Агар жамоа шартномаси меҳнат, иш билан таъминлаш, ижтимоий кафолатлар бериш масалаларини микроиқтисодий доирада (айрим олинган корхонада) ҳал қилишга қаратилган бўлса жамоа келишувлари айнан ушбу муаммоларни ва бошқа вазифаларни макроиқтисодий маконда, кўламли тарзда ҳал этиш вазифасини бажарлади.

Жамоа келишувларини тузиш тартиби меҳнат қонунчилиги мезонларида белгилаб қўйилган. Жамоа келишувларининг мазмуни, бажарилиши унинг томонлари вакиллари амалга оширадиган текширишлар ҳамда назорат орқали амалга оширилади. Жамоа келишуввида ҳудуд, тармоқ ходимлари ва иш берувчилар учун амал қилиниши лозим бўлган қоидалар белгилаб қўйилади. Жамоа шартномаси ва жамоа келишувлари муайян ўзгаришлар юз бериши туфайли (масалан, корхонани давлат тасарруфидан чиқарилиши, у корхоналарда технология ва бошқа туб ўзгаришларни амалга оширилиши ва бошқалар) вужудга келувчи салбий оқибатлардан ходимларни ҳимоя қилувчи, шу муносабат билан уларга кафолатлар бериш чораларини назарда тутати.

Жамоа шартномаси ва келишувлари давлат, жамият, шахс манфаатларини ижтимоий меҳнат муносабатларида таъминлаш – ривожлантиришнинг муҳим ижтимоий механизмларидан саналади.

5-амалий машгулот режаси

1. Жамоа шартномаси ва жамоа келишувини тушунчаси ва аҳамияти.
2. Жамоа шартномасининг тузилиши тартиби, мазмуни ва ижро этилиши.
3. Жамоа келишувларининг тузилиши ва мазмуни.
4. Жамоа шартномаси ва жамоа келишувини бажаритиши устидан текшириш ҳамда назорат олиб бориш.

Вазиятли масалалар

1-масала.

“Максима” хусусий корхонасининг меҳнат жамоаси (17 кишидан иборат) корхона мулкдорига мурожаат қилиб, жамоа шартномаси тузишни таклиф қилди. Аммо корхона мулкдори бу таклифни 1 ой давомида кўриб чиқиб, рад жавоби берди. Мулкдор ўз жавобини корхонада касаба уюшмаси ташкил этилмаганлиги ва бусиз жамоа шартномаси тузиш мумкин эмас, деб изоҳлади.

- Меҳнат жамоаси таклифи ўринлими?
- Иш берувчи жавоби асослими, у томондан қонун талаблари бузилмаганми?

- Низо қандай ҳал этилиши лозим?

2-масала.

“Саҳоват” жамоа корхонасининг фаолияти меҳнат ҳуқуқий инспекцияси томонидан текшириляётганида жамоа шартномаси корхона раҳбари ва касаба уюшма қўмитасининг раиси томонидан имзоланган бўлса-да, меҳнат жамоасида муҳокама этилмаганлиги маълум бўлиб қолди. Текширувчи идора вакили бундай шартнома ҳақиқий саналмаслигини айтди. Иш берувчининг вакили эса ҳар икки томоннинг ваколатли вакиллари имзолаганлари учун жамоа шартномаси ҳақиқий саналиши лозимлигини таъкидлади. Низо юзага келади.

- Жамоа шартномаси ҳақиқий саналадими?
- Низо қандай тартибда ҳал этилиши лозим?
- Жамоа шартномасини тузиш тартиби қандай?

3-масала.

Машинасозлик саноати корхоналари, касаба уюшмаси ва иш берувчилари тармоқ жамоа келишувини тузиш пайтида унинг

муддати юзасидан келишмовчилик юз берди. Иш берувчининг вакили саналувчи тараф келишув 5 йилга тузилишини айтди, тармоқ қасаба уюшмаси вакили эса 1 йил муддатга тузиш кераклигини айтди.

– Жамоа келишувининг энг кўп муддати қонунда назарда тутилганми?

– Низо қандай тартибда ҳал этилади?

– Жамоа келишуви тузилиш тартибини баён этинг?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т., “Адолат”. 1998.

59-модда. Қасаба уюшмалари ходимларининг ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқларини ва манфаатларини ифода этадилар ва ҳимоя қиладилар. Қасаба ташкилотларига аъзо бўлиш ихтиёрийдир.

2. Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 2 июлдаги “Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни.

9-модда. Қасаба уюшмаларининг жамоат шартнома (битим)лари тузиш ҳақида музокара олиб бориш ҳуқуқлари.

Агар қасаба уюшмалари жамоа шартномаси (битимлар) тузишни тақлиф этса, маъмурият, мулкдор ёки у вакил қилган бошқарма идораси бу ҳақида музокаралар олиб бориши шарт.

3. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”. 1999.

29-модда. Жамоа шартномалари ва келишувларининг тушунчаси ва мақсади.

Жамоа шартномаси – корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатта оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солиувчи меъёрий ҳужжатдир.

Жамоа келишуви – муайян касб тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи меъёрий ҳужжатдир.

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

36-модда. Жамоа шартномасининг тарафлари.

Жамоа шартномаси, бир тарафдан, ходимлар томонидан касаба уюшмалари ёки ўзлари ваколат берган бошқа вакиллик органлари орқали, иккинчи тарафдан – бевосита иш берувчи ёки у ваколат берган вакиллар томонидан тузилади.

40-модда. Жамоа шартномасини тузиш тартиби.

Жамоа шартномаси, башарти уни умумий йиғилиш (конференция)да иштирок этаётганларнинг эллик фоиздан кўпроғи ёқлаб овоз берган бўлса, маъқуланган ҳисобланади.

Агар жамоа шартномасининг лойиҳаси маъқуланмаса, тарафларнинг вакиллари уни умумий йиғилиш (конференция)да билдирилган таклиф-истакларни эътиборга олган ҳолда ишлаб такомилга етказадилар ҳамда ўн беш кун ичида умумий йиғилиш (конференция) муҳокамасига қайта тақдим этадилар.

Умумий йиғилиш (конференция)да маъқуланганидан кейин тарафларнинг вакиллари жамоа шартномасини уч кун ичида имзолайдилар.

47-модда. Жамоа келишувларининг турлари.

Тартибга солинадиган муносабатлар соҳаси, ҳал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг хусусиятларига кўра бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари тузилиши мумкин.

Жамоа келишувлари музокараларда иштирок этаётган тарафларнинг келишувига мувофиқ икки тарафлама ва уч тарафлама бўлиши мумкин. Келишувни тузиш вақтида учинчи тараф сифатида ижро этувчи ҳокимият органи иштирок этиши мумкин.

Касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иш берувчи ёки иш берувчининг вакили бўлмаган ижро этувчи ҳокимият органидан улар билан икки тарафлама келишув тузилаётган талаб этишга ҳақли эмас.

МАХСУС ҚИСМ

6-маву. Аҳолини иш билан таъминлаш ва бандлик соҳасидаги давлат ҳуқуқий сиёсатининг асослари

Ўзбекистон Республикаси меҳнат ресурслари тез суръатлар билан кўпайиб бораётган минтақалардан бўлиб, бу ерда иқтисодий фаол аҳолининг, яъни меҳнатта яроқли аҳолининг ўсиш суръати нисбатан анча юқоридир. Бозор муносабатларининг тезлик билан жамият ҳаётига кириб бораётганлиги, бунда боқимандалик кайфиятларига тоқат қилинмаслиги аҳолининг тез ўсиш суръатлари омили билан ўзаро қўшилган ҳолда иш билан таъминлаш, бандлик муаммоларини долзарб вазифалар қаторига киритмоқда.

Республикамизда ушбу муаммо аҳамияти яхши англланган ҳолда давлат сиёсати ишлаб чиқилган ва амалга оширилмоқда. Унинг асосий жиҳатлари қаторига ижтимоий ҳимояга муҳтож, меҳнат бозоридан тенг рақобатлашқилмайдиган аҳоли табақаларини иш билан таъминлашда имтиёз бериш, махсус қўшимча чоралар белгилаш, меҳнат қилиш ҳуқуқларини рўёбга чиқарилишида барчага тенг имкониятлар яратиш, ишсизликдан моддий ва ҳуқуқий ҳимояланишни амалга ошириш кабилар киритилиши мумкин.

Аҳолини иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий масалаларини ўрганаётганда бу соҳадаги қондалар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодексида, янги таҳрирдаги “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунда, бошқа айрим қонунларда ҳамда идоравий-бошқарув қонун ҳужжатларида белгиланганлиги эътиборда сақланмоғи лозим.

Хусусан, ушбу ҳужжатларда бандлик тушунчаси таърифи, корхоналардан ишдан бўшатиб олиш тартиблари, шартлари, бўшатиб юборилаётган ходимларга бериладиган моддий ва бошқа меҳнат-ҳуқуқий кафолатлар назарда тутилган.

Аҳолини иш билан таъминлаш ҳақидаги қонунчиликда фуқароларни иш ахтарувчи шахс сифатида рўйхатта олиш, уларни корхона ва ташкилотларга ишга юбориш, ишсиз деб эътироф

этиш, янги касбга ўқитиш, ишсизлик нафақаларини тайинлаш ва тўлаш, ишсиз шахсларга моддий ёрдам кўрсатиш тартиблари, шартлари баён этилган. Шунингдек, аҳолининг айрим табақалари: ҳомиладор ва ёш болали аёллар, ногиронлар, вояга етмаганлар, пенсияга чиқиш арафасида бўлган шахслар, муддатли ҳарбий хизматдан қайтганлар, жазони ўташ жойларидан озод қилинганлар ва бошқа шахсларни ишга жойлаштиришнинг қўшимча чоралари, бундай тоифадаги фуқаролар учун қўшимча иш жойлари барпо этиш, қўшимча иш жойлари барпо этиш, ушбу шахслар учун иш жойларини баён қилиб қўйиш бу иш жойларига ушбу тоифага мансуб шахсларни ишга юбориш масалалари ҳам қонунчилик ҳужжатлари билан тартибга солинган.

“Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонун ишга жойлаштириш органлари, уларнинг тизимлари, аҳолини ишга жойлаштириш соҳасидаги вазифалари ва ваколатларини, хўжалик юришувчи субъектлар билан бу соҳадаги муносабатларнинг ҳуқуқий асосларини ҳам белгилаб беради. Аҳолини иш билан таъминлаш соҳасида марказий ва маҳаллий давлат органлари, жамоат органлари, иш берувчилар ҳамда уларнинг бирлашмалари олиб борадиган фаолиятлар, уларнинг бу соҳадаги вазифалари ҳам қонунчилик билан белгилаб қўйилган.

Талаба аҳолини иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий жиҳатларини ўрганаётганда унинг ҳуқуқий асослари билан бир қаторда ижтимоий-иқтисодий, сиёсий аҳамиятига, бу соҳада юриштилаётган давлат сиёсатининг моҳиятини ҳамда асосий йўналишларига эътибор беришлари керак.

6-амалий мапуглот режаси

1. Аҳолини иш билан таъминлаш ва уни ижтимоий тартибга солишнинг ҳуқуқий асослари.

2. Аҳолини ишга жойлаштириш органлари тизими, уларнинг вазифалари ҳамда ваколатлари.

3. Ишсизлик тушунчаси ва ишсиз шахсларга бериладиган кафолатлар.

4. Ишсизликка қарши курашишда давлат органлари, иш берувчилар ҳамда ходимлар вакиллик органларининг тугган ўрни.

Вазиятга масалалар

1-масала.

Фуқаро Д. туман меҳнат органига мурожаат қилиб, иш топишда ёрдам беришларини сўради.

Меҳнат органининг хизматчиси Д.ни иш изловчи шахс сифатида рўйхатга олишни рад этди ва ўз қарорини унинг 8 сотих ер участкаси борлиги, яъни банд аҳоли ҳисобланиши билан изоҳланади.

Д. бу қарордан норози бўлиб, маҳаллий меҳнат органи бошлиғига шикоят қилар экан, оиласида ўздан бошқа яна икки вояга етган меҳнатга яроқли, аммо ишламайдиган шахс борлигини баён этиб, қарорни ўзгартиришни сўрайди.

– Маҳаллий меҳнат органининг бошлиғи қандай қарор қабул қилиши лозим?

– Д. нинг эътирози асослими?

– Фуқароларни иш изловчи шахс сифатида ҳисобга олиш тартиби қандай?

2-масала.

Фуқаро Ф. маҳаллий меҳнат органи томонидан ишсиз деб эътироф этилди ва унга энг кам ойлик иш ҳақининг 75% миқдоридан ишсизлик нафақаси тайинланди.

Ф. ишсизлик нафақаси миқдоридан норози бўлиб, судга шикоят қилди. У ўз аризасида аввал ишлаганлигини, бетоблиги сабабли бир ярим йилдан буён ишламаётганлигини ва шу сабабли ўзига ишлаган пайтидаги ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридан ишсизлик нафақаси тайинланишини сўрайди.

Судда унинг аризаси қабул қилинмади ва бундай низолар суд орқали эмас, балки меҳнат органларининг ўзида кўриб чиқирилини айтишди.

– Маҳаллий меҳнат органининг нафақа миқдори ҳақидаги қарори тўғрими?

– Фуқаро Ф.нинг эътирози ўринлими?

– Суднинг аризани қабул қилмаслиги тўғрими?

– Ишсизлик нафақаси миқдорлари ҳақида сўзлаб беринг?

3-масала.

Фуқаро Қ.га тайинланган ишсизлик нафақаси у ҳақ тўлайдиган корхона жамоа ишларида қатнашишдан бош тортанлиги сабабли бекор қилинди.

Қ. маҳаллий меҳнат органининг бундай қарори устидан судга мурожаат қилар экан, қарамоғида икки нафар меҳнатта яроқсиз, 12 ёшли фарзанди ва ногирон эри борлигини, шу сабабли янаш жойидан бошқа қишлоқда таъкил этилган жамоат ишида қатнаша олмаганлигини, йўл узоқлиги сабабли берилиши мумкин бўлган иш ҳақи йўл ҳақига ҳам етмаслигини баён этиб, ишсизлик нафақасини қайта тисланишини сўради.

– Маҳаллий меҳнат органининг жамоат ишларида қатнашишдан бош тортиланлик учун нафақа тўлашни бекор қилиш ҳақидаги қарори тўғрими?

– Қайси ҳолда бундай асос билан нафақа тўлаш тўхтатилиши мумкин?

– Қ.нинг важдари ўринлими?

– Мақбул келадиган иш деганда нима назарда тутилиши лозим?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т., “Адолат”, 1998.

2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

57-модда. Инга жойлашши ҳуқуқи.

Унумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган ҳар қандай фаолият билан шуғулланиш ҳар кимнинг мўлақ ҳуқуқидир. Ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслик жавобгарликка тортиш учун асос бўлмайди.

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

3. Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирлаги “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонуни.

3-модда.

Ўн олти ёшдан то пенсия билан таъминланиш вақтигача бўлган ёшдаги, иш ва иш ҳақи (меҳнат даромади)га эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида меҳнат органида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малакасини оширишга тайёр меҳнатта қобилиятли шахслар ишсиз, деб эътироф этилади.

Шахсларни ишсиз деб эъгиروف этиш тўғрисидаги қарор маҳаллий меҳнат органи томонидан улар иш қидираётган шахс сифатида рўйхатта олинган кундан бошлаб ўн бир кундан кечиктирмай қабул қилинади.

4. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 13 октябрда 831 тартиб рақами билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатта олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида низом”.

5. “Ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорига тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш тартиби тўғрисида низом”. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1998 йил 1 декабрдаги 504-қарори билан тасдиқланган.

6. “Ўзбекистон Республикасида хорижий ишчи кучларни жалб қилиш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисидаги низом”. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 19 октябрдаги 408-қарори билан тасдиқланган.

7. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 22 декабрда 858-рақамли давлат рўйхатидан ўтказилган “Меҳнат органларига бўш иш жойларининг мавжудлиги тўғрисидаги маълумотларни ва бўшатилиши мўлжалланаётган ходимлар ҳақидаги ахборотни тақдим қилиш тартиби тўғрисида низом”.

8. “Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисидаги низом”. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 19 июлдаги 353-қарори билан тасдиқланган.

9. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 7 январдаги 588-рақамли давлат рўйхатига олинган “Алоҳида асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатишга ҳодимларга муддатидан олдин пенсия тайинлаш тартиби тўғрисида йўриқнома”.

10. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида”ги Қонунига шарҳлар. Т., “Шарқ” НМК Бош таҳририяти, 2000.

11. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”. Т., “Молия”, 1999.

7-мавзу. Меҳнат шартномаси тушунчаси. Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини юзага чиқаришда унинг аҳамияти

Мамлакатимизда бозор иқтисодиёти ривожланиб бораётган ҳозирги кунда фуқароларга берилган меҳнат қилиш ҳуқуқларини юзага чиқариш соҳасидаги ҳуқуқий механизмни чуқур англаб етиш, унинг самарали ишлашини таъминлаш жуда катта аҳамиятга эга эканлигига алоҳида эътибор бериш лозим.

Ушбу мавзунини ўрганиш жараёнида меҳнат қонунлари ишга қабул қилишни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиниши, иш тури, жойи ва касбни танлаш эркинлиги, меҳнат ҳуқуқларининг амалга оширилишида барча фуқароларнинг ўзаро тенг эканликлари, ижтимоий ҳимоя талаб аҳоли табақалари давлат томонидан қўллаб-қувватлашининг амалга оширилиши каби қоидаларга асосланганлигига тўхталиш лозим.

Мамлакатимизда фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг асосий шакли – меҳнат шартномаси. Меҳнат Кодексининг 72-моддасига биноан меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида тегишли ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир. Меҳнат шартномаси фуқароларнинг меҳнатга бўлган конституциявий ҳуқуқини рўёбга чиқаришнинг асосий ташкилий-ҳуқуқий шаклидир. Меҳнат шартномаси асосида меҳнатга жалб қилиш, ходимлар, иш берувчилар ва давлат манфаатларини кўзлаган ҳолда ҳар бир кишига эркин касб танлаш имконини беради.

Талаба ходим билан иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси меҳнат бўйича ҳуқуқий муносабатлар юзага келишига асос (юридик далил) эканлигини, меҳнат шартномасисиз тарафларнинг ҳуқуқлари ва вазифалари юзага чиқиши мумкин эмаслигини англаб олмоғи лозим. Мавзунини ўзлаштириш пайтида талаба меҳнат шартномаси ходимни меҳнатга мажбур қилишга йўл қўймаслик кафолати эканлиги, унинг тарафларига меҳнатга оид муносабатларни тартибга солиш соҳасида кенг имкониятлар беришини, меҳнат бозорини самарали амал қилиши учун зарур шарт-шароитлар яратишни ҳам назарда тутмоғи лозим. Меҳнат шартномаси фақат ёзма шаклда тузилиши кераклиги, бу ходим

билан иш берувчига уни тузиш чоғида эришилган шартларни қайд этиб қўйиш имконини беради.

Меҳнат шартномасининг мазмунида тарафлар келишувига кўра, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларга асосан белгиладиган шартлар кўзда тутилмоғи лозим. Бу мавзунини ўрганиш вақтида талаба фуқаролик-ҳуқуқий шартномалардан меҳнат шартномаси фарқини ажрата билмоғи лозим. Бунда пудрат, топшириқ, турли хизматлар кўрсатилиши пайтида бажариладиган ишлар ҳам моҳияти жиҳатдан меҳнат жараёни бўлса-да, аммо юқорида санаб ўтилганлар меҳнат шартномаси бўла олмайди.

7-амалий машғулот режаси

1. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини юзага чиқаришдаги аҳамияти.

2. Меҳнат шартномасининг мазмуни, унинг зарурий ва қўшимча шартлари.

3. Меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати ва шакли.

4. Меҳнат шартномасини бошқа фуқаровий ҳуқуқий шартномалардан фарқи.

Вазиятлар масала

1-масала.

Фуқаро Салимов “Фазо” хусусий корхонасига автоулов чилангари вазифасига ишга қабул қилинадиган бўлди. Бироқ, Салимовнинг ёзма меҳнат шартномаси тузиш тўғрисидаги талаби хусусий корхона раҳбари томонидан рад этилди ҳамда хусусий корхонада меҳнат шартномаси тузилмаслиги айтилди.

- Салимовнинг илтимоси асослими?
- Фирма раҳбарининг жавоби қонунийми?
- Меҳнат шартномасини тарифлаб беринг?

2-масала. Фуқаро Аъзамов “Биомаш” акционерлик жамиятига конструктор вазифасига ишга қабул қилинадиган бўлди. Меҳнат шартномаси тузиш пайтида иш берувчи шартнома бир йил муддатта тузилишини, бундан ташқари, ходим меҳнат шартномасини узрли сабабсиз муддатидан аввал бекор қилингудек бўлса, иш берувчига энг кам ойлик иш ҳақининг юз баробари миқдоридан жарима тўлашлиги лозимлиги айтилди. Аъзамов бундай шартлар меҳнат шартномасига киригилишига эътироз билдирмади.

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

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

72-модда. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари.

Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

Ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари бўлиб ҳисобланадилар.

Меҳнат шартномасини тузиш ҳақидаги келишувдан олдин қўшимча ҳолатлар (танловдан ўтиш, лавозимга сайланиш ва бошқалар) бўлиши мумкин.

Ходим ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида, башарти бу қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган бўлса, меҳнат шартномалари тузиши мумкин.

73-модда. Меҳнат шартномасининг мазмуни.

Меҳнат шартномасининг мазмуни тарафлар келишуви бўйича, шунингдек, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

Меҳнат шартномаси тарафларнинг келишуви билан қуйидагилар белгиланади:

иш жойи (корхона ёки унинг бўлини);

ходимнинг меҳнат вазифаси – мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозим;

ишнинг бошланиш куни;

меҳнат шартномаси муайян муддатта тузилганда унинг амал қилиш муддати;

меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

74-модда. Меҳнат шартномасининг шакли.

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади.

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

Меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилади ва ҳар бир тарафга сақлаш учун топширилади.

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзолари билан мустаҳкамланиб, имзоланган муддати қайд этиб қўйилади. Мансабдор шахснинг имзоси имзонинг ҳақиқий ва ваколатли эканлигини таъкидлаш тариқасида корхона муҳри билан тасдиқланади.

75-модда. Меҳнат шартномасининг муддати.

Меҳнат шартномалари:

муайян бўлмаган муддатга;

беш йилдан ортиқ бўлмаган муддатга;

муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилмаган деб ҳисобланади.

Муайян бўлмаган муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга, шунингдек, муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб қайта тузилиши мумкин эмас.

2. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-қарори ва унинг иловалари.

3. М. Гасанов., Е. Соколов. “Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракт). 1 ва 2-китоб. Т., «Ўқитувчи», 1996, 5-52-бетлар.

4. «Трудовое право», М. ”Прогресс”, 1998, стр. 171-177.

5. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”, Т., “Молия” 1999, 53-80-б.

8-маву. Меҳнат шартномасини тузиш

Меҳнат шартномасини тузиш — унинг тарафлари бўлиб ҳисобланадиган ходим ва иш берувчи ўртасида ўзаро ҳуқуқлар ҳамда мажбуриятларни белгилаб олиш, ҳужжатлаштиришдан иборат эркин, иродавий жараёндан иборатдир.

Меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномаси тузиш жараёнини бир неча босқичга бўлади, бу босқичлар қуйидагилар:

I. Бўлғуси ишнинг шарт-шароитлари ҳақидаги бошланғич музокаралар, ўзаро танишув жараёни;

II. Ходим томонидан шахси, малакаси, саломатлиги аҳволи ва бошқа талаб этиладиган ҳужжатларни тақдим этиш;

III. Ходим ва иш берувчи томонидан меҳнат шартномасининг зарурий ва қўшимча шартларини муҳокама этилиш, шу асосда ёзма шаклда меҳнат шартномаси лойиҳасини тузилиш;

IV. Меҳнат шартномасини ходим томонидан ва иш берувчи (унинг ваколатли вакили) томонидан имзолаш.

Меҳнат шартномаси тузишдан иш берувчи ғайриқонуний бош тортиши мумкин эмас. Меҳнат қонунчилигида меҳнат шартномаси тузиш ва ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш тушунчаси белгилаб қўйилган.

Ишга кирувчи шахс меҳнат шартномаси тузилишидан аввал қонунда талаб этиладиган ҳужжатларни тақдим этиши лозим. Бундай ҳужжатлар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 80-моддасида белгилаб қўйилган. Бундан ташқари, муайян ишларга қабул қилиш пайтида қўшимча ҳужжатлар ҳам талаб қилиниши мумкинлиги қонун ҳужжатларида назарда тутилиши мумкин. Қонунда назарда тутилган ҳужжатлар талаб қилинишига йўл қўйилмайди. Ишга қабул қилиш меҳнат шартномаси тузилганидан кейин шу асосда иш берувчи томонидан буйруқ чиқариш йўли билан расмийлаштирилади.

Меҳнат шартномасида қўшимча шарт сифатида дастлабки синов қўллашлик назарда тутилган бўлса, у ҳолда бу ҳақда ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқда кўрсатиб қўйилади. Дастлабки синов муддати, қўлланилиш тартиби, шартлари, оқибатларини баҳолаш ҳоидалари меҳнат қонунчилиги ҳужжатларида белгиланган. Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган корхона раҳбари томонидан имзоланади ва ходим буйруқ билан таништирилиб, бу ҳақда ундан тилхат олинади.

Ходимни ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган раҳбар мансабдор шахс томонидан амалда ишга қўйилиши (оғзаки равишда ишлашга рухсат берилиши) ёзма меҳнат шартномаси тузилмаган ва ишга қабул қилиш буйруқ билан расмийлаштирилмаган бўлса-да, меҳнат шартномаси тузилганлигини аниқлатади.

Ўн олти ёшга тўлмаган шахслар билан меҳнат шартномаси тузиш ўзига хос хусусиятларга эга. Улар ота ёки оналари ёхуд улар ўрнини босувчи бошқа шахсларнинг ёзма розиликларини тақдим этишлари лозим. Ўриндошлик бўйича ишловчилар, муқобил

хизматни ўташ учун ишга юборилганлар, белгиланган бўш (квоталанган) иш жойларига юборилган шахслар, ҳақ тўланадиган жамоат ишларида ишлашлик учун тузиладиган меҳнат шартномаларини тузиш ўзига хос хусусиятларга эга ва талаба ушбу мавзунини ўрганишда бу хусусиятларга эътибор беришлари лозим.

Танлов ва сайлов асосида ишга қабул қилиш махсус қонун ҳужжатларида кўзда тутилган тартибда ўтказилган танлов ёки сайлов натижаларига кўра амалга оширилади. Бунда ана шундай танлов ёки сайлов натижаларини ифодаловчи ҳужжат (илмий кенгаш қарори, сайлов комиссияси баёни) меҳнат шартномаси тузилишига, ишга қабул қилиш ҳақида буйруқ чиқарилишига асос бўлади.

Меҳнат шартномаси тузиш, ишга қабул қилишни расмийлаштириш тартибларини қўпол равишда бузилиши қўнғилсиз оқибатларга олиб келиши, ҳатто ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишига сабаб бўлиши мумкин.

8-амалий машғулот режаси

1. Меҳнат шартномаси тузишнинг умумий қоидалари ва шартнома лойиҳасини тайёрлаш, уни имзолаш.

2. Ишга қабул қилиш пайтида талаб этиладиган ҳужжатлар.

3. Ишга қабул қилиш пайтида дастлабки синов.

4. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш. Меҳнат дафтарчасини юритиш.

5. Айрим турдаги меҳнат шартномаларини тузишнинг ўзига хос хусусиятлари.

Вазиятли масалалар

1-масала.

“Парвоз” жамоа корхонаси директори фуқаро П.ни ишга қабул қилиш пайтида оилавий аҳволи, саломатлиги ва аввалги ги иш жойидаги ўртача ойлик маоши ҳақида маълумотнома тақдим этишни талаб қилди. П. саломатлиги ҳақида маълумотнома талаб қилиш қонунга ҳилоф деб ҳисоблаб, судга мурожаат қилди.

– Корхона раҳбарининг талаби қонунийми?

– Ишга кирувчи шахсдан қайси ҳужжатлар талаб этилиши мумкин?

– Қайси ҳолларда ишга қабул қилишдан аввал шахс тиббий кўриқдан ўтказилиши лозим?

2-масала.

А.ни ишга қабул қилиш вақтида иш берувчи у билан ёзма меҳнат шартномаси тузиш рад этилди ва бу ҳол А. 6 ойга, вақтинча ишга олинаётганлиги ва меҳнат шартномаси тузиш шарт эмас, деб ҳисобланиши билан изоҳланди.

– Вақтинча ишга қабул қилинаётганлар билан ёзма меҳнат шартномаси тузиладими?

– Меҳнат шартномасининг муддати ҳақида сўзлаб беринг.

3-масала.

“Электрон” давлат корхонасининг раҳбари фуқаро З. билан меҳнат шартномаси тузиш пайтида 6 ой синов муддати билан ишга қабул қилиши мумкинлигини айтди. З. дастлабки синов шarti билан меҳнат шартномаси тузилишидан бош тортанлиги сабабли иш берувчи у билан меҳнат шартномаси тузишни рад этди.

З. ишга қабул қилиш ғайриқонуний рад этилган деб ҳисоблаб, судга мурожаат қилди ва ўз аризасида туман меҳнат бўлими томонидан берилган йўлланма билан ишга юборилганлигини кўрсатди.

– Дастлабки синовни қўллаш ҳақидаги иш берувчининг талаби қонунийми?

– З.ни ишга қабул қилиш рад этилганлиги ғайриқонунийми?

– Дастлабки синовни қўллаш шартлари ва тартиби қандай?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси, Т., “Адолат”, 1999, 77-87-моддалар.

2. ЎзР Адлия вазирлигида 1999 йил 14 июнда 746-тартиб билан рўйхатга олинган «Корхоналар учун намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари» (II бўлим, 2.1-2.41-бандлари).

3. ЎзР Адлия вазирлигида 1998 йил 29 январда 402-тартиб билан рўйхатга олинган «Меҳнат дафтарчаларини юригиш тартиби тўғрисида йўриқнома».

4. Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли «ЎзР Меҳнат Кодексини амалга киритиш учун зарур бўлган меъёрий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарори ва унинг иловалари.

5. Гасанов М., Соколов Е. «Ўзбекистон Республикасида Меҳнат шартномаси (контракти)». I-III китоблар. Т., «Ўқитувчи», 1996.

6. «Трудовое право», М., «Проспект», 1998 г., стр. 171-177.

7. Турсунов Й. «Меҳнат ҳуқуқи», Т., «Молия», 1999.

9-маву. Меҳнат шартларини ўзгартириш. Бошқа ишга ўтказиш

Меҳнат шартлари ўз ичига меҳнат жараёнидаги барча ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларини олади. Ижтимоий омиллар: меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлардан иборат. Ишлаб чиқариш омиллари жумласига эса техника, санитария, гигиенага оид ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар киради. Талаба бу мавзунини ўрганаётганида меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунларга ва бошқа меъёрий ҳужжатларга, шунингдек, меҳнат шартномаси тарафларнинг келишуви билан белгиланишига алоҳида эътибор бермоғи лозим.

Ундан ташқари, меҳнат шартлари қандай тартибда белгиланган бўлса, айнан шундай тартибда ўзгартирилиши, шу билан бир қаторда янги қонун ҳужжатлари қабул қилиниши билан ҳам бу шартлар ўзгартирилиши мумкин эканлигини ёдда тутмоғи лозим.

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат шартлари кўриб чиқиладиган тартибда ўзгартириш фақат конституция ва қонуннинг устуворлигига риоя қилингандагина қонунийдир. Қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнат шартлари ходимлар меҳнат ҳуқуқларининг кафолати сифатида намоён бўлади ва меҳнат шартномаси тарафлар келишувига зид тарзда ходим учун ноқулай томонга ўзгартирилиши мумкин эмас.

Меҳнат шартларини шартнома тарафларидан бирининг ташаббуси билан ўзгартирилишига фақат қонунда назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади. Бу ҳолатлар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 89-моддасида кўрсатилган ҳоллар юз берганда иш берувчи томонидан меҳнат шартларини бир томонлама тарзда ўзгартирилишига йўл қўйилади. Агарда ходим янги ўзгарган меҳнат шартлари билан ишлашни истамаса меҳнат шартномаси бекор бўлади. Бу ҳолатларни баён қилиш вақтида талаба, иш берувчи ходимни юзага келган сабаблар тўғрисида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантирилиши кераклигига, ўзгарган меҳнат шартлари билан ходим ишлашни давом эттирилиши истамасан ҳолда иш берувчи бундай ходимни камидан бир ойлик ўртача иш ҳақи

миқдорида ишдан бўшаш нафақаси бериб, ишдан бўшатишга ҳақли эканлиги алоҳида таъкидламоғи лозим.

Меҳнат шартномаси шартларини ўзгартириш ҳолларининг энг муҳими бошқа ишга кўчирилишидир. Бошқа ишга ўтказиш, бу аввало, иш тури (касб)ни, ихтисосни, малакани, лавозимни) ўзгартиришдан иборатдир. Ходимни доимий бошқа ишга ўтказиш, фақат унинг розилиги билангина амалга оширилади.

Ходимнинг узрли сабабларга кўра вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси иш берувчи томонидан кўриб чиқилиши ва имкон қадар қондирилиши лозим. Агарда иш жойи аниқ кўрсатиб қўйилмаган ҳолда ходимни бошқа иш жойига ўтказиш, бошқа ишга ўтказиш ҳисобланмайди.

Талаба ушбу мавзуни ўрганаётганда бошқа доимий ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилишини, бундай буйруқ чиқарилишига ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлишини, бу буйруқ билан ходим, албатта, таништирилиши кераклиги ва бу ҳақда ундан ёзма тилхат олинishi, ходимни доимий бошқа ишга ўтказилганлиги ҳақида унинг меҳнат дафтарчасига ҳам ёзиб қўйилишига алоҳида эътиборни қаратмоғи лозим. Бундан ташқари, айрим тоифадаги ходимларни иш берувчи ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш пайғида белгиланадиган қўшимча кафолатлар ҳам назарда тутилмоғи лозим.

9-амалий машғулот режаси

1. Меҳнат шартлари тушунчаси, уларни белгилаш ва ўзгартиришнинг умумий тартиби.

2. Иш берувчининг ва ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартларини ўзгартириш асослари, тартиблари.

3. Бошқа ишга ўтказиш.

4. Меҳнат шартларини ўзгартириш ва ходимни бошқа ишга ўтказишни расмийлаштириш.

Вазиятли масала

1-масала: “Олмос” ҳиссадорлик жамиятининг бир гуруҳ ходимлари судга шикоят қилишиб, иш берувчи улардан розилик олмасдан навбатли (сменали) ишлаш жадвалини жорий

этанлигини, бундай тартибда ишлашни хоҳламаётганларни ишдан бўшатмоқчи эканлигини баён этилади.

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

– Низони ҳал қилинг.

– Меҳнат шартларини ва уни ўзгартирилиши ҳақида сўзлаб беринг.

– Иш берувчининг ҳаракати қонунийми?

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

Олимов меҳнат низосини кўрувчи органга шикоят билан мурожаат қилди.

– Низони ҳал этинг.

– Қайси ҳолатда иш берувчи ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш тўғрисидаги талабини қондириши шарт?

– Олимовнинг талаби қонунийми?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

89-модда. Меҳнат шартларини белгилаш ва ўзгартиришнинг умумий тартиби.

Меҳнат шартлари, деганда меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг жами тушунилади.

Ижтимоий омиллар жумласига меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради.

Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар ишлаб чиқариш омиллари деб ҳисобланади.

Меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа метёрий ҳужжатлар, шунингдек, меҳнат шартномаси тарафларнинг келишуви билан белгиланади.

Меҳнат шартларини ўзгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси тарафлардан бирининг талаби билан меҳнат шартларини ўзгартиришга ушбу Кодекснинг 89- ва 90-моддаларида назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади.

89-модда. Иш берувчининг ходим розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи.

Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳаққидир.

Иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Кўрсатишган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Кўпчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда, иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бундай ўзгартиришларнинг сабаби ҳақида маълумот бериши шарт.

Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан судга шикоят қилишга ҳаққи. Низони кўриш вақтида иш берувчининг зиммасига аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш мажбурияти юклатилади.

90-модда. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъриий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда, ходим иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳаққидир.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси берилган санадан эътиборан уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқиши лозим.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги талаблари рад этилган тақдирда, иш берувчи унга рад этишнинг сабабини маълум қилиши шарт. Ходимга унинг талаблари рад этиш

сабабларини маълум қилмаслик ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш рад этилганлиги хусусида шикоят қилиши учун тўсиқ бўла олмайди.

92-модда. Бошқа доимий ишга ўтказиш.

Бошқа доимий ишга ўтказишга (ходимнинг меҳнат вазифаларини ўзгартиришга) унга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топширишга фақат унинг розилиги билан йўл қўйилиши мумкин.

Агар объектив сабабларга кўра (100-модда 2-қисмининг 1, 2 ва 6-бандлари ва 106-модданинг 2-банди) меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш мумкин бўлмаса, иш берувчи ходимга ихтисослиги ва малакасига мувофиқ келадиган ишни (ходим бажарётган ишга ёки эгаллаб турган лавозимига номувофиқ бўлса, ихтисослиги бўйича бирмунча кам малака талаб этиладиган бошқа ишни), бундай иш бўлмаган тақдирда эса, корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт. Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.

93-модда. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказиш.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади.

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

94-модда. Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш.

Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш корхонада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қабуллангизирилиши керак.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати, шунингдек бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби жамoa шартномасида белгилаб қўйилиши мумкин, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимларнинг соғлиги ҳолатига кўра, вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилиларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказиш, шунингдек ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча ана шундай ишга ўтказиш

ушбу Кодекснинг 218, 226 ва 227-моддаларида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

95-модда. Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш.

Ишлаб чиқариш зарурати ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим соғлиғига тўғри келмайдиган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас.

Ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

Бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдорлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти, деб ҳисобланадиган ҳолатлар жамоа шартномасида кўрсатилади. Агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

2. “Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари”, Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-рақам билан рўйхатга олинган.

3. М. Гасанов, Е. Соколов. «Ўзбекистон Республикасида меҳнат шартномаси (контракти)». Т., 1996, I, II китоб, 53-11 бетлар.

4. “Трудовое право”. М., “Прогресс”, 1998, стр. 189-196.

5. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”, Т., “Молия”, 1999, 53-80 б.

6. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Меҳнат шартномасини тартибга солувчи қонуларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори.

10-маву. Меҳнат шартномасини бекор қилиш

“Меҳнат шартномасини бекор қилиш”, “Ишдан бўшатилш”, “Ишдан бўшаш”, “Эгаллаб турган вазифасилан озод қилиш” каби тушунчалар ходим ва иш берувчи ўртасидаги меҳнат-ҳуқуқий муносабатларнинг барҳам тошанглигини аниқлаштириш талабалар мазкур мавзудан билиб оладилар.

Меҳнат шартномаси бекор қилинаётган пайғида ходимларнинг ҳуқуқлари устувор ҳимояланиши таъминлаши белгиланган бўлиб, бу масалада ходимлар учун иш берувчиларга нисбатан кенгроқ ҳуқуқлар, қўшимча кафолатлар берилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 97-моддасида меҳнат шартномаси бекор бўлиши қимнинг ташаббуси билан амала оширилаётганлигига кўра муайян асослар назарда тутилган. Бу асослар қаторига қуйидагилар киради:

- 1) тарафларнинг келишувига кўра;
- 2) тарафлардан бирининг ташаббуси билан;
- 3) меҳнат шартномаси муддатининг тутashi билан;
- 4) меҳнат шартномаси тарафлари (ходим ёки иш берувчи)га боғлиқ бўлмаган ҳолатлар;
- 5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра;
- 6) ходимнинг сайловдан ёки танловдан ўта олмай қолганлиги ёки унда қатнашишни истамаганлиги.

Умумий қоидага кўра, ҳар қандай меҳнат шартномаси (муқобил хизматни ўтаётган шахслар билан тузилган меҳнат шартномасидан бошқа) тарафларнинг ихтиёрий келишуви билан бекор қилинавериши мумкин.

Меҳнат шартномасини унинг тарафлари (ходим ёки иш берувчи) ташаббусига кўра ҳам бекор қилиниши мумкин. Аммо, ходим иш берувчини икки ҳафта аввал ёзма равишда огоҳлантириб истаган пайтда (шу жумладан, муддатли меҳнат шартномасининг муддати тамом бўлмасдан аввал ҳам) меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин бўлган ҳолда иш берувчига бундай кенг ҳуқуқ берилмаган ва қонунда мажсус назарда тутилган ҳоллардагина (МКнинг 100-моддаси) ва белгиланган тартибларга қатъий риоя қилиб, ишдан бўшатилаётган ходимларга тегишли кафолатларни бериб меҳнат шартномасини бекор қила олади. Тегишли асослар бўлмасдан, белгиланган тартибларга хилоф равишда ва тегишли кафолатлар билан таъминламасдан ходимни иш берувчи ташаббусига кўра ишдан бўшатилиши гафривқонуний ҳолат саналади, ходимни ўз вазифасига тикланишига, иш берувчига эса тегишли ҳуқуқий жавобгарликларнинг қўлланилишига сабаб бўлади.

Меҳнат шартномасини муддати тугагани уни бекор қилинишига асос саналади, аммо бу ҳақда меҳнат шартномасида мажсус кўрсатиб қўйилган бўлиши лозим. Муддат тугаганидан кейин бир ҳафта давомияда томонлар шартномани бекор қилиш истагини иккинчи томонга изҳор этмаса, у ҳолда бу меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган, деб ҳисобланиб, муайян муддат ўтганлиги туфайли бекор қилиниши мумкин эмас.

Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар МКнинг 106-моддасида кўрсатилган бўлиб, улардан бирининг юзага келиши билан меҳнат шартномаси бекор қилинади. Меҳнат шартномасида уни бекор қилиш асослари (масалан, корхона

раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси унинг томонидан корхонада тегишли ишлаб чиқариш кўрсаткичлари, меҳнат интизоми таъминланмаганлиги учун) қўшимча равишда белгилаб қўйилиши мумкин. Аммо меҳнат шартномасида амалдаги қонунларга зид келувчи шартлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги шартлар киритилиши мумкин эмас.

Олий ўқув юрглари, илмий текшириш муассасалари ва бошқа айрим муассасаларга танлов асосида ишга қабул қилиш тартибини қайта тикланганлиги, муайян давлат ва жамоат вазифаларига сайлов асосида танланиш амалга оширилиши туфайли танлов ёки сайлов натижаларининг ходим учун қониқарсиз бўлиши ёхуд унинг танлов ёки сайловда ишгирок этишни хоҳдамаслиги меҳнат шартномаси бекор бўлишининг мустақил асоси сифатида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1998 йил 1 майдаги Қонуни билан МКга қўшимча тарзда киритилди.

Меҳнат шартномаси ходим ташаббуси билан бекор қилиш тартиблари МКнинг 99-моддасида баён этилган. Унга кўра ходим иш берувчини икки ҳафта олдин ёзма огоҳлантириб, ишдан бўшаб кетиши мумкин. Тегишли узрли сабаблар бўлганида (ўқишга кириши, пенсияга чиқиши ва ҳ.) иш берувчи ходим сўраган муддатда уни ишдан бўшатиши лозим.

10-амалий машгулот режаси

1. Меҳнат шартномаси бекор бўлиши тушунчаси ва унинг ҳуқуқий оқибатлари.
2. Меҳнат шартномаси бекор бўлишининг умумий асослари.
3. Ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиниши.
4. Муддатли меҳнат шартномаси мудлатидан аввал бекор қилиниганига тарафлар ўртасида неустойка қўллаш.

Вазиятли масалалар

1-масала

Навоий нахша тозилан заводида муҳандиси Д. корхона раҳбари номидан ишдан бўшатиш ҳақида ариза билан мурожаат қилди. Томонларнинг келишувига биноан Д. икки ҳафта ишлаб бермасдан ариза берилган куннинг эртасига қ. ишдан бўшатиладиган бўлди ва корхона раҳбари Д.нинг ишдан бўшатиш ҳақидаги аризасига шу ҳақидаги фармойишни ёзиб қўйди. Аммо Д. фойдаланиш учун олган махсус кийим ва асбобларни топширмаганлиги учун у билан

меҳнат шартномаси бекор қилинмади. Олинган мол-мулклар эвазига икки ой ишлаб бериши лозимлиги айтилди. Д. судга мурожаат қилди.

– Д. билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинмаганлиги асослими?

– Д.нинг низои қандай ҳал этилиши лозим?

2-масъала

Авиация институтининг доценти О.ва танловда қатнашишдан бош тортанлиги туфайли ишдан бўшатилди. О.ва бундан норози бўлиб, судга мурожаат қилди ва ўз аризасида танлов ўтказилаётганлигидан беҳабар бўлганлигини, шунингдек унинг ўз лавозимига сайланганига ҳали 7 йил тўлмаганлиги, яъни ваколет муддати тугамаганлиги, бунинг устига 2 ёшга тўлмаган фарзанди борлигини баён этиб, ўз лавозимига қайта тикланишини сўраган.

– Танлов натижаларига кўра ишдан бўшатилш тартиби қандай ва танлов қайси тартибда ўтказилади?

– О.ванинг эътирозлари ўринлими?

– Олий ўқув юрти конкурс ўтказиш тартибини бузганми?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

97-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари

Меҳнат шартномаси қуйидаги сабабларга кўра бекор қилиниши мумкин:

1) тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;

2) тарафлардан бирининг ташаббуси билан;

3) муддатнинг тугаши билан;

4) тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;

5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра.

Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт қонунда йўл қўйилган ҳолатдагина тарафлар томонидан меҳнат шартномасида кўрсатиб қўйилиши мумкин;

6) янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (сайловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан (ЎЗРнинг 1998 йил 1 майдаги қонуни билан киритилган. ЎЗР Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1998, 5-6-сон, 102-модда).

98-модда. Корхона мулкдори алмашган, корхона қайта ташкил этилган, идоравий бўйсунув ўзагарган ҳолларда меҳнат шартномаси амал қилишининг давом этиши.

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

Янги мулкдор корхонанинг раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир (100-модда 2-қисмининг 6-банди). Корхонанинг бошқа ходимлари билан эса, меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳолда бекор қилиниши мумкин.

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

99-модда. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш.

Ходим номуайян муддатта тузилган меҳнат шартномасини ҳам муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақлидир. Отоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса, ходимга меҳнат дафтарачасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тутамасдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ёки тарафлар келишуви бўйича белгиланган огоҳлантириш муддати давомида ходим берган аризани қайтариб олишга ҳақлидир. Агар огоҳлантириш муддати тугаганидан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўқотади, бундай ҳолда меҳнат шартномасини шу аризага мувофиқ бекор қилишга эса йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза у ўз ишини давом эттиришнинг имконияти йўқлиги (ўқув юртига кирганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва б. ҳоллар) билан боғлиқ бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак.

Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилинганда ушбу Кодекснинг 104-моддасида назарда тутилган тартибда ходимнинг неустойка тўлаши белгилаб қўйилиши мумкин.

2. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-рақамли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги қарори.

3. Гасанов М., Соколов Е. “Ўзбекистон Республикасида Меҳнат шартномаси (контракти), I, II ва III китоб. Т., «Ўқитувчи», 1996.

4. М. Гасанов., Е. Соколов. “Ўзбекистоннинг меҳнат қонунчилиги”, биринчи китоб, Меҳнат шартномаси (контракти), Т., 1999.

5. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”, Т., “Молия”, 1999, 53-80-бетлар.

6. “Трудовое право”, М., “Прогресс”, 1998.

11-мавзу. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш

Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши фақат меҳнат қонунларида кўзда тутилган асосларга мувофиқ амалга оширилиши мумкин.

Ходимларни иш берувчининг ташаббуси билан ишдан бўшатишнинг қонунда белгиланган тартиби фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқлари кафолатлари юксак даражада эканлигини англатади. Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда ходим вақтинча меҳнатта қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган даврида даволаш ва жамоат вазифаларини бажараётгани туфайли ишда бўлмаган ходимларни улар қайтиб келгунларига қадар ишдан бўшатишга йўл қўйилмаслиги айтиб ўтилиши керак.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 100-моддасига биноан қуйидаги сабаблардан бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор бўлишига асос бўлади:

1) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (лавозим бирлиги) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги;

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғломлик ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолиши;

3) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиши, яъни бир йил давомида ходимнинг камида икки мартаба меҳнат интизомини бузиши бир йил давомида унга интизомий ёки бошқа чоралар қўлланилганлигига қарамай, яъни яна меҳнат интизомини бузиши;

4) ходимни бир марта бўлса-да, ўз меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузганлиги.

Меҳнат вазифасини қўпол равишда бузилиши деб баҳоланадиган ножўя хатги-ҳаракат тушунчаси ва уларнинг рўйхати ички меҳнат тартиби қоидаларида интизом устав (низом)ларида, ходим билан тузилган меҳнат шартномасида, жамоа шартномасида ва бошқа ички ҳужжатларда белгилаб қўйилади.

5) ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши ёки ўриндошлик бўйича ишни меҳнат шартларига кўра чекланиши;

6) мулкдорнинг алмашлиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилиниши.

Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда ходимлар олдиндан ёзма равишда бу ҳақида огоҳлантирилиши лозим. Огоҳлантириш муддатлари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 102-моддасига кўра:

– ходимлар сони ёки шгатлар қисқариши, корхонанинг тугатилиши муносабати билан ишдан бўшатиш вақтида икки ой аввал;

– ходим эгаллаб турган лавозимга нолойиқ бўлиб қолганлиги туфайли ишдан бўшатишганда икки ҳафта олдин корхона мулкдори алмашганда, корхона раҳбарини ишдан бўшатишдан икки ой олдин;

– ходим томонидан меҳнат интизومي мунтазам ёки бир марта қўпол равишда бузилиши туфайли меҳнат шартномаси иш берувчи томонидан бекор қилинганда камида уч кун олдин огоҳлантирилиши шарт.

Бу огоҳлантириш муддати ўрнига ходимнинг розилиги билан унга пуллик товон тўланиши ҳам мумкин. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 103-моддасига биноан малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган ходимларга ишда қолиш бўйича афзалликлар бериш назарда тутилган.

Ходимларнинг айрим тоифаларига эса алоҳида қўшимча кафолатлар берилган (ҳомиладор аёллар, уч ёшгача боласи бор аёлларга ва ҳ.к.), корхонанинг тугатилиши бундан мустасно.

Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда иш берувчи ходимга неустойка тўлаш назарда тутилган кўзда тутилган мумкин, бундай ҳолда меҳнат шартномаси ходимнинг айбли хатти-ҳаракати билан боғлиқ асосларга кўра бекор бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди.

11-амалий машғулот режаси

1. Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш ва унинг умумий асослари.

2. Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилиш пайтида ходимларга бериладиган асосий ҳуқуқий кафолатлар.

3. Меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиш тартиби.

Вазиятли масалалар

1-масала. Корхона иқтисод бўлимининг 1 тоифали муҳандиси Яхшибоева судга мурожаат қилиб, малакаси етарли бўлмаганлиги туфайли ишдан бўшатирилганлиги, бунда корхона раҳбарияти томонидан унинг малакаси нималарда етарли эмаслиги исботлаб бермаганлиги, аттестация комиссияси таркибида унинг иқтисосига тааллуқли мутахассислар бўлмаганлиги, комиссиянинг иши тутагач, ишдан бўшатирилганлигини айтди. Яхшибоева шунингдек, янги туғилган чақалоқни фарзандликка олганлиги ва моддий жиҳатдан қийналаётганлигини ҳам кўрсатиб ўтди.

1. Меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида қонун талаблари бузилганми?

2. Яхшибоеванинг эътирозлари ўринлими?

3. Ходим эгаллаб турган вазифасига нолойиқ бўлиб қолгани туфайли меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибини тушунтириб беринг?

2-масала. Туман халқ таълими бўлимида котиба бўлиб ишлаган Шакарова судга даъво аризаси билан мурожаат қилиб, ўзининг лавозим қисқариши туфайли нотўғри ишдан бўшатирилганлигини, унга МКнинг 103-моддасида белгиланган кафолат берилмаганлиги (қарамоғида 4 нафар боласи борлиги)ни баён этади. Меҳнат шартномаси иш берувчи уни уч ой аввал огоҳлантирилган, ишдан бўшатирилганлиги 2 ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ўрнига 1 ойлик нафақа тўлашга

Иш берувчи вакили судда берган изоҳида Шакарова кейинги пайтда ўз вазифасини эплай олмай қолганлиги сабабли ишдан бўшатирилганлиги ва унинг ўрнига компьютер техникасидан хабардор бошқа малакали ходим ишга олинганлиги, аризачининг эътирозлари ўринсиз эканлиги учун даъво ни рад этишни сўраган.

1. Шакарова ишдан қонуний бўшатирилганми?
2. Иш берувчи вакилининг изоҳи ўринлими?
3. Шакарова номидан судга даъво аризаси лойиҳасини ёзинг.

Тавсия этилаадиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

100-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт.

Қуйидаги сабаблардан бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини билдиради:

1) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (лавозими) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги;

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки саломатлик ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқ бўлмай қолиши;

3) ходимни ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳўя хатти-ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

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

Қуйидаги ҳужжатларда ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини қўпол равишда бир марта бузиш ҳисобланадиган ноҳўя хатти-ҳаракатлар рўйхати назарда тутилди:

**ички меҳнат тартиби қоидалари;
корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган
меҳнат шартномаси;**

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

**Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга
эгалити ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган
ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш
оқибатида келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган
ҳолатларга кўра ҳал этилади;**

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

**6) мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан
тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги.**

**Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат
тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда
тутилган таътиллارда бўлган даврида меҳнат шартномасини иш
берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди,
корхона бугунлай тутатилган ҳоллар бундан мустасно.**

**101-модда. Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси
билан бекор қилинишини касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар
бошқа вакиллик органи билан келишиб олиш.**

**Башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида касаба
уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг
олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай
розиликни олмай туриб меҳнат шартномасини иш берувчининг
ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона
тутатилган ва корхона раҳбари билан меҳнатга оид муносабатлар
бекор қилинган ҳоллар бундан мустасно.**

**Касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик
органи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик
бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига
ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар меҳнат
шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор
шахенинг ёзма тақдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик
муддат ичида маълум қилинади.**

**Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа
вакиллик органининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор**

қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Меҳнат интизомини бузганлик учун (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан бекор қилишга интизомий жазоларни қўллаш учун белгиланган муддатлар (182-модда) ўтиб кетгандан кейин йўл қўйилмайди.

102-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириши.

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни қўйидаги муддатларда ёзма равишда (имзо қўйдириб) огоҳлантириши шарт:

1) меҳнат шартномаси технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (лавозими) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корxonанинг тугатилганлиги муносабати билан бекор қилинганда (100-модда 2-қисмининг 1-банди) камда икки ой олдин;

2) меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки саломатлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига лойиқ бўлмай қолиши муносабати билан бекор қилинганда (100-модда 2-қисмининг 2-банди) камда икки ҳафта олдин.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ушбу модда 1-қисмининг 1 ва 2-бандларида назарда тутилган огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик товон билан алмаштирилиши мумкин.

Агар тиббий хулосага кўра мазкур ишни бажариш ходимнинг соғлигига тўғри келмаса, меҳнат шартномаси ходимнинг саломатлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига лойиқ бўлмай қолиши муносабати билан бекор қилинганда, ушбу модда 1-қисмининг 2-бандида назарда тутилгандек огоҳлантириш қилинмайди. Бундай ҳолда ходимга икки ҳафталик иш ҳақи миқдорида товон тўланади.

Корхона мулкдор алмашганлиги туфайли шу корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганда (100-модда 2-қисмининг 6-банди), янги мулкдор раҳбарни меҳнатга оид муносабатларнинг келгусида бекор қилиниши тўғрисида камда икки ой олдин ёзма равишда (имзо қўйдириб) огоҳлантирилиши ёки унга шунга мутаносиб товон тўлаши шарт.

Меҳнат шартномаси ходим айбли хатти-ҳаракатлар содир этилганлиги муносабати билан бекор қилинган ҳолларда (100-модда 2-қисмининг 3 ва 4-бандлари), иш берувчи ходимни меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши тўғрисида камида уч кун олдин хабардор қилади ёки унга шунга мутаносиб товон тўлайди.

Огоҳлантириш муддати давомида, меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришни истисно этганда, ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи бериледи. Ходимни огоҳлантириш муддатига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, шунингдек давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти қўшилмайди, меҳнатга оид муносабатларнинг корхона тугатилганлиги натижасида бекор қилиниши бундан мустасно.

Иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида ўз вақтида, лекин камида икки ой олдин тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига ахборот тақдим этади ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга оширади. Иш берувчи, шунингдек камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, бўлажак ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиши шарт.

1) ходимлар сони ёки лавозим қисқариши, корxonанинг тугатилиши муносабати билан ишдан бўшатиш вақтида, икки ой аввал;

– ходим эгаллаб турган лавозимга лойиқ бўлмай қолганлиги туфайли ишдан бўшатишганда икки ҳафта олдин, корхона мулкдори алмашганда, корхона раҳбарини ишдан бўшатишдан икки ой олдин;

– ходим томонидан меҳнат интизоми мунтазам ёки бир марта қўпол равишда бузилиши туфайли меҳнат шартномаси иш берувчи томонидан бекор қилинганда, камида уч кун олдин огоҳлантирилиши шарт.

103-модда. Технологидаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши

муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун бериладиган имтиёзли ҳуқуқ.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (лавозими) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда қуйидагиларга афзаллик берилади:

1) қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;

2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;

3) мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;

4) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юрғларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юрғларини, ҳунар-техника билим юрғларини тамомлаган шахсларга ўқишни тугатгандан сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мобайнида;

5) мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллиги орттирган шахсларга;

6) уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга;

7) радиация нурланиши билан боғлиқ касаллик ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошдан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек мазкур зоналардан кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

Жамоа шартномасида ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар назарда тутилгани мумкин. Бу ҳолатлар, агар ходимлар ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаган тақдирдагина, инобатта олинади.

12-мавзу. Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор бўлиши

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган муайян воқеа ҳодисаларнинг юз бериши меҳнат муносабатлари мазмунига таъсир қилиши, уни ўзгартириб юбориши, ҳатто айрим ҳолларда ходим ва иш берувчи истагига зид равишда меҳнат шартномаси бекор бўлишига сабаб бўлиши мумкин. Тарафлар хоҳишига боғлиқ бўлмаган тарзда меҳнат шартнома муносабатларини бекор бўлишига сабаб бўладиган юридик омиллар қонунда кўзда тутилган хатти-ҳаракатлардан ёки инсон онгига боғлиқ бўлмаган ҳодисалардан иборат бўлиши мумкин.

Меҳнат Кодексининг 106-моддасида тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, аммо меҳнат шартномасининг бекор бўлишига сабаб бўладиган ҳолатлар кўзда тутилган. Улар жумласига қуйидагилар кирадис:

1. Ходимнинг ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилиши;
2. Шу ишни илгари бажариб келган ходимни ишга тикланиши;
3. Ходимнинг суд ҳукми билан (ҳукм қонуний кучга киргач) ишни корхонада давом эттиришга имкон бермайдиган жиноий жазога тортилиши;
4. Ходимнинг ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қондалар қўпол бузилгани ҳолда ишга қабул қилинганлиги;
5. Ходим вафоти туфайли;
6. Қонунда назарда тутилган бошқа ҳолатлар.

Ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганида ҳарбий органларнинг чақириқ қоғози уни ишдан бўшатилишига ва қонунда кўзда тутилган кафолатларни (ишдан бўшатиш нафақаси) унга берилишига асос бўлади.

Ушбу модданинг 2-бандида иш берувчи томонидан гайриқонуний равишда, кейинчалик бекор қилинган суд қарорлари асосида ёки бошқа асосларга кўра ноқонуний ишдан бўшатишган шахсни ўз вазифасига тикланиши, шу туфайли унинг ўрнида ишлаши учун ишга қабул қилинган шахсни корхонада бошқа иш билан таъминлашнинг имкони йўқлиги ёки у таъриф қилинган бошқа ишга ўтишни рад этганлиги туфайли ишдан бўшатилиши ҳақида сўз юритилади. Шу асос билан ишдан бўшатишган ходим ва ишдан бўшатиш нафақаси берилиши лозим.

Ходимнинг жиноий жавобгарликка тортилиши ва унга жазо қўлланилиши туфайли айблов ҳукми қонуний кучга кирганидан

сўнг, башарти жазони ижро этилиши туфайли ходим ўз вазифасини корхонада бажариши истисно этиладиган бўлса (озодликдан маҳрум этиш, иш жойидан бошқа жойда ахлоқ тузатиш жазосини ўташ, муайян ҳуқуқлардан маҳрум қилиш, қамоқ) у ишдан бўшатилиши мумкин. Бунга суд ҳукми қонуний кучга кирганлиги ҳақидаги хабар асос бўлади.

Ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қондалар бузилиши (масалан, 18 ёшга етмаган шахсни зарарли ёки меҳнат шароити ноқулай ишга қабул қилиниши, муайян лавозимда ишлаш ҳуқуқидан суд ҳукми билан маҳрум этилган шахсни тегишли муддат ўтмасдан ана шундай лавозимга ишга қабул қилиниши, давлат корхонасида яқин қариндош шахсларни бири иккинчисини назорат қиладиган лавозимларга қабул қилиниши ва ҳ.к.), башарти бундай қонунбузарликни бартараф этиш имкони бўлмаса (бошқа ишга ўтказиш) меҳнат шартномасини бекор қилинишига сабаб бўлади.

Ходимнинг вафот этиши меҳнат муносабатларининг барҳам толишига сабаб бўлади, аммо бунда вафот этганлиги ҳақидаги даволатномагина меҳнат шартномаси бекор бўлишига асос бўлиши мумкин.

106-модданинг 6-бандида меҳнат шартномаси қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бекор қилиниши мумкинлиги назарда тутилган. Масалан, МКнинг 247-моддасида айтилишича, ота-она, васий (ҳомий)лар, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тулмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилп ишни талаб этишга ҳақлидирлар.

12-амалий машгулот режаси

1. Меҳнат шартномасини унинг томонлари хоҳишига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар туфайли бекор бўлиши тушунчаси ва унинг асослари.

2. Ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинишининг хусусиятлари.

3. Аввал ишлаб кетган ходим ўз вазифасига тикланиши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши.

4. Ходим жиноий жазога маҳрум этилиши туфайли меҳнат шартномасини бекор қилиниши шартлари ва тартиби.

5. Ишга қабул қилиш қоидаларининг бузилиши тушунчаси ва бу асосга кўра меҳнат шартномасининг бекор қилиниши.

6. Меҳнат шартномасини унинг томонлари хоҳишига боғлиқ бўлмаган ҳолда бекор қилишнинг қонуларда назарда тутилган бошқа асослари.

Вазиятга масалалар

1-масала.

Янгийўл кондитер фабрикасида оператор бўлиб ишлаган Ф. унинг ўрнида аввал ишлаган ходим суд қарорига биноан ўз вазифасига тикланганлиги туфайли ишдан бўшатилди. Ф. бундан норози бўлиб, ишга тиклашларини сўраб судга мурожаат қилди ва ўз даъво аризасида бўш иш жойлари бўла туриб, уни бошқа ишга ўтиб ишлашни таклиф этмаганлари, икки ой аввал ёзма огоҳлантирилмаганлиги ва ишдан бўшатиш нафақаси тўланмаганлиги, икки ёшга тўлмаган боласи борлиги сабабли иш берувчи уни ишдан бўшатишга ҳақли эканлигини кўрсатди.

- Ф.ни ишдан бўшатишда қонун талаблари бузилганми?
- Ф.нинг эътирозлари ўринлими?
- Суд қандай қарор қабул қилиши лозим?

2-масала.

Зангиота гўшт комбинати ишчиси Ж. корхонада ўғирлик содир этилгани учун жиноий жавобгарликка тортилди. Бундан хабар топган корхона раҳбарияти Ж.ни МК нинг 106-модда 3-бандига кўра ишдан бўшатди.

Кейинчалик иш судда кўрилиб, Ж.га нисбатан жарима жазоси қўлланилди.

Ж. ишдан нотўғри бўшатирилганлигини айтиб судга мурожаат қилди ва ўз ишига тикланишини сўради.

- Ж.ни ишдан бўшатиш қонунийми?
- Суд ҳукми қайси ҳолларда ходимни ишдан бўшатилишига асос бўлиши мумкин?
- Суд томонидан низо қандай ҳал этилади?

3-масала.

Аввал пора олганлиги учун судланган ва муайян ҳуқуқдан маҳрум этилган Э. омбор мудири лавозимига қабул қилинганлиги маълум бўлди. Э. прокурор тақдимномаси асосида ишдан бўшатиб

юборилди. Э. бундан норози бўлиб, судга мурожаат қилди ва ўз аризасида жазони ўтаб чиқанига 5 йил бўлганлиги, шунингдек муайян ҳуқуқдан маҳрум қилиш жазосининг муддати ҳам аллақачон ўтиб кетганлигини кўрсатди ҳамда ишга тиклашни сўради.

- Ишга қабул қилиш қоидаларини бузиш нима дегани?
- Э.ни ишдан бўшатиш асослими?
- Э.нинг низоси қандай ҳал этилиши керак?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999. 106-модда. Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши.

Меҳнат шартномаси кўйидаги ҳолларда бекор қилинади:

1) ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;
2) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;

3) ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишени давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўланган тақдирда;

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

5) ходимнинг вафоти муносабати билан;

6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

109-модда, 3-қисм:

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 ҳоллар (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳ.к.) бундан мустасно.

2. Ўзбекистон Республикасининг “Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”ги Қонуни. 1992 йил 3 июл.

3. Ўзбекистон Республикасининг “Муқобил хизмат тўғрисида”ги Қонуни. 1992 йил 3 июл.

4. Ўзбекистон Республикасининг Жиноят процессуал кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

5. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-қарори.

6. Гасанов М., Соколов Е. «Ўзбекистонда Меҳнат шартномаси (контракти)». Т., 1996.

7. Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистоннинг меҳнат қонун ҳужжатлари. “Меҳнат шартномаси (контракти)”. Т., 1999.

8. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”, Т., “Молия”, 1999.

13-маъзу. Иш вақти

Иш вақти — қонун ҳужжатларида белгиланган вақт бўлиб, бу вақт мобайнида ходим ўзига юкланган вазифани бажаради. Иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш ходим учун ҳам, иш берувчи учун ҳам, давлат, жамият учун ҳам муҳим аҳамиятга эга. Иш вақтининг самарали меъёрларини белгилаш ва уларга амал қилиш ходимларнинг жисмоний ҳамда руҳий саломатлигини муҳофаза қилса, айни пайтда иш берувчи учун ҳам зарур ҳўжалик якунларига эришиш имконини беради.

Иш вақти тушунчаси, унинг таркибий тузилиши, иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг иқтисодий ва ҳуқуқий аҳамиятини яқини аниқлаб олиш, ушбу маззунни ўрганишнинг асосий мақсадларидан биридир. Иш вақти меъёри иш куни ва иш ҳафтаси муддати билан ўлчанади. Иш ҳафтаси деганда бир ҳафта ичидаги қонун билан белгиланган иш соатлари умумий миқдори тушунилади.

Талаба иш куни, меъёрий иш вақти, тўлиқсиз иш вақти, қисқартирилган иш вақти, иш кезаги (сменаси) каби тушунчалари бир-биридан фарқламоғи лозим. Иш вақтини белгилаш соҳасида давлат органларининг ваколатлари ва иш берувчилар ҳамда ходимлар вакилик органларининг ваколатлари аниқланиши лозим. Талаба, шунингдек, кезаги жадвали, унинг маззуни, қим томонидан тасдиқланиши, иш вақтини ҳисобга олиш тушунчаси, турлари, аҳамиятини ҳам яқини тушуниб олимоғи керак.

Меҳнат ҳуқуқининг муҳофаза функцияси иш вақтини нормалашда, айниқса, яққол намоён бўлади. Белгиланган иш вақтидан ташқари бажариладиган ишлар иш вақтидан ташқари ишлар деб ҳисобланади. Иш вақтидан ортқча ишлаш масалаларини ўрганиш пайтида унинг моҳияти, тушунчасини қўлланиш шартлари ва тартибларини билиш мазкур мавзунинг муҳим жиҳатларидан ҳисобланади. Бунда ходимларнинг айрим тоифалари иш вақтидан ортқча ишларга жалб этиш масалаларида қўшимча кафолатларга эга эканликларини назарда тутмоғи лозим.

Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш тартиблари, муддатлари, меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимларга бериладиган кафолатлар, айриқонуний равишда ишдан бўшатишга қарши кафолатлар ҳам ўзлаштирилиши лозим. Ишга тиклаш асослари, тартиби, оқибатлари ўрганилмоғи керак. Ушбу мавзунинг ўрганаётганда Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги қарори билан атрофлича танишиб чиқиш керак бўлади.

13-амалий машғулот режаси

1. Иш вақти тушунчаси ва уни ҳуқуқий тартибга солиш.
2. Иш вақти турлари: меъёрий иш вақти, қисқартилган иш вақти, тўлиқсиз иш вақти.
3. Иш вақти тартиби ва уни ҳисобга олиш.
4. Иш вақтидан ташқари бажариладиган ишлар ва уни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш.

Вазиятли масалалар

1-масала.

Хусусий корхона ходимаси Асқарова икки ярим ёшга бўлган болани сабабли унга ҳафтасига 35 соатлик иш вақти белгиланишини талаб қилган. Иш берувчи унинг талабига инобатга олмаган.

1. Асқарованинг талаби қонунийми?
2. Иш берувчининг ҳаракати тўғрими?
3. Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелдаги “Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида”ги Қонуқини тушунтириб беринг.

2-масала.

Корхонага хом ашё ўз вақтида етиб келмаганлиги сабабли иш берувчи бир гуруҳ ходимларнинг иш вақтини 4 соатга қадар қисқартириб, улар ойлик маошларини ҳам шунга мувофиқ камайтирган ва бундай ҳаракат МКнинг 89-моддасига биноан амалга оширилганлигини эълон қилган.

1. Иш берувчининг ҳаракати тўғрими?

2. Асослаб беринг.

3-масала.

“Зиёкор” ҳиссадорлик жамиятида ҳисобчи бўлиб ишлаётган 2-гуруҳ ногирони Алиев 5 кунлик иш ҳафтасида иш ҳақи камайтирилмаган ҳолда 6 соатлик иш куни белгиланиши лозимлигини талаб қилди.

Иш берувчи унинг талабларини рад этиб, Қонунда 2-гуруҳ ногиронлари учун иш вақтини қисқартириш кўзда тутилмаганлигини айтди. Ходим низони хал этишни сўраб, меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилди.

– Ходимни талаби қонунийми?

– Иш берувчининг жавоби асослими?

– Қандай ҳолларда иш вақтининг қисқартирилмаган муддати жорий қилинади?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

114-модда. Иш вақти тушунчаси.

Ходим иш тартиби ёки жадвалига ёхуд меҳнат шартномаеи шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

115-модда. Иш вақтининг меъёрий муддати.

Ходим учун иш вақтининг меъёрий муддати ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинган тақдирда ушбу Кодекснинг 123-моддаеида назарда тутилган қоидалар қўлланилади.

116-модда. Иш вақтининг қисқартирилган муддати.

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиги ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёри: ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар (242-модда);

I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар (220-модданинг 3-қисми);

ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар (117-модда);

алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар (118-модда);

уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар (228-модда).

117-модда. Ноқулай меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати.

Иш вақти ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган — қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлигига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб олингандан кейин белгиланади. Меҳнат шaroити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланади.

118-модда. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати.

Юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ, яъни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги айрим тоифадаги ходимлар учун (тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошқалар) иш вақтининг муддати ҳафтасига ўттиз олти соатдан

ошмайдиган қилиб белгиланади. Бундай ходимлар рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ муддати Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиланади.

119-модда. Тўлиқсиз иш вақти.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш кунни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин.

Иш берувчи ушбу Кодекс 229-моддасида, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақтини белгилаб қўйиш шарт.

Тўлиқсиз иш вақти шарти билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддати меҳнат стажини ҳисоблашни ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирон тарзда чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

120-модда. Иш ҳафтасининг турлари. Иш вақти тартиби.

Иш ҳафтасининг тури (икки кун дам олинadиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинadиган олти кунлик иш ҳафтаси) ва иш вақти тартиби (кундалик иш вақти (кезаги)нинг муддати, ишнинг бошланиш ва туташ вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги кезагилар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашилиши ходимларнинг кезагидан-кезагига ўтиш тартиби) корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа ички меъёрий ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса, ходим билан иш берувчининг келишувига биноан белгиланади.

Ходимни сурункасига икки кезаги давомида ишга жалб этиш тақиқланади.

121-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасидаги ишнинг муддати.

Байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида кундалик иш (кезаги) муддати барча ходимлар учун камида бир соатта қисқартирилади (131-модда).

122-модда. Тунги вақтдаги ишнинг муддати.

Соат 22.00 дан то соат 6.00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади.

Агар ходим учун белгиланган кундалик иш (кезаги) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш

вақти муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади.

Ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан ишлаб чиқариш узлуксиз бўлган жойларда, шунингдек бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида кезаги бўлиб ишланаётган жойларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади.

Ходимларни тунги вақтдаги ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-моддаси 5-қисмида ва 228, 245-моддаларда белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

2. “Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида” ЎзР Қонуни. Ўзбекистоннинг янги қонунлари, Т., “Адолат”, 21-сон.

Болаларни тарбиялаш учун шарт-шароит яратиш ҳамда хотин-қизларни меҳнатдан манфаатдорлигини ошириш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси қарор қилади:

Уч ёшга тўлмаган болалари бор бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгилансин.

3. Гасанов М., Сокалов Е. Меҳнат шартномаси, 1996.

4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги “Меҳнат қонунчилигини Меҳнат Кодекси талабларига мувофиқлаштириш тўғрисида”ги қарори ва унга иловалар.

5. Халқаро Меҳнат Ташкилоти Бош конференцияси томонидан 1964 йил 9 июлда қабул қилинган “Бандлик соҳасидаги сиёсат тўғрисида”ги конвенция.

6. “Прав человека”. (Сборник документов), 1995, 157-бет.

7. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”, Т., “Молия”, 1999.

8. ЎзР Адлия вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда 746-тартиб рақами билан рўйхатга олинган «Корхоналар учун меҳнатнинг намунавий ички тартиб қоидалари». IV бўлим, 4.1., 4.12-бандлар.

14-мавзу. Дам олаш вақти

Дам олиш вақти ходим меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод қилинган вақт бўлиб, бу нафақат ходим учун аҳамиятга эга бўлган ҳодиса бўлмай, балки ижтимоий аҳамиятга эга бўлган воқелиқдир. Давлат ва жамият демократиклиги ҳамда инсонпарварлиги кўп жиҳатдан фуқароларга дам олиш ҳуқуқи

берилганлиги, бу ҳуқуқлардан амалда фойдаланиш имконияти таъминланганлиги билан ўлчанади. Ўзбекистон Республикаси мустақиллиги эълон қилингандан кейин дам олиш вақтига оид халқаро конвенцияларга қўшилди ва ўз миллий қонунчилигини ушбу халқаро андазаларга мувофиқлаштиришга эришди.

Ушбу мавзунини ўрганиш пайтида ходим дам олиш вақти унинг бир ўзига тегишли бойлик бўлмасдан, бутун жамият бойлиги эканлиги, шу сабабли дам олиш вақтидан самарали фойдаланиш ижтимоий аҳамиятга моликлигини эсда сақлаш лозим.

Дам олиш вақтининг қўйидаги турлари мавжуд:

- а) иш куни (кезаги) давомидаги дам олиш вақти;
- б) иш кунлари орасидаги дам олиш вақти;
- в) иш ҳафталари ўртасидаги дам олиш вақти (дам олиш куни);
- г) байрам кунларидаги дам олиш вақти;
- д) йиллик меҳнат таътили.

Меҳнат қонунчилиги юқоридаги дам олиш вақтларининг ҳар бири энг кам муддатини белгилаб қўйган бўлиб, унинг кўп муддати томонлар келишуви билан (жамоа шартномаси, келишув, меҳнат шартномаси) ўзгартирилиши мумкин.

Ходимларни дам олиш вақтларида ишга жалб этишга қоида тариқасида руҳсат этилмайди. Аммо, бевосита қонунда назарда тутилган ҳолларда ходимнинг розилиги билан ва оширилган иш ҳақи тўлаш шarti билан дам олиш вақтларида муайян шартларга риоя қилиниб, ишга жалб этиш мумкин.

Йиллик меҳнат таътили ходимлар учун кафолатланган дам олиш вақтининг асосий шаклидир. Барча ходимларга иш жойи (лавозими) сақланган ҳолда ҳар йили 15 иш кунидан кам бўлмаган миқдорда йиллик меҳнат таътили берилади.

Меҳнат шароити зарарли ёки ноқулай жойларда қўшимча меҳнат таътили бериш, ходимларнинг айрим тоифаларига (18 ёшга тўлмаганлар, ногиронлар, маориф, соғлиқни сақлаш ва бошқа айрим муассасаларнинг ходимлари ва б.) узайтирилган меҳнат таътили бериш назарда тутилган. Узайтирилган қўшимча меҳнат таътили миқдори қонунчилик ҳужжатларида, улар асосидаги ички меъёрий ҳужжатларда белгиланади.

Меҳнат таътили бериш тартиби, уни кейинги йилга кўчириш тартиби, таътилдан чақириб олиш, таътилни пуллик товон билан алмаштиришга йўл қўйиладиган ҳоллар Меҳнат Кодекси, унинг асосда қабул қилинадиган меъёрий ҳужжатларда назарда тутилади. Меҳнат қонунчилигида ходимларга оилавий ва бошқа сабабларга

кўра ижтимоий таътил бериш ҳам белгиланган. Ижтимоий таътиллار қаторига қуйидагилар киради:

1. Иш ҳақи сақлангани ҳолдаги;
2. Ҳомиладорлик ва фарзанд кўриш;
3. Болани парваришlash даври учун;
4. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга бериладиган ўқув таътили;
5. Ижодий таътил.

Ижтимоий таътиллارнинг миқдори, берилиш шартлари ва тартиблари қонунчилик ҳужжатларида белгилаб қўйилган.

14-амалий машғулот режаси

1. Дам олиш вақти тушунчаси ва аҳамияти.
2. Дам олиш вақтининг турлари.
3. Йиллик меҳнат таътили.
4. Ижтимоий таътили.

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

126-модда. Дам олиш вақти тушунчаси.

Дам олиш вақти – ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан холи бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақт.

127-модда. Иш куни (кезаги) давомидаги танаффуслар.

Ходимга иш куни (кезаги) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига киритилмайди.

Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида, кезаги жадвалларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.

Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаш шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатлар билан иш куни (кезаги) давомида бошқа танаффуслар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.

128-модда. Кундалик дам олиш вақтининг муддати.

Ишнинг тугаши билан кейинги кун (кезаги) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

129-модда. Дам олиш кунлари.

Барча ходимларга дам олиш (ҳар ҳафтанинг узлуксиз дам олиш) кунлари берилади.

Беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса, бир дам олиш куни берилади.

Умумий дам олиш куни якшанбадир.

133-модда. Йиллик меҳнат таътиллари.

Барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътили берилади.

134-модда. Йиллик асосий таътил.

Ходимларга ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил берилади.

135-модда. Йиллик узайтирилган асосий таътиллار.

Қуйидагиларга уларнинг ёши ва соғлиғи ҳолатини ҳисобга олиб, йиллик узайтирилган асосий таътил берилади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга — ўттиз календар кун;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларга — ўттиз календар кун.

Айрим тоифадаги ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, қонунчилик ҳужжатларига мувофиқ узайтирилган таътиллари белгиланади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланганидан ташқари, меҳнат шартномасининг шартларида ҳам узайтирилган йиллик таътиллари бериш назарда тутилиши мумкин.

136-модда. Йиллик қўшимча таътиллари.

Қўшимча таътиллари:

меҳнат шароити ноқулай ва алоҳида тусга эга бўлган ишларда банд бўлган ходимларга (137-модда);

оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга (138-модда);

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда берилади.

141-модда. Таътиллار муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш тартиби.

Таътиллار муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда уларнинг муддати ҳар бир тўлиқ таътил миқдорини ўн иккига бўлиб, сўнг тўлиқ ишланган ойлار сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Бунда ўн беш календар кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш кун календар кундан ками эса чиқариб ташланади.

142-модда. Йиллик асосий таътилларни олиш ҳуқуқини берадиган иш муддат (стаж)ини ҳисоблаб чиқариш.

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажга қуйидагилар киряди:

иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин унинг иш жойи (лавозими) сақланган вақт, бундан болани парваришлаш учун қисман ҳақ тўланадиган таътил ва иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътиллار мустасно;

меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги натижасида қилинган ҳақ тўланадиган мажбурий иш қолдириш вақти, башарти ходим кейинчалик аввалги ишга тикланган бўлса;

тармоқ келишувлари, жамоа шартномалари ва корxonанинг ўзга ички ҳужжатларида, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа даврлар.

Жамоа шартномасида, корxonанинг бошқа ички ҳужжатида, меҳнат шартномасида хусусан иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътил вақтини ҳам йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат муддатига қўшиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда йиллик қўшимча таътиллارни олиш ҳуқуқини берадиган иш муддатини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари назарда тутилиши мумкин.

144-модда. Таътилларни бериш вақти ва навбати.

Йиллик таътилларни бериш навбати календар йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки

ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

Таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишида камидан ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

Қуйидаги ходимларга таътил уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак:

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

I ва II гуруҳ ногиронларга;

1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга (250-модда);

жамоа шартномаси, келишувида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишлаётган эркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

149-модда. Ижтимоий таътиллار.

Ходимлар қуйидаги ижтимоий таътиллари олиш ҳуқуқидан фойдаланадилар:

ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари (233-модда);

болаларни парваришlash таътиллари (232, 234, 235-моддалар);

ўқиш билан боғлиқ таътиллари (252, 253, 254 ва 256-моддалар);

ижодий таътиллари (258-модда).

150-модда. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллари.

Ходимнинг аризасига биноан унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра, иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади:

1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатдан уларга тенглаштирилган шахсларга – ҳар йили ўн тўрт календар кунга қадар;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларга – ҳар йили ўн тўрт календар кунга қадар;

икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга (234-модда);

ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга – ҳар йили ўн тўрт календар кунга қадар (232-модда);

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

2. Корхона, муассаса ва ташкилотлар учун ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари.

3. “Ўзбекистон байрам кунлари тўғрисида”ги Қонун. 1992 йил 3 июл.

Қуйидаги кунлар Ўзбекистон Республикаси ҳудудида байрам (дам олиш) кунлари деб белгилансин:

1 январ – Янги йил;

8 март – Халқаро хотин-қизлар куни;

21 март – Наврўз байрами;

9 май – Хотира ва Қадрлаш куни;

1 сентябр – Мустақиллик куни;

1 октябр – Ўқитувчи ва мураббийлар куни

8 декабр – Конситуция куни;

Рўза ҳайит (Ийд ал-Фитр)нинг биринчи куни;

Қурбон ҳайит (Ийд ал-Адҳа)нинг биринчи куни.

4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори ва унинг иловалари.

5. Гасанов М. Ю., Соколов Е. А. “Трудовое законодательство Узбекистана”, 2-китоб. “Рабочая время и время отдыха”. Т., “Ўқитувчи”, 2000.

6. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”. Т., “Молия”, 1999.

15-март. Меҳнатга ҳақ тўлаш

Бозор иқтисодиётига ўтилиши билан иш ҳақи аҳолининг асосий даромад манбаларидан бири бўлиб қолаётган ҳозирги шароитда меҳнатга ҳақ тўлашни ҳуқуқий тартибга солишни тақомиллаштириш муҳим аҳамиятга эга. Талаба ушбу мавзуда иш ҳақи ходим меҳнатига тўланадиган ҳақ шакли эканлиги, унинг ходимга тўланадиган бошқа тўловлардан фарқланишини кўрсатиб беришни лозим.

Ходимлар ва уларнинг оила аъзолари ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида иш ҳақининг энг кам миқдори белгилаб қўйилганлигига тўхталмиш, бу миқдор нарх-навонинг ошиб боришига мутаносиб равишда индексацияланиб ошиб боришига ҳам алоҳида эътибор берилмоғи лозим.

Меҳнатта ҳақ тўлашнинг иқтисодий ва юридик категориялар сифатида ижтимоий меҳнат муносабатларидаги аҳамияти, иш ҳақи ходимларга берилган асосий юридик кафолатлардан бири эканлигини тушуниб олиш керак. Иш ҳақининг тўлаш усуллари, меҳнатта ҳақ тўлашда ҳуқуқий меъёрлар билан корхоналарнинг бевосита ўзида ишлаб чиқиладиган ички меъёрларнинг ўзаро нисбати, иш ҳақи тўлашни такомиллаштириш йўллари ва чораларига талабалар алоҳида эътибор беришлари лозим.

Талаба ходимларга тўланадиган иш ҳақининг таркибий (асосий ва қўшимча) қисмларини, иш ҳақи тўлашда ягона тариф сеткаси ва унинг қўлланилиши, иш ҳақи тушумлари, меҳнатта ҳақ тўлашда ходимларга бериладиган кафолатларни яхши билиб олиш, уларнинг камситилишига йўл қўймаслик, ходимларни мукофотлаш асослари, шартлари ва тартибларини алоҳида-алоҳида тартибда кўрсата билиш, меҳнатни меъёриаш қондаларидан жабардор бўлиш керак. Шунингдек, меъёрий шароитлардан четга чиқилган ҳолларда (чунки дам олиш кунлари байрам кунларидаги иш учун ва ҳ.к.) меҳнатта ҳақ тўлаш қондаларини ҳам билиб оломоқ зарур.

Талабанинг иш ҳақини тўлаш тартиби, жойи, вақтини билиши иш ҳақидан ушлаб қолишда қонунда белгиланган кафолатлар, ортиқча тўланган маъналарни ходимдан қайтариб олиш шартлари ва тартибларини билини ҳам муҳим аҳамиятта эга. Бунда иш ҳақида оид қонунлар барча мулкчилик шаклидаги ҳар қандай турдаги хўжалик юрйтиш шаклига асосланган корхоналар учун бир хил қўлланилиши диққат марказида турмоғи лозим.

15-амалий машғулот режаси

1. Меҳнатта ҳақ тўлаш тушунчаси ва унинг ҳуқуқий тамойиллари.
2. Иш ҳақининг турлари ва тизимлари.
3. Ягона тариф разрядлари тизими ва унинг қўлланилиши.
4. Одатдаги шароитлардан четга чиқилган ҳолларда бажарилган иш учун ҳақ тўлаш.

5. Иш ҳақини тўлаш муддатлари, жойи. Иш ҳақидан ушлаб қолиш ва уни чеклашга оид қоидалар.

Вазиятли масалалар

1-масала.

Чилангар Рихсиев 1999 йил август ойи учун 1450 сўм иш ҳақи ёзилганидан норози бўлиб, 1 августдан бошлаб энг кам ойлик иш ҳақи 1750 сўмдан кам бўлиши мумкин эмаслигини кўрсатган ҳолда фарқни тўлашни талаб қилди.

Иш берувчи бундай талабга эътироз билдириб, Рихсиев август ойида бор-йўғи 5 иш куни ишлаганлиги, иш ҳақи унинг ишлаган вақтига мутаносиб тарзда тўланганлигини баён этди.

– Ходимнинг талаби қонунийми?

– Низони ҳал этиб, жавобни қонун ҳужжатлари билан асосланг.

2-масала.

“Тараққиёт” ижара корхонаси раҳбариятининг 1999 йил 20 сентябрдаги буйруғига кўра созлаш-ишга тушириш ходимларига ишбай ҳақ тўлаш тизими ўрнига вақтбай ҳақ тўлаш тизими жорий этилишини белгиланди.

Бундан норози бўлган муҳандис Туробов иш ҳақи тизими ўзгартирилиши ҳақида иш берувчи ходимларни камида бир йил олдин огоҳлантириш лозимлиги, бундан ташқари фақат ходим рози бўлсагина иш ҳақи тўлаш шартлари ўзгартирилиши мумкинлигини изҳор қилди.

– Туробовнинг талаби ўринлими?

– Меҳнатга ҳақ тўлаш шартларини ўзгартириш тартиби қандай?

– Низо қандай ҳал этилади?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999. 153-модда. Меҳнат ҳақи миқдорини белгилаш.

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 касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа ички ҳужжатларда белгиланади.

Меҳнатта ҳақ қоида тариқасида, пул шаклида тўланади. Меҳнатта ҳақни алкоғоли маҳсулотлар ва тамаки маҳсулотлари, шунингдек рўйхати Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгиладиган бошқа товарлар тарзида тўлаш тақиқланади. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 2001 йил 30 августдаги қонуни. «Халқ сўзи». 26.09.01.

Бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминладиган муассасалар ва ташкилотларнинг, шуниндек, давлат корхоналарининг ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартларини энг кам даражаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Табиий-иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда меҳнат ҳақиға район коэффицентлари ва устамалар белгиланади.

Район коэффицентлари ва устамалари жорий қилинадиган жойларнинг рўйхати, шунингдек уларнинг қўлланиш тартиби ва миқдори Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

154-модда. Меҳнатта ҳақ тўлаш кафолатлари.

Иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ ушбу Кодекснинг 161-моддасида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

Меҳнат шартномасининг тарафлар келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

155-модда. Меҳнат ҳақининг энг кам миқдори.

Муайян давр учун белгиланган меҳнат меъёрини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган энг кам меҳнат миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат ҳақининг энг кам миқдорига қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, меъерий иш вақтидан четта чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақлар (157-158-моддалар), шунингдек худуд коэффицентлари (153-модданинг 4-қисми) қўшилмайди.

156-модда. Меҳнат ҳақи шартларини ўзгартириш.

Меҳнатта ҳақ тўлаш шартлари қайси тартибда ўрнатилган бўлса, ўша тартибда ўзгартирилади (153-модда).

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг яқка шартларини ходим учун ноқулай томонга ўзгартиришга унинг розилигисиз йўл қўйилмайди. Истисно тариқасида бундай ўзгартиришга қўйидаги тарзда йўл қўйилиши мумкин:

– технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берган тақдирда, башарти меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса;

– қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Бўлажак ўзгартириш ҳақида ходим камид а икки ой олдин огоҳлангирилиши лозим.

157-модда. Иш вақтидан ташқари ишлар ҳамда дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун ҳақ тўлаш.

Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камид а икки ҳисса миқдорда ҳақ тўланади. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Байрам ёки дам олиш кунидаги иш ходимнинг хоҳишига қараб бошқа бўш кун (отгул) бериш билан қопланиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда бўш кун берилиши ҳам мумкин. Байрам ёки дам олиш кунидаги иш ёхуд иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа бўш кун берилган тақдирда бундай ишлар учун камид а бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.

158-модда. Тунги вақтдаги иш учун ҳақ тўлаш.

Тунги вақтдаги (122-модданинг биринчи қисми) ишнинг ҳар бир соати учун камид а бир ярим баравар миқдорда ҳақ тўланади.

Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда тўланган ҳақ тариф ставкалари (мансаб маошлари)га қўйилмайди.

Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, кечки кезагидаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин. Бевосита тунги кезагидан олдингиси кечки кезагида деб ҳисобланади.

159-модда. Яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолingan вақт учун ҳақ тўлаш.

Ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолingan вақтда унинг ўртача иш вақти сақланади. Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади. Бундай баҳолар жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади. Ходимнинг айби билан тайёрланган тўлиқ яроқсиз маҳсулот ва бекор туриб қолingan вақт учун ҳақ тўланмайди.

160-модда. Бир печа касб (лавозим)да ва ўриндошлик асосида ишлаганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш.

Бир неча касб (лавозим)да ишлаганлик хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортанлиги, ўзининг асосий иши билан бир қаторда ишда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун, шунингдек ўриндошлик асосида иш бажарилганда (ходим ўзининг асосий ишини бажаришидан ташқари асосий ишдан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажарганда), ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномасининг тарафлари ўртасидаги келишувга биноан амалда бажарилган иш юзасидан белгиланади.

2. Халқаро Меҳнат Ташкилотининг “Тенг иш ҳақи тўлаш ҳақида”ги конвенцияси. “Права человека”, 1995, 125-б.

3. Гасанов М., Соколов Е. Меҳнат шартномаси, 1996.

4. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2000 йил 23 июндаги “Иш ҳақи, пенсия ва стипендияларни ошириш тўғрисида”ги Фармони.

5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 20 июндаги “Меҳнатга ҳақ тўлаш бўйича ягона тариф жадвалини янада такомиллаштириш ҳақида”ги 280-қарори.

6. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”, Т., “Молия”, 1999.

16-мавзу. Кафолатли ва компенсация тўловлари

Меҳнат муносабатларида қатнашиш билан боғлиқ тарзда ходимларга муайян кафолатлар бериш, уларни хизмат вазифаларини бажариш билан боғлиқ равишда қилган сарф-харажатларни қошлаш — товон тўловлари тўлаш меҳнат

қонуғчилигида назарда тутилган моддий ҳимоялаш воситалари бўлиб саналади.

Ушбу мавзуни ўрганиш пайтида талаба кафолатли тўловлар тўланишига сабаб бўладиган ҳолатларни, бу тўловлар тўланиш шартлари ва тартибларини белгилаб берувчи ҳуқуқий ҳужжатларни яхши тушуниб олиши лозим.

Амалдаги қонуғчиликка кўра давлат ва жамоат вазифаларини бажариш (сайлов ҳуқуқларини амалга ошириш, одил судловни амалга оширилишида қатнашиши, ҳарбий мажбуриятларни адо этиш ва б.), жамият манфаатлари йўлида ҳаракат қилиш (табиғий офатлар, инсон ҳаётига бўлган хавф-хатарни бартараф этиш ва б.), иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига мос келувчи хатти-ҳаракатларни бажариш (рационализаторлик, корхона меҳнат жамоаси, касаба уюшмаси мажлисларида қатнашиш ва б.) пайтида кафолатли тўловлар тўланиши кўзда тутилган.

Кафолатли тўловлар тўлаш асослари ва сифатлари Меҳнат Кодексида, бошқа тегишли қонунлар ҳамда қонунчилик ҳужжатларида белгилаб қўйилган.

Компенсация тўловлари ходим ўз бурчини бажариш билан боғлиқ равишда иш берувчи манфаатлари йўлида ўз маблағларини сарф-харажат қилиши билан боғлиқ равишда тўланади.

Меҳнат қонуғчилигида товоп тўловларининг қуйидаги асосий тўрт тури назарда тутилган:

а) ходим бошқа аҳоли пунктига кўчиб бориши билан боғлиқ товоп тўловлари;

б) ишнинг кўчиб юриш билан боғлиқ тарздаги товоп тўловлари;

в) хизмат сафарида бўлиш билан боғлиқ товоп тўловлари;

г) ходим ўз мулкидан (асбоб-ускуна, бино, транспорт воситаси, махсус кийимлар ва ҳ.к.) иш берувчи манфаати йўлида фойдаланганлиги учун бериладиган товоп тўловлари.

Ходим оила аъзолари билан иш берувчи топшириғига кўра бошқа жойга кўчиб борганида йўл-транспорт харажатлари, суткалик пул ва бошқа тўловлар амалда қилинган сарф-харажатлар доирасида томошлар келишувига кўра қолланади.

Иши кўчиб юриш билан боғлиқ бўлган ҳолларда ходимга бериладиган товоп тўловларининг энг кам миқдори қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган.

Хизмат сафари, шу жумладан, хорижий давлатларга хизмат сафарига бориш билан боғлиқ харажатларни қоплаш хизмат сафари

масалаларига оид меъёрий ҳужжатларда белгилаб қўйилади. Хизмат сафари пайтида йўл харажатлари, уй-жой ижара харажатлари, бир кеча-кундузлик пул тўланади. Иш берувчининг розилиги билан бошқа харажатлар ҳам компенсация қилиниши мумкин.

Ходим ўз мол-мулкидан иш жараёнида фойдаланганида амортизация харажатлари қопланади. Кафолатли ва товон тўловларини ходимларга ўз вақтида, тўла ҳажмда берилиши уларнинг меҳнат ҳуқуқлари тўққинликларсиз рўёбга чиқарилишининг, меҳнат муносабатларида қонунчилиқни таъминлашнинг муҳим омилли саналади.

16-амалвий машғулот режаси

1. Кафолатли ва товон тўловлари тушунчаси ҳамда уларнинг меҳнат муносабатларига аҳамияти.

2. Кафолатли тўловларнинг турлари ва берилиш шартлари.

3. Компенсация тўловлари.

4. Хизмат сафари ва хизмат сафари билан боғлиқ компенсация тўловлари.

Вазиятли масалалар

1-масала.

«Компрессор» заводининг пайвазидчиси С. 5 кун давомида терговда гумондор сифатида иштирок этганлиги хусусида чақириқ қоғозиши тақдим этди.

Иш берувчи чақириқ қоғозида кўрсатилган кунлар учун иш ҳақи тўлашдан бош тортди ва С. беш кун давомида ишга чиқмаганлиги учун уни меҳнат вазифаларини қўпол тарзда бажармаганлиги учун ишдан бўшатишга қарор қилди. С. судга мурожаат қилиш.

– С.нинг ишга чиқмаган кунлари учун ҳақ тўлаш лозимми?

– Иш берувчининг қарори тўғрими?

– Низо қандай ҳал этилиши керак?

2-масала.

«Иссиқ пой» хусусий корхонасининг юк ташувчи Г. бир ҳафта давомида ишга чиқмагани ва икки кун давомида қон тошширганлиги ҳақида тиббий маълумотнома асосида ишга чиқмаган кунлари учун унга иш ҳақи тўлашдан бош тортди ва хусусий корхона учун кафолатли тўлов тўлаш мажбурий эмаслиги,

бу масалани ўз хоҳишига кўра ҳал қилиши мумкинлиги таъкидланди.

Г. бундан норози бўлиб судга мурожаат қилди.

– Г.нинг бир ҳафта ишда бўлмаган вақти учун иш ҳақи сақланадими?

– Иш берувчининг фикри тўғрими?

– Низо қандай ҳал этилиши лозим?

3-масала.

Туман тайёрлов идорасининг тайёрловчиси қишлоқ хўжалиги маҳсулотлари харид қилиш учун туман марказидан 10 км. узоқда жойлашган фермер хўжалигига юборилди. Вазифа бажариб бўлингач, иш берувчи ходимга хизмат сафари харажатларини қоплашдан бош тортди ва буни ходим ҳар куни доимий яшаш жойига қатнаш имкониятига эгаллиги билан изоҳлади. Ходим бундан норози бўлиб, судга мурожаат қилди.

1. Хизмат сафари харажатларини қоплаш ҳақида нималарни биласиз?

2. Низо қандай ҳал этилмоғи лозим?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

165-модда. Ходимлар давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтда бериладиган кафолатлар.

Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчини бажариш, суриштирув органига, терговчи, прокурор ҳузурига ёки судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, ҳолис тариқада 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 жойи (лавозими)ни сақлаган ҳолда ишдан озол қилиши шарт. Ана шу вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

166-модда. Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажар- ш вақтида бериладиган кафолатлар.

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарига бўлиш, тиббий кўриқдан ўтиш ва б.) мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек, ана шу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори шарномаларда белгилаб қўйилган, лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

Мажбурий тиббий кўриқдан ўтиш шарт бўлган ходимларга, уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида муқим тиббий муассасаларда текширувдан ўтадиган даври учун, ушбу моддаларнинг биринчи қисмида назарда тутилган кафолатлар берилади.

167-модда. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда бериладиган кафолатлар.

Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда (ҳалокатлар, таббий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини сақлаш ва бошқа ҳолларда) ана шу даврда унинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланади.

Тиббий текширувдан ўтадиган кун ва қўйиш учун қон тошпирадиган кун ходимларга соғлиқни сақлаш муассасаларига боришларига иш берувчи монеликсиз руҳсат берилиши шарт.

Донорлик қилувчи ходимларга ҳар сафар қон тошпирган куннинг, албатта, эртасига дам дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун таътилга қўшиб берилади. Текширувдан ўтадиган ва қўйиш учун қон тошпирадиган кун озод этилган давр учун, шунингдек, дам олиш кунлари ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

170-модда. Иш билан боғлиқ харажатлар тўлови.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ қўшимча харажатлар (171, 172, 173-моддалар) қонунчилик ҳужжатлари, жамоа шартномалари ва келишувлари, шунингдек, меҳнат шартномаларида белгиланган шартлар ва тартибда иш берувчи томонидан қопланиши лозим.

2. Ўзбекистон Республикаси Жиноят процессуал Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

3. Ўзбекистон Республикаси Фуқоролик процессуал Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

4. Ўзбекистон Республикасининг “Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмати тўғрисида” ги Қонуни.

5. Ўзбекистон Республикасининг “Фуқоролик сайлов ҳуқуқларининг “кафолатлари тўғрисида”ги Қонуни.

6. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-қарори ва унга иловалар.

7. “Хизмат сафари тўғрисида”ги йўриқнома.

8. Гасанов М., Соколов Е. “Ўзбекистон Республикасида меҳнат шарномаси (контракт)”. III китоб. Т., 1996.

9. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”, Т., “Молия”, 1999.

17-мавзу. Меҳнат интизоми

Бозор муносабатлари қарор топаётган ҳозирги шароитда, фақат иш берувчининг эмас, балки ходимнинг ҳам фаравонлиги эртанги кун самарали ва сермаҳсул меҳнат натижаларига бевосита боғлиқ бўлган бизнинг кунларимизда корхоналарда меҳнат интизомини мустаҳкамлашнинг аҳамиятини алоҳида таъкидлаш ҳожати бўлмаса керак.

Мулкчилик шаклидан қатъи назар барча корхона, ташкилот ва муассасаларда меҳнат интизомига оид қоидалар амал қилади. Корхоналарда меҳнат интизомига оид барча асосий талаблар ички меҳнат тартиби қоидаларида кўзда тутилади.

Ушбу мавзунини ўрганаётган талаба меҳнат интизомининг тушунчаси, мазмуни, корхоналарда меҳнат интизомини мустаҳкамлашнинг иқтисодий ва ҳуқуқий асосларини билиб олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлашда ички меъёрларнинг аҳамиятини, корхоналарда меҳнат тартибини белгилаш ҳамда унга амал қилишнинг таъминланишини ўрганмоғи зарур.

Меҳнат интизоми қоидалари ва мазмуни икки хусусиятни ўзида ифодалаш, яъни объектив томондан, меҳнат қонунлари, интизом уставлари, ички меҳнат тартиб қоидаларида мустаҳкамланган ишлаб чиқаришнинг зарур шарт саналмиш тартиб-қоидалар бўлса, субъектив томондан ходим ва иш берувчи томонидан меҳнат интизомига оид ўз мажбуриятларини бажариш ҳуқуқларидан фойдаланиш эканлигига алоҳида эътибор бериш керак.

Бундан ташқари, талаба ходимларга таъсир этиш нуқтаи назаридан меҳнат интизомини мустаҳкамлаш усулларини ички, яъни ишонтириш ва мажбурлаш турларига бўлинишларига ва бу усулларнинг аҳамиятига тўхталиб ўтмоғи керак.

Талаба интизомий ноҳўя ва интизомий жавобгарлик чораларини, интизомий жавобгарликка тортиш асослари,

шартларини билиши, ходимларни интизомий жавобгарликка тортиш тартибларини кўриб чиқиши керак бўлади.

Талаба шунингдек, интизомий жавобгарлик турларини (умумий, махсус), бу жавобгарликларга тортишнинг ўзига хос жиҳатларини ҳам билиб олиши лозим.

Интизомий жазо чоралари, уларнинг шакллари, интизомий жазо чорасини танлашда амал қилинадиган мезонлар ходимни интизомий жавобгарликка қонуний тарзда тортишда муҳим аҳамиятга эга. Талаба интизомий жазо қўллаш тартиби, муддатлари, уни муддатидан аввал олиб ташлаш асослари ва тартиби, ходимга жазо қўллашнинг ҳуқуқий оқибатларини ҳам билиб олиш лозим. Шунингдек, халқ хўжалигининг айрим тармоқларида, муайян давлат идораларида хизмат қилувчи ходимларни интизомий жавобгарликка тортиш ва жазо қўллашнинг хусусиятларини ҳам талаба томонидан чуқур ўрганилиши муҳим аҳамиятга эга.

17-амалий машғулот режаси

1. Меҳнат интизоми тушунчаси, корхонада меҳнат тартиби.
2. Корхоналарда меҳнат интизомини тартибга солишда интизом тўғрисидаги устав ва низомларнинг аҳамияти.
3. Ходим ва иш берувчининг бурчлари.
4. Корхонада меҳнат интизомини таъминлаш ва меҳнат учун рағбатлантириш.
5. Интизомий жазолар, уларни қўллаш тартиби.

Вазиятли масалалар

Масала.

Кичик тиббий ҳамшира Соатова унга байрам муносабати билан иш берувчи мукофот бермаганлигини айтиб, ходимлар вакиллик органига мурожаат этди.

Соатовани талаби қонунийми? Кимлар мукофотдан маҳрум этилишлари мумкин?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

174-модда. Корхонада меҳнат тартиби.

Корхонада меҳнат тартиби иш берувчи касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан

келишиб тасдиқлайдиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

175-модда. Интизом тўғрисидаги устав ва низомлар.

Халқ хўжалигининг баъзи тармоқларида ходимларнинг айрим тоифалари учун интизом тўғрисидаги устав ва низомлар амал қилади.

176-модда. Ходимнинг бурчлари.

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

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган ички ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалари ва ҳ.к.)да, меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

177-модда. Иш берувчининг бурчлари.

Иш берувчи ходимлар меҳнاتини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шaroитларини яратиб бериши, меҳнат ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қарashi, уларнинг меҳнат ва турмуш шaroитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

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

178-модда. Ходимларни уларга юклатилган меҳнат вазифалари билан таништириш.

Ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим.

179-модда. Меҳнат интизомини таъминлаш.

Меҳнат интизоми ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари ёрдамда ишлаганга зарур ташкилий ва иқтисодий шaroитлар яратиб бериш, инсофсиз ходимларга нисбатан жазо чораларини қўланиши орқали таъминланади.

180- модда. Меҳнат учун рағбатлантириш.

Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларнинг қўлланиш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шарномалари, ички меҳнат тартиби, интизом тўғрисидаги устав ва интизомларда белгилаб қўйилган.

Ходимлар меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турлари кирмайди.

Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида (183-модда) ходимга нисбатан рағбатлантириш.

181-модда. Интизомий жазолар.

Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо турларини қўллашга ҳақли:

1) хайфсан;

2) ўртача ойлик иш ҳақинининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима.

Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш ушбу Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш беручи томонидан амалга оширилади;

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

Ушбу моддала назарда тутилган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.

182-модда. Интизомий жазоларни қўллаш тартиби.

Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахс (идора)лар томонидан қўлланилади (82-модда).

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

Интизомий жазони қўллашда содир этилган ноҳўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва ҳуқ-атвори ҳисобига олинади.

Хар бир ноҳўя хатти-ҳаракати учун фақат битта интизомий жазо қўлланилиши мумкин.

Интизомий жазо бевосита ноҳўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан бир ой ичида қўлланилади.

Ноҳўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтгандан, молия-ҳўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда эса содир этилган кундан бошлаб, икки йил ўтгандан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

183-модда. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати.

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йил ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади.

Интизомий жазо қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат уйининг жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳали.

184-модда. Интизомий жазо устидан шикоят қилиш.

Интизомий жазо устидан яқка меҳнат низолари учун белгиланган тартибда шикоят қилиши мумкин.

Меҳнат низосини кўриб чиқаётган идора содир этилган ноҳўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг олдинги хулқ-атвори, меҳнатта бўлган муносабатини, интизомий жазони содир этилган ноҳўя хатти-ҳаракатининг оғирлик даражасига қанчалик мос келишини, иш берувсининг интизомий жазо бериш тартибига риоя қилинганлигининг ҳисобга олиб, ходимга нисбатан қўлланилган ижтимоий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисидаги қарор чиқаришга ҳақли.

2. Гасанов М., Соколов Е. “Ўзбекистон Республикасида меҳнат шарномаси (контракт). Т., 1996.

3. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан 1999 йил 14 июнда тасдиқланган 749-рақамли “Корхоналар ходимлари учун меҳнат тартибининг намунавий қоидалари”, III бўлим, 3.1-3.11-бандлар.

4. «Прокуратура ходимларини рағбатлантириш ва интизомий жавобгарликка тортиш тартиби ҳақида»ги Низом, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси томонидан 1996 йил 9 августдаги қарори билан тасдиқланган. Ўзбекистоннинг янги қонунлари. Т., “Адолат”, 1998.

5. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”, Т., “Молия”, 1999.

18-мавзу. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги

Меҳнат муносабатлари давомида унинг иштирокчилари бир-бирларининг моддий манфаатларига риоя қилишлари, зарар етишига йўл қўймасликлари лозим. Башарти бир-бирларига айбли тарзда зарар етказганларида эса бу зарар қонунда белгиланган ҳажмда қоплаб берилиши лозим. Бунда ходимнинг моддий жавобгарлиги қонунда белгиланганидан кўп бўлмаслиги, иш берувчи қоплайдиган зарар эса қонунда белгиланган энг кам зарардан кам бўлмаслиги лозим.

Меҳнат шартномаси томонларнинг ўзлари моддий жавобгарликларини муҳим шarti муайян юридик тартиб бўлганидагина бу жавобгарликнинг юзага келишидир. Ушбу юридик тартиб ўз ичига қўйидагиларни олади:

- а) қасд ёки эҳтиётсизлик шаклидаги айбли хатти-ҳаракат;
- б) ҳаракат ёки ҳаракатсизликнинг қонунга хилофлиги;
- в) айбли, ҳуқуққа хилоф хатти-ҳаракат натижасида зарар юз берганлиги;
- г) айбли хатти-ҳаракат билан зарарли оқибат ўртасида сабабий боғланиш мавжудлиги.

Юқоридагилардан бирортасининг бўлмаслиги қоидаги кўра жавобгарликни истисно қилади. Тарафлардан ҳар бир ўзига зарар етказилганлиги, бундан иккинчи тараф айбдорлиги ва зарар миқдорини исботлаб бериши лозим.

Ходимлар томонидан иш берувчига етказилган зарар учун қоида тариқасида чекланган, яъни одатда унинг бир ойлик ўртача иш ҳақидан (муайян ҳолда раҳбар ходимнинг уч ойлик лавозим маошидан) кўп бўлмаган миқдорда моддий жавобгарлик юз беради.

Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарликка тортиш фақат қонунда махсус назарда тутилган ҳоллардагина (МКнинг 202-моддаси) мумкин. Бундай ҳолларда кенг тарқалгани ходим билан тузилган махсус ёзма шартнома (якка ёки жамоа) асосидаги тўлиқ

моддий жавобгарлик бўлиб, бундай шартнома тузилишига йўл қўйиладиган шахслар, ишлар, лавозимлар рўйхати қонунчилик ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган.

Ходим томонидан иш берувчига етказилган зарар миқдори белгиланган усулларда ва тартибда аниқланиши лозим. Зарарни қоплаш ҳам белгиланган тартибда амалга оширилади.

Иш берувчи томонидан ходимнинг соғлиғига, мол-мулкига етказилган зарар ходим вафот этганида қарамоғидаги шахслар боқувчисидан жудо бўлганлари туфайли кўрганда уларга тўла ҳажмда қоплаб берилади. Тарафлар бир-бирларига маънавий зарар етказганлари ҳолда у зарар қонунда белгиланган ҳажмда ва тартибда қоплаб берилиши лозим.

Иш берувчи ўзига етказилган моддий зарарни қоплаб берилиши юзасидан бир йил давомида судга мурожаат қилиши мумкин. Маънавий зарарни қоплаш, соғлиққа етказилган зарарни ундириш юзасидан даъво муддати белгиланган бўлиб манфаадор томон бу масалада истаган пайтда даъво талаби билан мурожаат қилиши мумкин.

18-амалий машғулот режаси

1-машғулот.

1. Мсҳнат шартномаси тарафлари моддий жавобгарлиги тушунгчиси ва тамойиллари.

2. Моддий жавобгарлик юз бериши шартлари ва асослари.

3. Ходимларнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлиги турлари.

4. Ходим томонидан иш берувчига етказган зарарни аниқлаш ва қоплаш усуллари.

2-машғулот.

1. Иш берувчи томонидан ходимга етказилган зарар тушунгчиси ва объектлари.

2. Ходим соғлиғига ёки ҳаётига етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги.

3. Ходим мулкига етказилган зарар учун, маънавий зарар учун жавобгарлик.

4. Ходимга етказилган зарарни аниқлаш ва қоплаб берилиши.

Вазиятли масалалар

1-масала.

Корхонада янги ускуналар ўрнатилди ва уларни ўзлаштириш давомида ходимнинг тажрибасизлиги туфайли қимматбаҳо компютер ишдан чиқди. Иш берувчи етказилган зарарни тўлиқ қопланишини талаб қилди. Ходим эса зарар оддий ишлаб чиқариш таваккалчилиги туфайли, яъни янги технологияни ўзлаштириш пайтида етказилганлигини айтиб зарарни қоплашдан батамом озод қилиниши лозимлигини айтди.

- Низо қандай ҳал этилиши лозим?
- Ходимнинг эътирози ўринлими?
- Ходимларнинг чекланган моддий жавобгарлиги ҳақида нималарни биласиз?

2-масала.

Корхона кассири томонидан катта миқдорда камоматга йўл қўйилди. Иш берувчи зарарни тўлиқ қоплаб берилишини талаб қилди. Ходим эса зарар етишга иш берувчининг айби, яъни кассаси махсус жиҳозланмаганлиги, раҳбар кўрсатмаси билан у ерга бегона одамлар қўйилганлиги сабаб бўлганлигини кўрсатди, ўзи билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартнома тузилмаганлигини айтиб зарарни қоплашдан бош тортди.

- Қайси ҳолларда ходимлар тўлиқ моддий жавобгар бўладилар?
- Юқоридаги низо қандай ҳал этилади?
- Кассирнинг эътирозлари ўринлими?

3-масала.

Трактор заводининг асбобсоз-чилангари Т. ишлов бериш пайтида қиймати 172 минг сўм турадиган ўлчов асбобини эҳтиётсизлиги туфайли ишдан чиқишига сабаб бўлди. Завод маъмурияти етказилган жами зарарни унинг ойлик маошидан ушлаб қолмиш ҳақида фармойиш чиқарди.

Т. буидан норози бўлиб, меҳнат низолари комиссиясига шикоят билан мурожаат қилди. У ўз аризасида йўл қўйган эҳтиётсизлиги учун ҳайфсан интизомий жазосига тортилганлиги бир айбли ҳаракат учун икки марта жазога тортилиши мумкин эмаслигини айтди.

Шу билан бирга воқеа содир бўлганига беш ой бўлганлигини ва моддий жазо қўллаш муддати ўтиб кетганлигини ҳам кўрсатди.

- Завод маъмуриятининг ҳаракати тўғрими?
- Т. нинг эътирозлари ўриқлими?
- Иш берувчи томонидан зарарни судсиз ундириб олиш тартиби қандай?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

185-модда. Меҳнат шартномасининг бир тарафи етказган зарарни бошқа тарафга қоплаш мажбурияти.

Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларини бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарини ушбу Кодекс ва меҳнат тўғрисидаги бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.

Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча тузилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек, жамоа шартномаси меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги аниқлаштирилиб қўйилиши мумкин.

Фунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги ушбу Кодексда назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак.

Зарар етказилганидан кейинги меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилинганлиги меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарликдан озод қилишга сабаб бўлмайди.

187-модда. Ходимга тўлалиши лозим бўлган зарар.

Меҳнат вазифаларини бажариш муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан гайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида ходимга, боқувчиси иш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, унинг оила аъзоларига (192-модданинг 1-қисми) етказилган ҳар қандай зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) иш берувчи, башарти ушбу Кодексда бошқа ҳолат назарда тутилмаган бўлса, тўлиқ ҳажмда тўлайди. Маънавий зарар (жисмоний ёки руҳий азоблар) пул шаклида ёки бошқа моддий шаклда ҳамда иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, иш берувчи ва вафот этган ходимнинг

ойла аъзолари ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда белгиланган миқдорда қопланади.

Маънавий зарарни қоплаш юзасидан низо келиб чиққан тақдирда, бу масала судда кўриб чиқилади.

198-модда. Иш берувчига тўлашнинг лозим бўлган зарар.

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт.

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

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

199-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно этувчи ҳолатлар.

Агар, зарар, уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, олатдаги хўжалик таваккалчилиги оқибатида, ҳозирги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан бўлса, ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади.

202-модда. Ходимнинг тўлақ моддий жавобгарлиги ҳоллари.

Етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

1) махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматдорликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун (203-модда);

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

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкогольли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

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

6) тижорат сирлари ошкор этилганда;

7) қонунларда, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкогольли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда

таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

205-модда. Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарар миқдори белгилаш.

Иш берувчига етказилган зарар миқдори ҳақиқий йўқотишлар бўйича бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосида белгиланади.

Иш берувчининг асосий фондига (восита)ларига тааллуқли мол-мулкига етказилган зарар миқдори моддий қимматликларнинг баланс қийматидан (таннархидан) эскириш қийматини белгилашган меъёрлар бўйича чегириб ташланган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Иш берувчининг асосий воситаларига тааллуқли мол-мулки талон-торож қилинганда, камомад бўлган, қасддан йўқ қилинган ёки қасддан бузилган тақдирда, шунингдек бошқа ҳолларда зарар миқдори ваколатли идора томонидан иш кўрилган кун шу жойда амалда бўлган Ҳозор нархлари бўйича ҳисобланади.

Мол-мулкнинг ва бошқа қимматдорликларнинг айрим турларини талон-торож қилиш, камомад ёки йўқ қилиш билан иш берувчига етказилган зарарнинг ҳақиқий миқдори унинг номинал миқдоридан ошиб кетган ҳолларда бундай зарар миқдорини аниқлашнинг, шу жумладан, қарралаш йўли билан ҳисоблаб чиқишнинг алоҳида тартиби қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилиши мумкин.

207-модда. Зарарни ундириш тартиби.

Ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда етказилган зарар суммаси айбдор ходимдан иш берувчининг фармоёшига мувофиқ ундирилади. Фармоёш зарар етказилганлиги аниқланган кундан бошлаб бир ой ичида чиқарилиши мумкин.

Етказилган зарарнинг ходимдан ундирилиши лозим бўлган миқдори унинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошиб кетса ёки зарар аниқланган кундан кейин бир ойли муддат ўтган бўлса, зарар суд тартибида ундирилади.

2. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигининг 1999 йил 14 июлдаги 746-рақамли давлат рўйхатига олинган “Идоравий бўйсунуш, мулкчилик ва хўжалик юриштиш шаклидан қатъи назар корхона, муассаса, ташкилотлар учун намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари”.

1.4. Иш берувчининг мажбуриятлари:

... 1.4.6. Ходим меҳнат мажбуриятларини бажариши пайтида ходимга етказилган зарар ўрнини қоплаши.

1.5. Ходимнинг мажбуриятлари:

... 1.5.4. Корхона мулкига тежамли муносабатда бўлиш лозим.

3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маъкамасининг 1994 йил 1 февралдаги 48-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”.

4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ҳайъатининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-рақамли қарорига илова.

5. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ҳайъатининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-рақамли қарорига 3-илова. “Тўлиқ шахсий моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома намунаси”.

6. “Юридик шахслар томонидан касса операцияларини юритиш қоидалари”. 2 ва 3-иловалар.

7. “Ходимлар моддий жавобгарлиги билан боғлиқ ишларни судлар томонидан кўриб ҳал этилиш амалиёти тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги 5-ПЛ-90-қарори ва унга 1992 йил 13 ноябр, 1994 йил 7 январдаги ўзгартириш ва қўшимчалар.

8. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-рақамли “Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида”ги қарори.

19-мавзу. Меҳнат муҳофазаси

Меҳнат тўғрисидаги барча қонунлар ходимларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини муҳофаза қилади. Лекин бевосита меҳнатни муҳофаза қилишга – хавфсиз ва соғлом меҳнат шароитини яратиш ва таъминлашга, меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва меъёрларига риоя этилишини назорат қилишга, бу қоида ва меъёрларни бузгани учун жавобгар бўлиш масалаларига бағишланган қонунчилик меъёрлари мавжуд.

Бу мавзунини ўрганишда талаба меҳнат муҳофазаси тушунчасини яхши тушуниб олиш, унинг меҳнат муносабатларидаги аҳамиятини англаб етишдан бошламоғи лозим.

Меҳнат муҳофазасига оид тadbирлар мазмунини ишлаб чиқиш, ходимлар меҳнатини самарали рўёбга чиқарилишини ҳимоя қилишни, уларга меъерий, соғлом меҳнат шароитлари яратиб беришнинг асосий шартларидан саналади. Бозор иқтисоди

шароитида меҳнат муҳофазаси қоидаларига қатъий амал қилиш муҳим амалий аҳамият касб этади.

Талаба ушбу мавзуни ўзлаштиришда меҳнат муҳофазасининг ҳуқуқий асослари Ўзбекистон Республикаси Конституциясида, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексида, “Меҳнат муҳофазаси тўғрисида”ги Қонунда ва бошқа қонун ҳужжатларида, корхонада қабул қилинадиган ички меъёрий ҳужжатларда белгиланишини билиб олиши лозим.

Мулкчилик шаклидан ва хўжалик юритиш усулидан қатъи назар барча корхона, ташкилотлар томонидан меҳнатни муҳофаза қилиш юзасидан бажарилиши шарт бўлган талаблар стандартлар ишлаб чиқилган бўлиб, корхоналарда меҳнат муҳофазаси ҳақидаги қонунчилиқни таъминлашда ушбу талабларнинг аҳамияти катта.

Талаба ушбу мавзу талабларини меҳнат муҳофазаси қоидалари ва меъёрларини, уларга риоя этилишини таъминлашда иш берувчининг, ходимнинг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари нималардан иборат эканлигини билиб олмоғи лозим.

Шунингдек, ходимларнинг айрим тоифалари, вояга етмаганлар, аёллар, ногирон ва бошқалар ҳамда айрим ишлар, касблар, иш жойларида банд бўлган ходимлар меҳнатини муҳофаза қилишга доир қўшимча чоралар ва қўшимча кафолатлар нималардан иборат эканлиги ўзлаштирилиб олинмоғи керак.

Талаба ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодиса юз берганда уни ҳисобга олиш, текшириш, расмийлаштириш тартиблари қандайлигини, меҳнат муҳофазаси тўғрисидаги қонунларни бузганлик учун корхоналарга, уларнинг мансабдор шахсларига қандай ҳуқуқий жавобгарликлар юклатилиши мумкинлигини, меҳнат муҳофазаси тўғрисидаги қонунларга амал қилиниши устидан олиб бориладиган назорат шакллари ва усулларини тўлиқ билмоғи шарт.

19-амалий машғулот режаси

1. Меҳнат муҳофазаси тушунчаси ва унинг асосий вазифалари. Меҳнат муҳофазасига оид асосий талаблар.
2. Корхоналарда меҳнат муҳофазасини ташкил этишнинг асосий шакллари ва усуллари.
3. Ишлаб чиқаришдаги фалокатлар ва бахтсиз ҳодисаларни текшириш ҳамда уларни ҳисобга олиб бориш тартиби.

Вазиятли масалалар

1-масала.

Бекобод металлургия комбинати мартен цехининг оператори Камолов цехда ҳаво ҳарорати одатдан юқори эканлигини, бу ҳол саломатлигига хавф туғдириши мумкиллигини айтиб ишни бошладан бош тортди.

Иш берувчи Камолов ҳаракатини меҳнат интизомини бузиш деб баҳолади ва унга нисбатан интизомий жазо қўлади.

Камолов ушбу масала хусусида меҳнат низосини кўзгади ва жазони бекор қилишликни талаб қилди.

- Камоловни ҳаракатига баҳо беринг.
- Иш берувчининг жазо қўлаши тўғрими?

2-масала.

Тошкент тўқимачилик комбинати йигирув цехи ертўласида жойлашган ускуналарни созлаш пайтида таъмирчи-чилангар Иброҳимов газдан ҳимояланиш воситаси (противогаз) ишлашга ҳалақит бермоқда деб ҳисоблаб, уни ечиб ташлади ва ишлашда давом этди. Иш берувчи вакили техника хавфсизлиги бўлими муҳандиси Собиров ушбу ҳаракат учун Иброҳимовни ишдан четлаштирди ва унга интизомий жазо қўлашни талаб қилди.

- Иброҳимов ҳаракати қонун талабларига тўғри келадими?
- Техника хавфсизлиги бўлими ходими талаби қонунийми?

3-масала.

Корхонада юз берган бахтсиз ҳодиса туфайли Саломов тан жароҳати олди ва меҳнат қобилиятини узоқ муддатта йўқотди.

Саломов корхона иш берувчисидан юз берган далолатнома нусхасини берилишини талаб қилди. Аммо иш берувчи бахтсиз ҳодиса юз беришига Саломовнинг ўзи томонидан йўл қўйилган кўпол эҳтиётсизлик сабаб бўлганлигини айтиб, бундай ҳолда далолатнома тузилмаслигини кўрсатди.

- Вазиятта ҳуқуқий баҳо беринг.
- Саволни аниқ қилиб кўрсатинг.

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

211-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари.

Барча корхоналарда хавфсизлик ва тозалик 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 меъёрий ҳужжатлар, шунингдек, техника стандартлари билан белгиланади.

Иш берувчи меҳнат муҳофазаси талабларини бузганлик учун жавобгар бўлади.

212-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш меъёрлари, қонда ва йўриқномаларига риоя этиш мажбурияти.

Ходим меҳнатни муҳофаза қилиш меъёрларига, қонда ва йўриқномаларига, шунингдек, маъмуриятнинг ишни хавфсиз олиб бориш ҳақидаги фармойишларига риоя қилиши, олинган шахсий ҳимоя воситаларидан фойдаланиши, инсонлар ҳаёти ва соғлиғига бевосита хавф соладиган ҳар қандай ҳолат ҳақида, шунингдек, иш жараёнида ёки у билан боғлиқ ҳолда содир бўлган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида ўзининг бевосита раҳбари (бригадири, устаси, участка бошлиғи ва б.) дарҳол хабардор қилиши шарт.

213-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш ҳақида маълумот олиш ҳуқуқи.

Иш берувчи меҳнат шартномаси тузишда, бошқа ишга ўтказишда ходимни меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан, касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва товонлар, шунингдек, шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак.

Иш берувчи ходимларга ёки уларнинг вакилларига муайян иш жойидаги ва ишлаб чиқаришдаги меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати ҳақида ҳам ахборот бериши шарт.

214-модда. Тиббий кўрик.

Иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қўйидаги ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар; ногиронлар;

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

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

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

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

Ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар тиббий кўриқлардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий кўриқдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларни бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходимларнинг меҳнатидан уларнинг саломатлик 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 кўриқлардан ўтиш мўпосабати билан ходимлар чиқимдор бўлмайдилар.

215-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар бериш ва ўқитиш.

Ходимлар техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнғин, чиқишдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидалари ҳақида йўл-йўриқлар бериш ҳамда ходимлар томонидан меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳамма талабларига риоя этилишини доимий равишда текшириб бориш вазифаси иш берувчи зиммасига юклатилади.

Иш берувчи ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқишларини таъминлаши ва уларнинг билимларини текшириб туриши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқувдан, йўл-йўриқдан ўтмаган ва билимлари текширилмаган ходимларни ишга қўйиш тақиқланади.

216-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларига ажратиладиган маблағлар.

Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларини ўтказиш учун белгиланган тартибда маблағлар ва зарур материаллар ажратилади. Бу маблағ ва материалларни бошқа мақсадларга сарфлаш ман этилади. Мазкур маблағ ва материаллардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Меҳнат жамоалари, уларнинг вакиллик органлари меҳнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағлардан фойдаланишини текшириб борадилар.

217-модда. Ходимларни сут, даволаш-соғломлаштириш озиқ-овқатлари, газли шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш.

Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган меъёрлар бўйича:

сут (унга тенглаштирилган бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари);

даволаш-соғломлаштириш озиқ-овқатлари;

газли шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун);

махсус кийим – бош кийим, махсус пойабзал, бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан беғул таъминланадилар.

Бундай ишларнинг рўйхати, бериладиган нарсаларнинг меъёрлари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, агар улар тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

218-модда. Соғлиги ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш.

Соғлиги ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг розилиги билан тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддати чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт.

Соғлиги ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда шундай ишга ўтказилган кундан бошлаб икки ҳафта давомида ходимларнинг аввалги ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли камроқ ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимларга шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ

бўлмаган муддат давомида касаллик варақаси бўйича янги ишда бериладиган иш ҳақиға қўшилганда ходимнинг аввалги ишидаги тўлиқ иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда нафақа тўланади. Башарти касаллик варақасида кўрсатилган муддатда иш берувчи бошқа иш топиб беролмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун нафақа умумий асосларда тўланади.

Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлигига бошқа тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиги шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқини тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобилияти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгилангунга қадар тўланади.

Қонун ҳужжатларида соғлиги ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини ҳоли этадиган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаб туришнинг бошқача ҳоллари назарда тутилиши мумкин.

219-модда. Ходимнинг ўз ҳаёти ёки соғлигига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқи.

Ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғлигига таҳдид солувчи ҳолатлар юзга келиб қолганлиги тўғрисида иш берувчига дарҳол хабар қилади. Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириб бориш ва назорат қилиш билан шуғулланувчи органлар ана шу ҳолатларни тасдиқлаган тақдирда иш берувчи бу ҳолатларни бартараф этиш чораларини кўради. Агар зарур чоралар кўрилмаса, ходим ўзининг ҳаёти ёки соғлигига таҳдид солувчи ҳолатлар бартараф этилгунга қадар тегишли ишни бажаришни рад этишга ҳақлидир. Ана шу давр мобайнида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

220-модда. Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг кўшимча чоралари.

Иш берувчи белгиланган квота ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи томонидан йўлланган ногиронларни ишга қабул қилиши шарт.

ТМЭКнинг ногиронларга тўлиқсиз иш вақти режими ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайитириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсияларни бажариш иш берувчи учун мажбурийдир.

I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатта ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

I ва II гуруҳ ногиронларига ўттиз календар кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таътил берилади.

Ногиронларни тунги вақтдаги ишларга, шунингдек иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, мабодо улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

221-модда. Ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатиш ва уларни даволаш-соғломлаштириш муассасаларига олиб бориш.

Иш берувчи иш ўрнида касал бўлиб қолган ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрастишга қаратилган чоралар кўриши шарт.

Иш жойида оғриб қолган ходимларни даволаш-соғломлаштириш муассасаларига олиб бориш, зарур ҳолларда, иш берувчининг ҳисобидан амалга оширилади.

222-модда. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ҳисобга олиб бориш ва текшириш.

Иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ўз вақтида текшириши ва ҳисобга олиб бориши шарт.

Жабранувчининг талабига биноан текширув тулаган кундан эътиборан узоғи билан уч кун ичида иш берувчи шу бахтсиз ҳодиса тўғрисида далолатнома бериши шарт.

223-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати устидан назорат қилиш ва текширув ўтказиш.

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати устидан давлат назорати ва текширувини давлат органлари амалга оширадилар.

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг меъёр ва қоидаларига риоя этилиши устидан жамоат текширувини касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари амалга оширадилар.

2. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистон Республикасининг янги қонунлари, 1993 йил, 8-сон.

8-модда. Меҳнат муҳофазасини меъёрий таъминлаш

Корхоналарнинг ишловчилари республиканинг тегишли қонунлари ва меъёрий ҳужжатлари, жамоа шартномалари билан белгиланган меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва меъёрлари талабларига риоя этилиши шарт.

11-модда. Корхоналарда меҳнатнинг соғлом ва хавфсиз шароитларини таъминлаш.

Корхонада меҳнатнинг соғлом ва хавфсиз шароитларини таъминлаш юзасидан маъмурият билан ходимларнинг ўзаро мажбуриятлари жамoa шартномаси ёки битимида кўзда тутилади.

16-модда. Ишга қабул қилишда меҳнатни муҳофаза қилиш ҳуқуқи кафолатлари.

Меҳнат шартномаси (битими) шартлари меҳнатни муҳофаза қилишга оид қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларнинг талабларига мувофиқ бўлиши шарт.

Фуқароларнинг ходимни саломатлигига зид бўлган ишга қабул қилиш ман қилинади.

Маъмурият ходимни касб касаллигининг пайдо бўлиш эҳтимоли юқори даражада эканлиги олдиндан аён бўлган ишга қабул қилаётганида уни бу ҳақда огоҳлантириши шарт.

17-модда. Мажбурий тиббий кўриклар.

Корхона соғлиқни сақлаш идорлари томонидан белгиланган тартибга мувофиқ равишда бир қатор касблар ва ишлаб чиқаришларнинг ходимларини меҳнат шартномасини имзолаш пайтида — дастлабки тарзда ва меҳнат шартномаси амал қиладиган даврда вақти-вақти билан тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт. Ходимлар тиббий кўриқлардан ўтишдан бош тортишга ҳақли эмаслар.

Ходимлар тиббий кўриқдан ўтишдан бош тортсалар ёки ўтказилган текширишларнинг натижалари бўйича тиббий комиссиялар берадиган тавсияларни бажармасалар, маъмурият уларни ишга қўймаслик ҳуқуқига эгадир.

Ходим, агар у ўзининг саломатлиги ёмонлашиши меҳнат шароити билан боғлиқ деб ҳисобласа, навбатдан ташқари тиббий кўриқ ўтказилишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Тиббий кўриқларни ўтказиш пайтида ходимнинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланали.

18-модда. Меҳнат фаолияти жараёнида меҳнатни муҳофаза қилиш ҳуқуқининг кафолатлари.

Маъмурият меҳнатни муҳофаза қилишнинг замонавий воситаларини жорий этиши ва ишлаб чиқаришда жароҳатланиш ҳамда касб касалликларининг олдини оладиган санитария-гигиена шароитларини таъминлаши шарт.

Ходимнинг саломатлиги ёки ҳаётига хавф туғдирувчи вазият пайдо бўлганда, у бу ҳақда зудлик билан маъмуриятта хабар

қилади, бу ҳол назорат органлари томонидан тасдиқланган тақдирда маъмурият ишни тўхтатиши ва хавфни бартараф этиш чорасини кўриши шарт. Маъмурият томонидан зарур чоралар кўрилмаган тақдирда, ходим ишни хавф бартараф этилгунга қадар тўхтатиб туришга ҳақлидир ва унга ҳеч қандай интизомий жазо берилмайди.

Маъмурият, агар меҳнатни муҳофаза қилиш инспекцияси томонидан тасдиқланган, ходимнинг ҳаёти ва саломатлиги учун тўғридан-тўғри жиддий хавф ҳамон сақланиб турган бўлса, ундан ишни қайта бошлашни талаб қилишга ҳақли эмас ва ходимга иш тўхтатиб турилган бутун давр учун барча моддий зиённи тўлаши шарт.

Маъмурият меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонуларни бузган ва бу назорат қилувчи идоралар томонидан тасдиқланган тақдирда, меҳнат шартномаси ходимнинг аризасига кўра, унга ишдан бўшаганда бериладиган пул тўлангани ҳолда исталган пайтда бекор қилиниши мумкин.

Ходимда касб касаллиги белгилари аниқланган тақдирда маъмурият тиббий хулоса асосида уни ихтисосини ўзгартиргунга қадар ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда бошқа ишга ўтказиши лозим.

3. Ўзбекистон Республикасининг “Аҳоли соғлигини сақлаш тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистон Республикасининг янги қонуллари, 1996.

4. Ўзбекистон Республикасининг “Санитария назорати тўғрисида”ги Қонуни. Ўзбекистон Республикасининг янги қонуллари, 1993, 7-сон.

5. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”. Т., “Молия”, 1999.

ТАСДИҚЛАНГАН

**Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ҳодимлар
саломатлигининг бошқа ҳил зарарланишини текшириш
ва ҳисобга олиш тўғрисида**

Н И З О М*

I. Умумий қондалар

1. Ушбу Низом Ўзбекистон Республикаси ҳудудида мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, шунингдек, меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган барча фуқароларда меҳнат фаолияти билан боғлиқ ҳолда юз берган ҳодисаларни ва ҳодимлар саломатлигининг бошқа ҳил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олишнинг ягона тартибини белгилайди.

Мазкур Низом:

ишлаб чиқаришда ишлаётган даврида суд ҳукми бўйича жазони ўтаётган фуқароларга;

иш берувчиларга;

пудрат ва топшириқларга кўра фуқаролик-ҳуқуқий контрактлар бўйича ишларни бажарётган шахсларга;

табiiй ва техноген тусдаги фавкулотда вазиятларни бартараф этишда қатнашаётган фуқароларга;

агар махсус давлатлараро битимда ўзгача ҳол кўрсатилмаган бўлса, ёлланиб ишлаётган чет эл фуқароларига;

Қурилиш, қишлоқ хўжалиги ва ҳарбий хизматни ўташ билан боғлиқ бўлмаган ўзга ишларни бажариш учун корхонага юборилган ҳарбий хизматчиларга, шу жумладан, муқобил хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларга;

корхонда ишлаб чиқариш амалиётини ўтаётган талабалар ва ўқувчиларга ҳам татбиқ этилади.

*Кўчирмалар

Изоҳ: Олий ўқув юртлари талабалари, коллежлар, ўрта махсус ўқув юртлари, лицейлар, хунар-техника билым юртлари ва умумтаълим мактаблари ўқувчилари билан ўқув-тарбия жараёнида юз берган бахтсиз ҳодисалар Меҳнат вазирлиги билан келишилган ҳолда Халқ таълими вазирлиги томонидан белгиланган тартибда текширилади ва ҳисобга олинади.

2. Корхона ҳудудида ва унинг ташқарисида меҳнат вазифасини бажараётганда (шунингдек, хизмат сафарларида) юз берган жароҳатланиш, заҳарланиш, куйиш, чўкиш, электр токи ва яшин уруши, ўта иссиқ ёки совуқ ҳарорат таъсири, портлаш, фалокат, иморатлар, иншоотлар ва конструкциялар бузилиши натижасида ҳамда судралиб юрувчилар, ҳайвонлар ва ҳашаротлар томонидан шикастланишлар, шунингдек, табиий офатлар (ер қимирлаши, ўпирилишлар, сув тошқини, тўфон ва бошқалар) натижасида саломатликнинг бошқа ҳил зарарланишлари;

иш берувчи топшириқ бермаган бўлса ҳам, лекин корхона манфаатларини кўзлаб қандайдир ишни амалга ошираётгандаги;

автомобил, темир йўл, ҳаво йўллари, денгиз ва дарё транспортида, электр транспортида йўл ҳаракати ҳодисаси натижасидаги;

корхона транспортида ёки шартнома (буюртма)га мувофиқ ўзга ташкилотлар транспортида ишга кетаётган ёки ишдан қайтаётганида;

иш вақтида шахсий транспортда, уни хизматта оид сафарларда ишлагиш ҳуқуқи берилганлик ҳақида иш берувчи фармойиши бор бўлгандаги;

меҳнат фаолияти хизмат кўрсатиш объектлари орасида юриш билан боғлиқ иш вақтида жамоат транспортида ёки пиёда кетаётгандаги;

шанбалик (яқшанбалик) ўтказилаётганида, қаерда ўтказилишидан қатъи назар, корхоналарга оталиқ ёрдами кўрсатилаётгандаги;

иш вақтида меҳнат вазифасини бажараётганда бошқа шахс томонидан тан жароҳати етказилганда;

сменали дам олишда бўлган ходим билан транспорт воситаси вахтадаги шаҳарча ҳудудида ёки ёлланган хона (ҳудуд)даги (кузатиб борувчи, рефрижератор бригадаси ходими, сменали ҳайдовчи, денгиз ва дарё кемалари ходимлари, шунингдек, вахта ва

экспедиция усулида ишлаётганлар ва бошқалар) бахтсиз ҳодисалар текширилади ва ҳисобга олинади.

3. Табиий ўлим, ўзини ўзи ўлдириш, жабрланувчининг ўз саломатлигига қасддан шикаст етказиши, шунингдек, жабрланувчининг жиноят содир қилиш чоғида шикастланиши ҳолатлари (суд-тиббий экспертиза хулосаси ёки тергов органларининг маълумотларига кўра) текширилмайди ва ҳисобга олинмайди.

4. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса натижасида ходимнинг меҳнат қобилияти камида бир куппа йўқотилса ёки тиббий хулосага мувофиқ енгилроқ бошқа ишга ўтиши зарур бўлса, Н-1 шаклдаги далолатнома билан расмийлаштирилади (1-илова)*.

Иш берувчи иш тугаганидан сўнг 3 суткадан кечиктирмай жабрланувчига ёки унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахсга давлат тилида ёки бошқа мақбул тилда расмийлаштирилган бахтсиз ҳодиса тўғрисидаги Н-1 шаклдаги далолатномани бериши керак.

5. Иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни тўғри ва ўз вақтида текшириш ҳамда ҳисобга олиш, Н-1 шаклдаги далолатномани тузиш, бахтсиз ҳодиса сабабларини бартараф этиш чора тидбирларини ишлаб чиқиш ва амалга ошириш учун жавобгардир.

6. Ишлаб чиқариш бахтсиз ҳодисаларини тўғри ва ўз вақтида текшириш ва ҳисобга олишни, шунингдек, бахтсиз ҳодиса келиб чиқиш сабабларини бартараф этишга оид чора-тадбирларнинг бажарилишини корхонанинг юқори турувчи хўжалик органи, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи, давлат меҳнат техника назоратчиси, касаба уюшмаларнинг меҳнат техник назоратчиси (Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашига аъзо ташкилотларда), “Ўзсаноатконтехназорат” давлат қўмитаси органилари (назорат остидаги объектларда) назорат қилади.

7. Иш берувчи Н-1 шаклидаги далолатномани тузишдан бош тортса, жабрланувчи ёки унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахс Н-1 шаклидаги далолатнома мазмунидан норози бўлса, жабрланувчи ёки унинг манфаатларини ҳимоя қилувчи шахс корхона касаба уюшмаси қўмитаси ёки корхона ходимларининг бошқа вакиллик органига мурожаат қилади.

Касаба уюшмаси қўмитаси ёки корхона ходимларининг бошқа вакиллик органи 10 кун муддат ичида бахтсиз ҳодисанинг келиб чиқиши сабабларини ўрганиб чиқади, меҳнатни муҳофаза қилиш

қоидалари ва меъёрлари, меҳнат хавфсизлиги андозалари бузилишини аниқлайди, зарур деб ҳисобласа, иш берувчидан Н-1 шаклдаги далолатномани тузишни ёки қайта тузишни талаб қилади. Иш берувчи бу талабларни бажармаса, корхона касаба уюшмаси қўмитаси ёки бошқа вакиллик органи давлат меҳнат техника назоратчисига мурожаат қилади.

8. Н-1 шаклдаги далолатнома тузилмаганлиги ёки нотўғри тузилганлиги аниқланган ҳолларда давлат меҳнат техника назоратчиси иш берувчидан Н-1 шаклдаги далолатномани тузишни ёки бошқатдан тузишни талаб қилиш ҳуқуқига эгадир. Иш берувчи давлат меҳнат техника назоратчиси ҳулосасини бажаришга мажбур.

9. Иш берувчи билан давлат меҳнат назоратчиси ўртасидаги англашилмовчиликни бош давлат меҳнат техника назоратчиси ҳал қилади.

II. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисани ва ходимлар саломатлигини бошқа ҳил зарарланишларини текшириш ва ҳисобга олиш тартиби

1. Ишлаб чиқаришдаги ҳар бир бахтсиз ҳодиса ҳақида жабрланувчи ёки гувоҳ дарҳол бўлинма (цех) раҳбарига хабар бериши керак, у эса:

жабрланувчига зудлик билан биринчи ёрдам кўрсатиш ва уни тиббий-санитария қисмига, бошқа даволаш муассасасига ўтказишни ташкил этиши;

текшириш комиссияси иш бошланишга қадар иш жойидаги вазиятни ва жиҳозлар ҳолатини ҳодиса юз берган дақиқада қандай бўлса, шундайлигича (агар бу атрофдаги ходимлар ҳаёти, саломатлигига таҳлика солмаётган бўлса ва ҳалокатта олиб келмаса) сақлаб қолиши;

бахтсиз ҳодиса юз берган жойдаги корхона (цех) раҳбари дарҳол ҳодиса тўғрисида иш берувчига ва касаба уюшмасига ёки корхона ходимларининг бошқа вакиллик органига хабар қилиши шарт.

2. Корхона тиббий-санитария қисми (шифоҳона, поликлиника) бир сутка ичида ёрдам сўраб мурожаат қилган ходимлар, шу жумладан, хизмат сафаридаги ва корхона ишлаб чиқариш объектларида иш бажараётган хорижий ташкилот ходимлари билан юз берган ҳар бир бахтсиз ҳодиса ҳақида иш берувчига ва касаба уюшмасига ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига хабар беради.

3. Иш берувчининг буйруғига кўра иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси вакиллари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи таркибида комиссия тузилади.

Ишлаб чиқаришдаги меҳнат хавфсизлигига бевосита жавоб берувчи раҳбар бахтсиз ҳодисани текширишда ишгирик этмайди.

Комиссия:

уч сутка ичида бахтсиз ҳодисани текшириб чиқиши, гувоҳлар ва меҳнат муҳофазаси қоидалари, меҳнат хавфсизлиги андозаларини бузишга йўл қўйган шахсларни аниқлаб сўроқ қилиш, имкони бўлса, жабрланувчидан тушунтириш хати олиши;

бахтсиз ҳодисани йўқотиш чора-тадбирлари кўрсатилган Н-1 шаклдаги далолатномани уч нусхада тузиши ва имзо чекиб, уларни тасдиқлаш учун иш берувчига бериши керак.

4. Иш берувчи ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодисани келтириб чиқарган сабабларни бартараф этиш чораларини кўради ва текшириш тамом бўлгандан сўнг уч сутка давомида тасдиқланган Н-1 шаклидаги далолатнома;

жабрлагувчига ёки унинг маишаатларини ҳимоя қилувчи шахсга, текшириш материаллари билан бирга корхона меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати раҳбари (муҳандиси, мутахассиси)га, давлат меҳнат техника назоратчисига юборади.

Н-1 шаклидаги далолатнома билан расмийлаштирилган бахтсиз ҳодисалар корхона томонидан ҳисобга олинади ва дафтарда қайд қилинади (2-илова)*.

Иш берувчи Н-1 шаклидаги далолатнома нусхаларини, касаба уюшмаси қўмитасига ёки корхона ходимларининг бошқа вакиллик органига, “Ўзсаноатконтехназорат” давлат қўмитаси вакилига, агар бахтсиз ҳодиса назорати остидаги корхоналар (объектлар)да юз берган бўлса, юқори турувчи хўжалик органига, тегишли вазирлик (корпорация, уюшма, концерн)га ҳам уларнинг талабларига мувофиқ юбориши шарт.

Мазкур бўлимнинг 7, 10, 11, 12, ва 13-баддларида кўрсатилган ҳолларда Н-1 шаклидаги далолатнома тўрт нусхада тузилади ва тасдиқланади. Меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати раҳбари (муҳандиси, мутахассиси)га текшириш материаллари билан юборилган Н-1 шаклидаги далолатнома 45 йил давомида сақланиши лозим. Бошқа жойларга юборилган Н-1 шаклидаги далолатномалар ва унинг нусхалари эҳтиёж йўқолгунча сақланади.

5. Агар корхона қайта ташкил этилса Н-1 шаклидаги далолатномалар ҳуқуқий ворисга корхонанинг бошқа қимматли

қоғозларини топшириш тартибида берилади. Агар корхона тугатилса Н-1 шаклдаги далолатнома корхонанинг юқори турувчи хўжалик органига берилади. Агар корхонада юқори турувчи хўжалик органи бўлмаса, унда Н-1 шаклдаги далолатнома, вилоят (Қорақалпоғистон Республикаси, Тошкент шаҳар) пенсия жамғармаси бўлимига берилади.

6. Жабранувчи ва гувоҳлар иш вақти давомида иш берувчига хабар бермаганлиги ёки иш қобилияти дарҳол йўқолмаганлиги тўғрисидаги бахтсиз ҳодисалар жабранувчининг ёки унинг манфаатларининг ҳимоя қилувчи шахснинг аризасига, шунингдек, (бош) давлат меҳнат техника назоратчисининг талабига биноан ариза берилган ёки кўрсатма олинган кундан бошлаб бир ой мудат ичида текширилади. Н-1 шаклидаги далолатномани тузиш масаласи бахтсиз ҳодиса тўғрисидаги ариза ҳар томонлама, барча шарт-шароитлар, гувоҳларнинг кўрсатмалари ва бошқа далиллар ҳисобга олинган ҳолда текширилгандан сўнг ҳал этилади.

7. Бошқа ташкилот томонидан ўша ташкилот топшириғини бажариш учун ёки хизмат вазифасини адо этиш учун мазкур корхонага жўнатилган ходим билан юз берган бахтсиз ҳодиса шу бахтсиз юз берган корхона иш берувчиси томонидан тузилган комиссия томонидан жабранувчи ишлайдиган ташкилот вакили ишгирокида текширилади.

Н-1 шаклидаги далолатноманинг 3-бандида ходимни йўллаган ташкилот номи кўрсатилади. Бахтсиз ҳодиса жабранувчи қайси ташкилот ходими бўлса ўша ташкилот томонидан ҳисобга олинади.

Изоҳ: “Ўзсаноётконтехназорат” давлат қўмитаси органи тизимидаги бошқа корхона ходими билан юз берган бахтсиз ҳодиса юз берган корхона (объект) қайси орган назорати остида бўлса, шу орган томонидан ҳисобга олинади.

Бахтсиз ҳодиса юз берган корхона Н-1 шаклидаги далолатноманинг бир нусхасини бахтсиз ҳодиса сабабларини баргараф этиш учун ўзида олиб қолади, қолган 3 та тасдиқланган нусхасини жабранувчи ходими бўлган ташкилотта, ҳисобга олиш, сақлаш ва 4-бандда кўрсатиб ўтилган манзилларга жўнатиш учун юборилади.

8. Иш берувчи томонидан вақтинча бошқа ташкилотта ишга ўтказилган ёки ўриндошлик бўйича ишлайётган ходим билан бахтсиз ҳодиса юз берса, у шу ташкилот томонидан текширилади ва ҳисобга олинади.

**Ўлим билан тутаган бахтсиз ҳодисалар;
оқибати оғир бахтсиз ҳодисалар.**

Изаҳ: Шикастланганликнинг оғирлиги даражаси тўғрисидаги тиббий ҳулосани давлати муассасаси беради.

1. Гуруҳий ўлим билан тутаган ва оқибати оғир бахтсиз ҳодиса тўғрисидаги иш берувчи дарҳол схемага биноан (3-илова) қуйидагиларга ҳабар бериши керак:

давлат меҳнат техника назоратчисига;

юқори турувчи хўжалик органига;

Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат вазирлигига, вилоят (Тошкент шаҳар) меҳнат бошқармасига;

бахтсиз ҳодиса юз берган ердаги прокуратурага;

бахтсиз ҳодисага учраган ходимни юборган ташкилотга;

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш вазирлигига;

“Ўзсановатконтехназорат” давлат қўмитасининг маҳаллий органига, агар бахтсиз ҳодиса назорати остидаги корхона (объект)да юз берган бўлса;

вилоят (Қорақалпоғистон Республикаси, Тошкент шаҳар) қасаба уюшмалари кенгаши, агар бахтсиз ҳодиса Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгашига аъзо ташкилотда юз берган бўлса.

3. Гуруҳий, ўлим билан тутаган ва оқибати оғир бахтсиз ҳодисани вилоят (Қорақалпоғистон Республикаси, Тошкент шаҳар) меҳнат бошқармаси буйруғига асосан қуйидаги таркибдаги комиссия махсус текширади.

Раис – Қорақалпоғистон Республикаси, вилоят (Тошкент шаҳар) (бош) давлат меҳнат техника назоратчиси ёки “Ўзсановатконтехназорат” давлат техника назорати остидаги корхона (объект) вакили;

аъзолар – юқори турувчи хўжалик органи вакили, иш берувчи, II бўлимнинг 7, 10, 11, 12 ва 13-кичик бандларида кўзда тутилган ҳолларда жабрланувчининг асосий иш жойи қасаба уюшмаси қўмитаси ёки корхона ходимларининг бошқа вакиллик органи раиси ва Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгашига аъзо ташкилотда юз берган ҳолларда, қасаба уюшмаларининг меҳнат (бош) техник назоратчиси.

“Ўзсановатконтехназорат” давлат қўмитаси органи назорати остидаги корхона (объект)ларда юз берган гуруҳий, ўлим билан

тутаган ва оқибати оғир бахтсиз ҳодисани тегишли Давлат меҳнат техника назорат билан келишилган ҳолда “Ўзсаноатконтехназорат” давлат қўмитасининг республика ёки маҳаллий органилари буйруғи асосида тузилган комиссия, юқори турувчи хўжалик органи вакили ишгироқида текширади. Комиссия раиси қилиб шу орган вакили тайинланади. Комиссия таркибига (бош) давлат меҳнат техника назоратчиси қиради.

Гуруҳий, ўлим билан туттаган ва оқибати оғир бахтсиз ҳодисалар юз берганда Н-1 шаклдаги далолатнома комиссия томонидан махсус текшириш далолатномаси тузилгандан сўнг бир сутка ичида комиссия хулосаларига мувофиқ расмийлаштирилади.

Икки-тўрт киши билан туттаган бахтсиз ҳодисаларни махсус текшириш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги буйруғига асосан қуйидаги таркибдаги комиссия томонидан олиб борилади: раис – Ўзбекистон Республикаси (бош) давлат меҳнат техника назоратчиси;

аъзолар – юқори турувчи хўжалик органилари раҳбарларидан бири, иш берувчи, қасаба уюшмаси қўмитаси ёки корхона ходимларининг бошқа вакиллик органи раиси.

“Ўзсаноатконтехназорат” давлат қўмитаси органи назорати остида бўлган корхона (объект)даги шунга ўхшаш бахтсиз ҳодиса Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги Давлат меҳнат техника назорати билан келишилган ҳолда “Ўзсаноатконтехназорат” давлат қўмитаси буйруғи асосида тузилган комиссия томонидан юқори турувчи хўжалик органи раҳбари ишгироқида текширилади. Комиссия раиси қилиб, “Ўзсаноатконтехназорат” давлат қўмитаси органи раҳбарларидан бири тайинланади. Ўзбекистон Республикаси (бош) давлат меҳнат техника назоратчиси комиссия таркибига қиради.

Агар бахтсиз ҳодиса Ўзбекистон Қасаба уюшмалари Федерацияси кенгашига аъзо ташкилотда юз берса, у ҳолда қасаба уюшмаларининг бош меҳнат техник назоратчиси техник таркибига киригилади.

Беш ва ундан зиёд киши ўлган бахтсиз ҳодисалар Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарори асосида тузилган комиссия томонидан текширилади.

4. Махсус текшириш комиссияси 15 кун мобайнида бахтсиз ҳодисани текшириб чиқади, корхона (бўлим, цех)даги меҳнатни муҳофаза қилиш аҳволини, агар зарур бўлса, тармоқнинг бошқа корхоналарида ҳам текширишни ташкил этади, махсус текшириш далолатномасини тузади (4-илова) ҳамда III бўлимнинг 7-бандида кўзда тутилган бошқа ҳужжатларни расмийлаштиради.

Комиссия аъзолари жабранувчилар ёки уларнинг оила аъзолари билан учрашувлар ташкил этадилар, зарур бўлса тегишли органларга таклифлар киритадилар ёки ижтимоий тусдаги ёрдам масалаларини жойида ҳал қиладилар, жабранувчига ёки ўлганнинг оила аъзоларига уларнинг ҳуқуқларини тушунтирилади.

Касаба уюшмаларининг (бош) меҳнат назоратчиси бу масала бўйича ўзининг алоҳида фикрини билдириши мумкин.

5. (Бош) давлат меҳнат техника назоратчиси махсус текшириш комиссияси чиқарган хулосалардан норози бўлса, шунингдек, у зарур деб ҳисобланган бошқа ҳолларда ўз хулосасини чиқаради (5-илова).

IV. Бахтсиз ҳодисалар тўғрисида ҳисобот ва уларнинг келиб чиқиши сабаблари таҳлили

1. Н-1 шаклидаги даволатнома бўйича расмийлаштирилган барча бахтсиз ҳодисалар ҳисоботга киритилади.

2. Н-1 шаклидаги даволатномалар асосида иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар чоғида жабранувчилар тўғрисидаги статистик органи тасдиқланган шаклларда ҳисобот тайёрлайди ва уни тегишли ташкилотларга белгиланган тартибда тақдим этади.

3. Иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни сабабларини таҳлил қилиши, уларнинг меҳнат жамоасида кўриб чиқиلىшини таъминлаши ва ишлаб чиқаришда жароҳатланишнинг олдини олишга оид чора-тадбирларни амалга оширилиши шартдир.

4. Вазирлик, корпорация, уюшма, концерн барча бахтсиз ҳодисаларнинг ҳисобини ва таҳлилини олиб боради, уни ўзига қарашли корхоналар ва ташкилотларга маълумот учун юборилади. Тегишли касаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда бахтсиз ҳодисаларнинг олдини олишга оид чора-тадбирлар ишлаб чиқади ва уларнинг бажарилишини назорат қилади.

5. Ўлим билан тугаган бахтсиз ҳодиса юқори турувчи касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан биргаликда юқори турувчи хўжалик органларида ва “Ўзсановатконтехназорат” давлат қўмитаси ҳайъатида (агар бахтсиз ҳодиса шу орган назорати остидаги объектда юз берган бўлса) (бош) давлат меҳнат техника назоратчиси иштирокида муҳокама қилинади.

6. Икки ва ундан зиёд киши ҳалок бўлган бахтсиз ҳодиса Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ҳайъатида,

вилоят (Тошкент шаҳар) меҳнат бошқармаси кенгашида ва “Ўзсаноатконтехназорат” давлат қўмитаси ҳайъатида, бахтсиз ҳодиса шу орган назорати остидаги корхона (объект)да берган бўлса, (бош) давлат меҳнат техника назоратчиси ишгирокида кўриб чиқилади. Қорақалпоғистон Республикаси Меҳнат вазирилиги ҳайъати вилоят (Тошкент шаҳар) меҳнат бошқармаси кенгаши чиқарган қарори бажарилиши шартдир.

7. Бахтсиз ҳодиса юзасидан махсус текшириш олиб бораётган (бош) давлат меҳнат техника назоратчиси талабига биноан прокуратура, соғлиқни сақлаш органлари (суд-тиббий экспертиза), давлат автомобил назорати, давлат ёнғин назорати органлари 3 суткадан кечиктирмай, бахтсиз ҳодисага тааллуқли ҳужжатлар ва материаллар нусхаларини тақдим этишлари шартдир.

20-мавзу. Аёллар ва ёшлар меҳнати

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилиги аёллар, ўсмирлар, ногиронлар ва бошқа ижтимоий заиф табақаларни қўшимча ҳуқуқий муҳофазалаш чораларини назарда тутди.

2001 йилни “Оналар ва болалар” йили деб эълон қилиниши оналарга ва ёш авлод тарбиясига эътиборни тобора кучайиб бораётганидан дарак беради. Меҳнат қонунчилиги аёлларга меҳнат муносабатларининг турли йўналишларида қўшимча кафолатлар беради. Бу кафолатлар аёлларни, айниқса, ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бўлган оналарни ишга қабул қилиш, уларни бошқа енгилроқ ишга ўтказиш, ишдан асоссиз бўшатишларига йўл қўймаслик, уларни гайриқонуний ишдан бўшатганлик, бошқа ишга ўтказганлик учун оширилган жавобгарликлар белгилашда; уларга иш вақти ва дам олиш вақти соҳасида қулай режимлар белгилаш, қўшимча таътиллир бериш, бола парварлиги билан шуғулланишлари учун кенг имкониятлар яратиш; меҳнатни муҳофаза қилиш юзасидан алоҳида муҳофаза чораларини, энг аввало, аёллар меҳнатида фойдаланиш тақиқланган ишлар, вазифалар доирасини белгилаш, улар кўтарадиган, ташийдиган юкларнинг энг кўп миқдорларини белгилаш ва бошқа махус чоралар намоён бўлади.

Аёлларни иш вақтидан ташқари вақтларда: дам олиш кунлари, байрам кунлари, тунги вақтларда ишга жалб этиш қатъий чекланган бўлиб, уларни бундай ишларга жалб этишнинг махсус тартиблари белгиланган. Ҳомиладор ва ёш болали аёллар хизмат

сафарига юборилишлари мумкин эмас. Улар учун бошқа ҳуқуқий ҳимоя чоралари ва кафолатлар ҳам назарда тутилган. Ўтган йилларни “Оналар йили”, “Оила йили” деб эълон қилиниши муносабати билан меҳнат қонунчилигига ва бошқа соҳаларга оид қонунларга тегишли қўшимча ҳамда ўзгартиришлар киритилди.

Ана шундай қўшимча имтиёзлар ва кафолатлар 18 ёшга тўлмаган ходимлар учун ҳам белгиланган бўлиб, уларни меҳнат қилиш ҳуқуқларини амалга оширилишида корхоналарда улар учун қўшимча иш жойларини банд қилиб қўйиш, бу тоифадаги шахсларни ишдан бўшатиш пайтида қўшимча талабларни иш берувчи томонидан бажарилиши лозимлиги кабилар шундай кафолатлардан саналади.

18 ёшга етмаган ходимлар учун ҳам иш вақтининг қисқартирилган муддатлари, узайтирилган дам олиш вақти, узайтирилган меҳнат таътили, меҳнат муҳофазасининг қўшимча чоралари белгилаб қўйилган.

Ногиронлари мамлакатимизда алоҳида муҳофаза ва эътибор бериладиган ижтимоий табақа саналади. Мустақиллигимиз қўлга киритилгандан кейин қабул қилинган дастлабки қонунларимиздан бири – “Ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги Қонун саналади. Мазкур Қонунда ва ЎзР Меҳнат Кодексида ногиронлар учун меҳнат муносабатлари соҳасида бир қатор қўшимча ҳуқуқлар ва кафолатлар кўзда тутилган бўлиб, улар ногиронлар учун иш жойларини банд этилиши, уларга қисқартирилган иш вақти, узайтирилган дам олиш вақти, шу жумладан, таътиллار белгиланиши, улар меҳнатини алоҳида муҳофаза этилиши чоралари белгиланганида кўзга ташланади.

20-аввалий маргулот режаси

1. Аёллар ва бошқа айрим табақаларга мансуб ходимларга меҳнат соҳасида бериладиган қўшимча кафолатлар тушунчаси, таснифи ва аҳамияти.

2. Аёллар, ўсмирлар ва ногиронларга меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш пайтида бериладиган қўшимча кафолатлар.

3. Аёллар, ўсмирлар ва ногиронларга иш вақти ва дам олиш вақтининг ҳисобидаги қўшимча кафолатлар.

4. Аёллар, ўсмирлар ва ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг ўзига хос хусусиятлари.

5. Аёллар, ўсмирлар ва ногиронларга оид кафолатларни бузганлиги учун жавобгарлик.

Вазиятли масала

Туман ҳокимлиги маҳкамасида котиба бўлиб ишловчи Г. ҳафтали иш вақтини 35 соатга қисқартириб, шунинг ҳисобидан шанба кuni қўшимча дам олиш кuni беришликни сўради. Аммо, ҳокимлик раҳбарияти тўлиқсиз иш вақти белгилаш имкони йўқлигини айтиб илтимосни рад қилди. Г. икки нафар эгизак, икки ёшга тўлмаган болалари борлигини айтиб, шундай иш вақти режими белгиланиши юзасидан судда низо қўзғади.

1. Г. нинг илтимоси асослими?
2. Ҳокимлик қарори тўғрими?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси. Т., “Адолат”. 1998.
2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”. 1999.
3. Ўзбекистон Республикасининг “Ногиронларни ижтимоий ҳимоялаш тўғрисида”ги Қонуни. 1991 йил 18 ноябр.
4. Ўзбекистон Республикасининг “Хотин-қизларга бериладиган қўшимча имтиёзлар тўғрисида”ги Қонуни. 1999 йил 14 апрел.
5. Ўзбекистон Республикасининг “Ўзбекистон Республикасининг ёшларга оид давлат сиёсати асослари тўғрисида”ги Қонуни. 1991 йил 20 ноябр.
6. Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнат муҳофазаси тўғрисида”ги Қонуни. 1993 йил 6 май.
7. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2000 йил 5 январдаги 865-тартиб рақами билан давлат рўйхатига олинган “Аёллар меҳнатининг қўлланилиши тўлиқ ёки қисман тақиқланган ноқулай меҳнат шароитига эга бўлган ишлар рўйхати”.
8. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш вазирлигининг 7-сонли, Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2001 йил 30 майдаги 1-сонли қарорлари билан тасдиқланган, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатининг қўлланилиши тақиқланган, меҳнат шароити ноқулай бўлган ишлар рўйхати.

9. Гасанов М., Соколов Е. “Ўзбекистон Республикасида Меҳнат шартномаси (контракти)”. Т., 1996, III китоб.

10. Гасанов М., Соколов Е. “Трудовое законодательства Узбекистана”. “Рабочее время и время отдыха”. Т., “Ўқитувчи”, 2000.

11. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”, Т., “Молия”, 1999.

12. Иноятов А. А., Турсунов Й. “Ижтимоий таъминот соҳасида аёлларга бериладиган қўшимча кафолатлар”. “Хотин-қизлар ва болаларнинг ҳуқуқларига оид қонун кафолатлари”, Т., “Ўзбекистон”, 2000, 203-236-б.

21-мавзу. Меҳнат низолари ва уларнинг ҳал этилиши

Талаба бу мавзуни ўрганиш пайтида ходим ва иш берувчи ўртасида юз бериши мумкин бўлган низолар, уларнинг сабабларини бартараф этиш усуллари, ушбу низоларни тўғри ва қонуний ҳал этилиши меҳнат муносабати иштирокчиларининг ҳуқуқлари ҳамда қонуний манфаатларини ҳимоя қилишда қандай аҳамиятга эга эканлиги ҳақида етарли тушунчага эга бўлиши лозим.

Меҳнат шароитларининг ноқулайлиги меҳнат шартларининг ўзгартирилиши бекор қилиниши, ходимларга қонунда назарда тутилган кафолатларни бермаслик ва бошқа бир қатор объектив ҳамда субъектив сабабларга кўра ходим ва иш берувчи ўртасида ўзаро келишмовчилик — меҳнат низоси юзага келади. Башарти бу ихтилоф томонларнинг ўзаро келишуви билан бартараф этилмаса, у ҳолда бу низо қонунда белгиланган ҳуқуқий воситалар ёрдамида ҳал этилади. Бундай ҳуқуқий механизм низони ҳал этиш ваколати берилган махсус органлар фаолиятининг ҳуқуқий шаклларини ҳамда қонунда назарда тутилган махсус воситалар ва усуллар мажмуини ўз ичига олади.

Меҳнат низоларини кўриб ҳал этилиш усулига кўра умумий ва махсус меҳнат низоларига, моҳиятига кўра меҳнат шартларини белгилаш, ўзгартириш, бекор қилишга оид меҳнат низолари ҳамда меҳнат шартларини қўллаш билан боғлиқ меҳнат низоларига бўлинади.

Умумий меҳнат низолари барча ходимларга оид низолар бўлиб, умумий тартибда низони кўриш комиссияси ёки суд йўли билан ҳал этилади. Махсус меҳнат низолари эса қонунда махсус назарда тутилган ҳолларда айрим тоифадаги давлат хизматчилари (суд, прокуратура ходимлари ва б.) га оид айрим меҳнат низолари бўйсунтиш тартибида юқори турувчи идора томонидан кўриб ҳал этилади. Меҳнат низоларини тез, самарали ва тўғри ҳал этишда уларнинг таллуқли ҳамда судловли эканлигини аниқлаш муҳим аҳамиятга эга. Умумий меҳнат низолари икки босқичда меҳнат низолари комиссиялари ва суд томонидан кўриб ҳал этилиши мумкин. Ходим бевосита судга бемалол мурожаат қилиши мумкин.

Меҳнат низолари комиссияси корхона, муассаса, ташкилотнинг бевосита ўзида фаолият олиб боради. Бу комиссиянинг ташкил этилиш тартиби, ваколатлари, иш кўриш ва қарор қабул қилиш тартиблари Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексида белгилаб қўйилган.

Меҳнат низолари комиссияси ташкил этилмаган корхоналарда юз берувчи низолар бўйича, шунингдек, қонунда махсус белгилаб қўйилган меҳнат низолари (масалан, ишдан бўшатиш, моддий зарарни қоплаш ва б.) юзасидан бевосита суд маҳкамаларига мурожаат қилиш назарда тутилган. Меҳнат низолари бўйича судга мурожаат қилиш тартиби ёзма даъво аризаси тақдим этиш бўлиб, бунда ходимлар давлат божи ва бошқа суд харажатларини тўлашликдан батамом озод қилинганлар.

Судларда меҳнат низоларини кўриш, ҳал қилиш, улар юзасидан чиқарилган қарорларни ижро этилишини таъминлаш Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик процессуал қонунчилиги, суд қарорларини ижро этиш тўғрисидаги қонун билек талаблари асосида амалга оширилади. Меҳнат низоси юзасидан чиқарилган айрим ҳал қилув қарорлари дарҳол ижро этилиши лозимлиги белгиланган. Суд қарорлари ижросини орқага қайтариш масаласида ҳам ўзига хос хусусиятлар мавжуддир.

Давлат хизматчиларини айрим тоифаларига оид меҳнат низоларини кўриб ҳал этишга оид қондалар махсус қонунчилик ҳужжатларида белгилаб қўйилади. Жамоага оид меҳнат низолари, яъни иш берувчи билан меҳнат жамоаси, иш берувчи вакиллик идоралари билан ходимлар вакиллик органи давлат бошқаруви идоралари ўртасида меҳнат шартларини белгилашга оид меҳнат низолари қонунда белгиланган тартибда ҳал этилади.

21-амалий машгулот режиси

1-машгулот.

1. Меҳнат низолари тушунчаси, юз бериш сабаблари ва таснифи.
2. Меҳнат низоларини судловлиги ва тааллуқлилигини белгилаш.
3. Меҳнат низолари комиссияси ва уларнинг ташкил этилиши.
4. Меҳнат низолари комиссиясида иш кўриш тартиби.

2-машгулот.

1. Судга тааллуқлилиги ва судда низо юзасидан даъво кўзгаш.
2. Меҳнат низосини судда кўриб, ҳал этиш тартиби.
3. Меҳнат низоси юзасидан чиқарилган суд қарорларини ижро этиш.
4. Бўйсунуш тартибида кўриб ҳал этиладиган меҳнат низолари ва уларнинг кўриб ҳал этилиши.

Вазиятчи масалалар

1-масала.

“Карбон” хусусий корхонасининг технологи К. 20 декабр куни ишга ярим соат кеч келди. Шу сабабли унга ўртача ойлик иш ҳақининг 50% миқдори интизомий жазо чораси сифатидаги жарима солинди.

К. бундан норози бўлиб судга мурожаат қилди ва ўз аризасида метро станциясида ҳужжати текширилганлиги, ёнида ҳужжати бўлмаганлиги сабабли шахсини аниқлагуларича 40 минут милиция таянч пунктида турганлигини, иш берувчи эса унинг бу вазини инобатта олмаганлигини кўрсатди.

Фуқаролик ишлари бўйича туманлараро суднинг навбатчи судяси унинг даъво аризасини қабул қилишни рад этди ва бундай низолар даставвал бевосита корхонанинг ўзидаги меҳнат низолари комиссияси томонидан кўриб чиқилиши шарт эканлигини уқтирди.

- К.нинг меҳнат низоси судга тааллуқлими?
- Судянинг ҳулосаси асослими?
- Низо қандай ҳал этилиши лозим?

2-масала.

Корхонада лавозим қисқариши туфайли ишдан бўшатишган ходим О. ишга тиклашни сўраб судга мурожаат қилди. У ўз

аризасида олдиндан огоҳлангирилмаганлигини, ўрнига бошқа ходим ишга қабул қилинганлигини кўрсатди.

Судда унинг даъво аризасини қабул қилишлик рад этилди, бу ҳақдаги ажримда ишдан бўшатишлик ҳақида буйруқ чиқарилганидан буён саккиз ой ўтиб кетганлиги, ваҳоланки, ишга тиклаш ҳақидаги ариза билан буйруқ чиқарилган кундан бошлаб уч ой ичида судга муружаат қилиш мумкинлиги кўрсатилди?

– О.нинг даъво аризаси қабул қилиниши лозимми?

– Суднинг ажрими қонун талабларига мосми?

– Ишга тиклаш ҳақидаги низолар бўйича судга муружаат қилиш муддати қанча?

3-масала.

Ходимни ишга тиклаш ва мажбурий иш қолдириш вақти учун уч ойлик ўртача иш ҳақини ундириб бериш тўғрисидаги биринчи босқич судининг ҳал қилув қарори кассация босқичи суди томонидан бекор қилинди ҳамда ушбу низо юзасидан олдин судда иш кўрилганлиги, ҳал қилув қарори чиқарилганлиги ва унда даъво талаблари рад этилганлигини, бу ҳал қилув қарори ҳеч ким томонидан бекор қилинмаганлигини суд ажримда кўрсатди. Шу асосда ходимга 3 ойлик иш ҳақи миқдорида тўланган маблағни қайтарилиши талаб қилинди.

– Кассация босқич судининг ходимга тўланган маблағни қайтариб олиш ҳақидаги қарори тўғрими?

– Ходимга тўланган маблағлар юзасидан суд қарорларининг қайта ижро қилиниш тартиби қандай?

– Суд қарорлари қай тарзда ижро этилади?

Тавсия этиладиган адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси. Т., “Адолат”, 1999.

259-модда. Якка меҳнат низоларининг тарафлари ва мазмуни.

Якка меҳнат низолари – бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъриий ҳужжатларда кўзда тутилган меҳнат шартларни қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Бундай ҳолатларда ходимлар вакиллик органи ходим манфаатини ифода этувчи тараф бўлиб ишгирок этиши мумкин.

260-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар.

Якка меҳнат низоларини қуйидагилар кўриб чиқадилар:

– меҳнат низолари комиссиялари. Ушбу Кодекснинг 269-моддасида қўрсатилган низолар бундан мустасно;

– туман (шаҳар) судлари.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Меҳнатнинг шартларини белгилаш масалаларига доир яқка меҳнат низолари ушбу Кодекснинг 280-моддасига мувофиқ кўриб чиқилади.

262-модда. Меҳнат низолари комиссиялари тузиш.

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда меҳнат низолари комиссияларини тузиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат низолари комиссиялари иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тенглик асосида тузилади.

Комиссияга касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органидан жалб этилган аъзолар тегишли органининг қарори билан, иш берувчининг вакили эса унинг буйруғи билан тасдиқланадилар.

Меҳнат низолари комиссияларининг миқдорий таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органининг келишувига биноан белгиланади.

270-модда. Меҳнат низосини ҳал қилишни сўраб мурожаат этиш муддатлари.

Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади:

– ишга тиклаш низолари бўйича – ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;

– ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича зарар етказилганлиги учун иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;

– бошқа меҳнат низолари бўйича ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой.

Ушбу моддада белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар суд ёки меҳнат низолари

комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин. Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга муурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

2. Намунавий ички меҳнат тартиби қоидалари. 5-бўлим, 5.1-5.6-бандлари.

3. Ўзбекистон Республикасининг “Судлар тўғрисида”ги Қонуни. Янги таҳрирда. 2000 йил 20 август.

4. Ўзбекистон Республикасининг “Прокуратура тўғрисида”ги Қонуни. Янги таҳрирда.

5. Ўзбекистон Республикаси Олий суди пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-рақамли қарори.

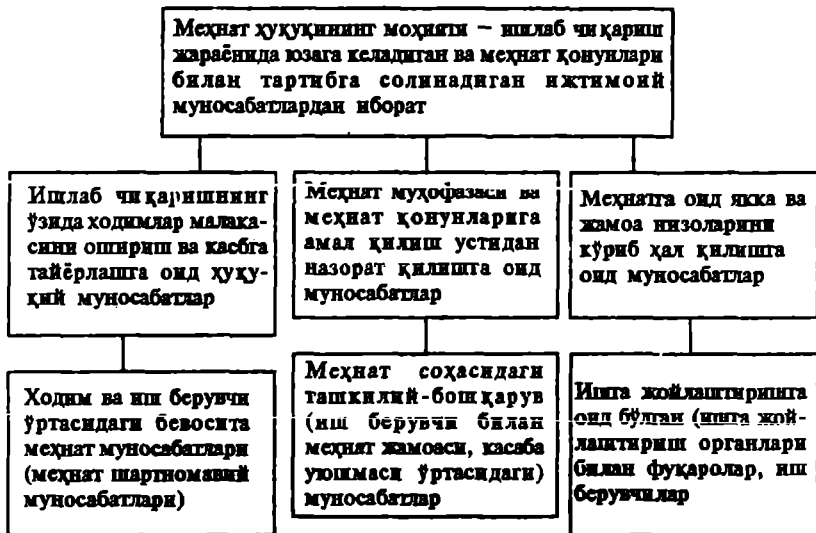
6. Гасанов М., Соколов Е. “Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти)”. III китоб. Т., 1996.

7. Гасанов М., Соколов Е. “Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари”. Ўзбекистонда меҳнат шартномаси (контракти). I китоб, Т., 1999.

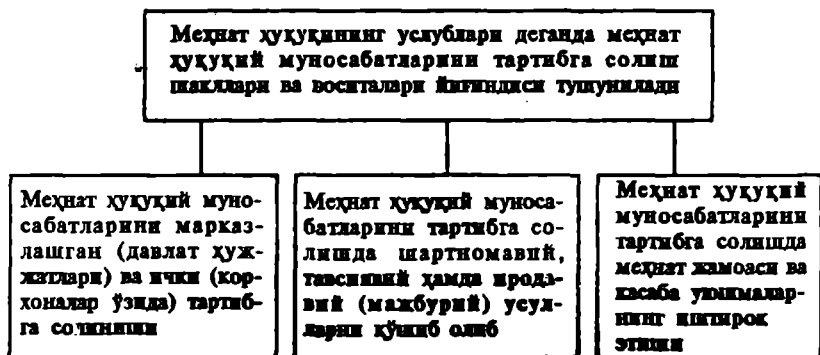
8. Турсунов Й. “Меҳнат ҳуқуқи”, Т., “Молия”, 1999.

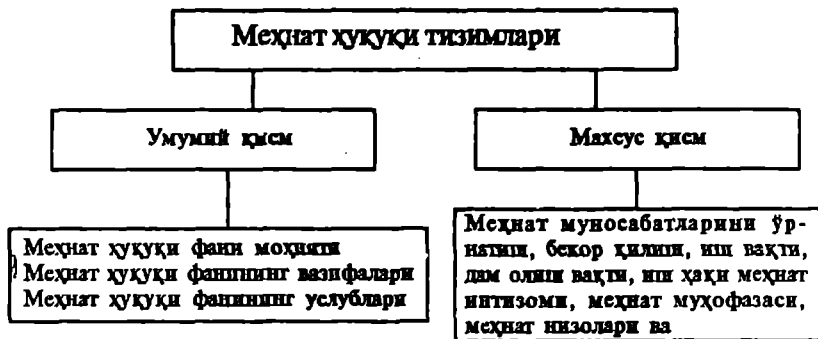
II БЎЛИМ. АЙРИМ МАВЗУЛАРГА ОИД ЧИЗМАЛАР

1-чизма

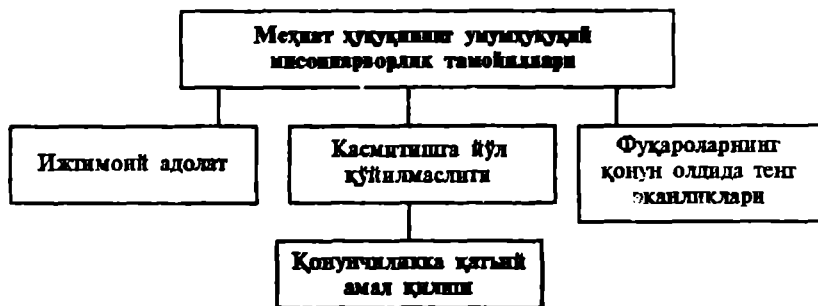


2-чизма

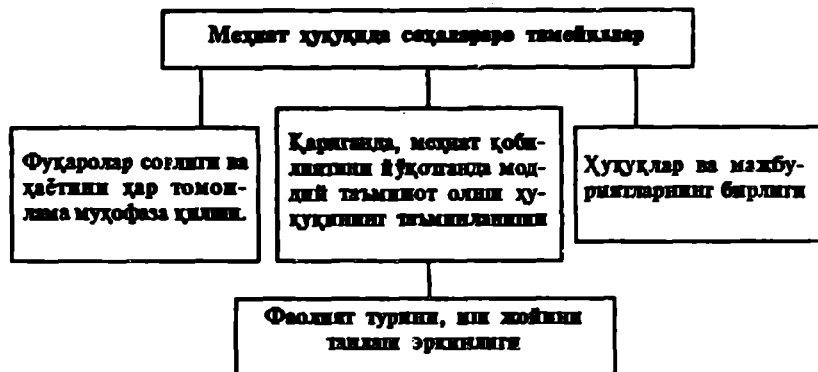


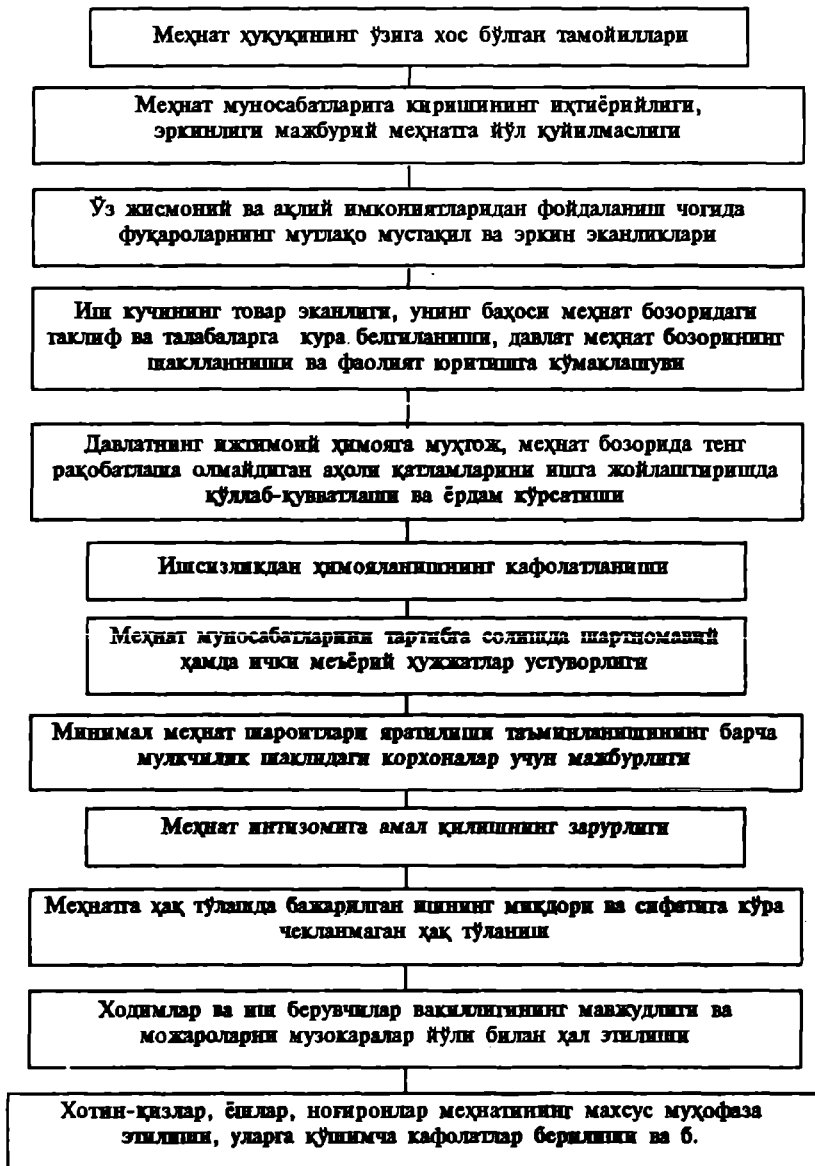


4-чизма



5-чизма





Меҳнат ҳуқуқининг тизимлари - ягона ҳуқуқ соҳасини ташкил этувчи ва nisбий мустақил ташкилий тузилшига ҳуқуқ институларига эга бўлган ҳуқуқий меъёрлар йиғинидисдан иборат

Умумий қисм (фанинг моҳияти, манбалари, жамоа шартномалари, келишувлари ва ҳ.к.)

Махсус қисм (алоҳида ҳуқуқий институлар)

Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари деганда – меҳнатни қўллаш, меҳнат бозорини тартибга солиш соҳасида қонуларда мустақамланган раҳбарий ғоялар, давлат сиёсатининг моҳияти тушунилади

Меҳнат бозорини тартибга солишдаги давлат сиёсатини ифодаловчи тамойил

Ходимлар меҳнат шартинини белгилашга оид тамойиллар

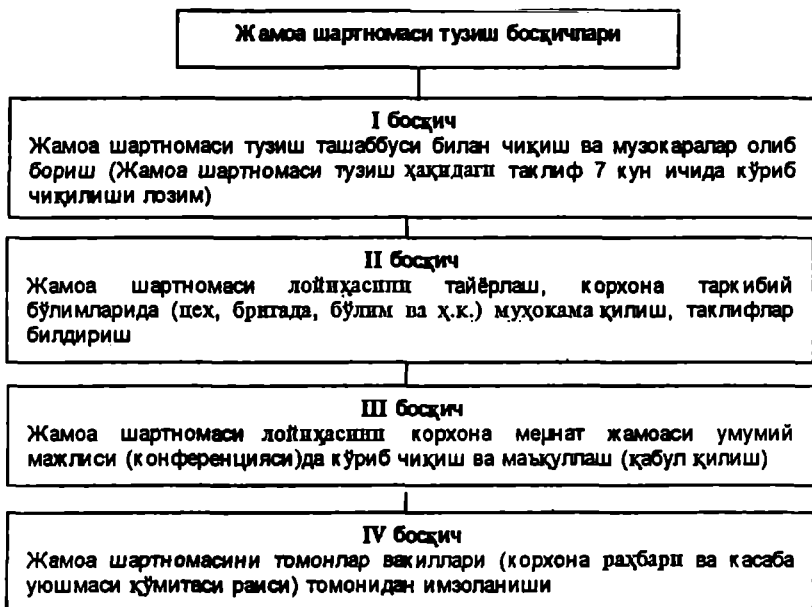
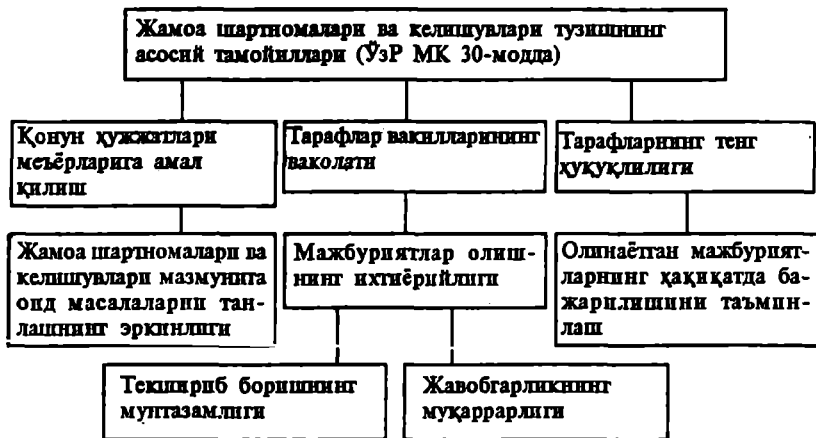
Ёлланма меҳнатдан фойдаланишнинг ҳуқуқий тартибга солишга оид тамойиллар

Меҳнат муҳофазаси ва ходимлар ҳуқуқларини ҳимоялашга оид тамойиллар

Жамоа шартномаси - корхонада иш берувчи билан ходимлар уртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга нод муносабатларини тартибга солувчи меъерий ҳужжат (ЎзР МК 29-модда, 1-қисм)

Иш берувчи (корхона мулкдори ёки унинг томонидан вакил қилинган шахс - корхона раҳбари)

Корхона ходимлари жамоаси (корхона касаби уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи тимсолида)



Иш билан таъминланганлик ва банд аҳоли тушунчаси

Иш билан таъминлаш (бандлик) – фуқароларнинг қонун ҳужжатларига эид келмайдиган, ўз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини қондириш билан боғлиқ бўлган, уларга иш ҳақи (фойда) келтирадиган фаолиятдир

Ёлланиб ишлаётган, ҳақ туланадиган бошқа ишларни бажараётган фуқаролар

Иш жойи (лавозими) сақлашиб турган, аммо вақтинча ишда бўлмаган фуқаролар

Ўзини иш билан таъминлаётган (якка тадбиркор) фуқаролар

Ҳарбий ва муқобил хизматни ўтаётган фуқаролар

Ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда таълим олаётган фуқаролар

Пенсионерлар ва аҳолининг муайян моддий таъминот манбаига эга бўлган бошқа табақалари

13-чизма

Давлат фуқароларининг меҳнат қилиш ҳуқуқлари амалга оширилишини қонунида белгиланган даярада кафолатлайди

Иш билан таъминлаш тури, турли меҳнат режимида ишни танлаш эркинлиги кафолати

Ишга қабул қилишни қонунига ҳилоф равишда рад этиш, ғайри қонуний ишдан бўшатилдан ҳимоялаш кафолатлари

Мақбул келадиган ишга танлаш ва ишга жойлаштиришга бепул ёрдам бериш кафолати

Меҳнат қилиш ҳуқуқини рўёбга чиқаришда ҳар кимга тенг имкониятлар яратиб берилаш кафолати

Янги касбга пулсиз ўқитиш, малакасини ошириш имконини яратиш кафолати

Бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатларни қоплашлик кафолати

Ҳақ туланадиган жамозт ишларда қатнашини учун муддати меҳнат шартномаси тузиш имконияти берилиши кафолатлари

Меҳнат ҳуқуқининг субъектлари - меҳнат ҳуқуқий муомала лбақатида эга бўлган ва меҳнат ҳуқуқий муносабатларида қатнашган йўли билан ўз субъектив ҳуқуқ-мажбуриятларини амалга оширувчи шахслар.

Ходимлар - ишга ёлланган йўли билан ўз жисмоний ва ақлий қўлқончаларини амалга оширувчи жисмоний шахс

Иш берувчи - ходимларни ишга ёллаган, уларга зарур меҳнат шартонлари яратиб беришга ва иш ҳақи тўловига қодир бўлган юридик ёки жисмоний шахс.

ЎЗР
фуқаролари

Хорижий мавлакат
фуқаролари
ва фуқароллиги йўқ
шахслар

Ходимларнинг
вакиллик
органлари

Юридик
шахслар

Хусусий фуқаролар
(манший турмуш
эҳтиёжлари учун)

Иш берувчиларнинг
вакиллари

Касаба
уюшмалари
(корхона, минтақа,
тармоқ ва б.)

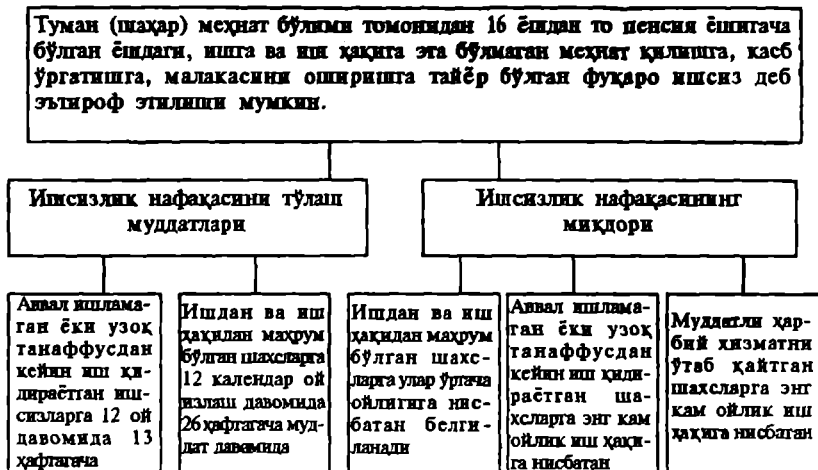
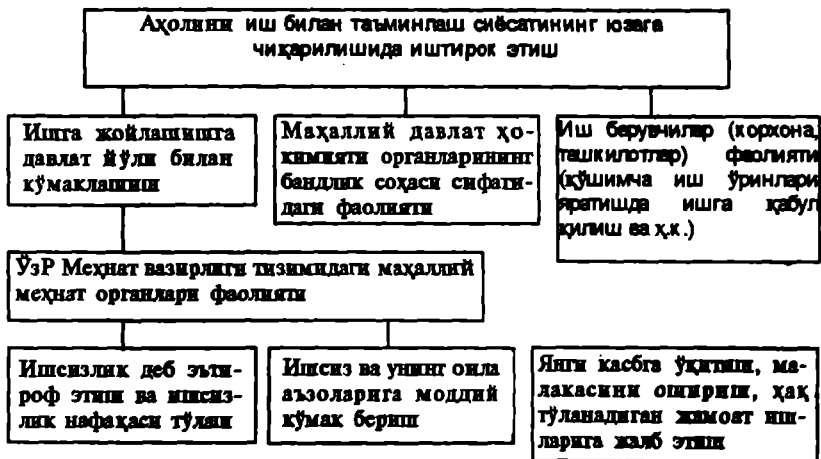
Корхона
меҳнат
жамоаси

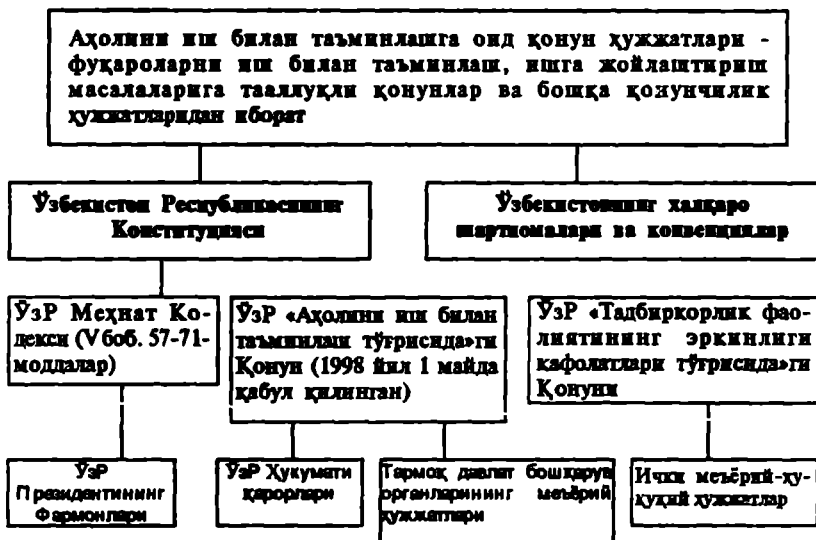
Ходимларнинг бошқа
вакиллик органлари
(иш ташлаш ёки стачка
қўмиталари ва ҳ. к.)

Корхона
мямурияти

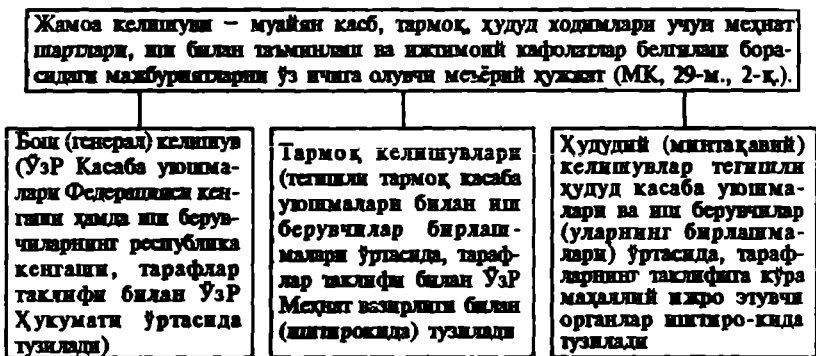
Иш берувчилар
уюшмалари,
ассоциациялари ва
ҳ. к.

Товар ишлаб
чиқарувчилар ва
тадбиркорлар
палатаси

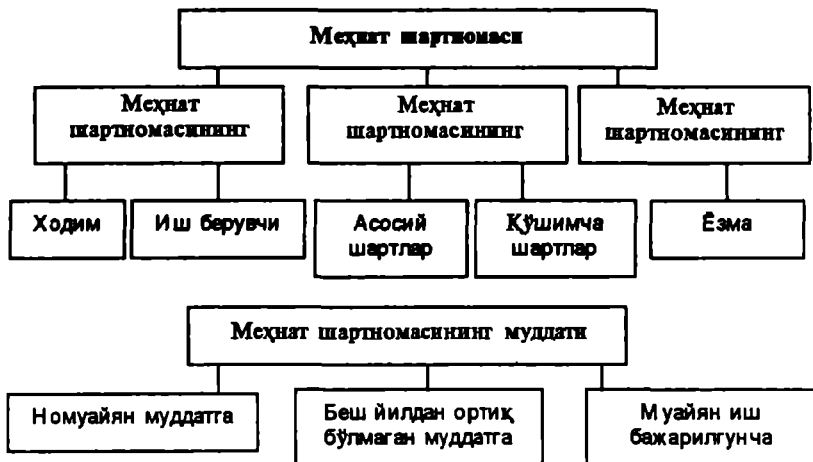
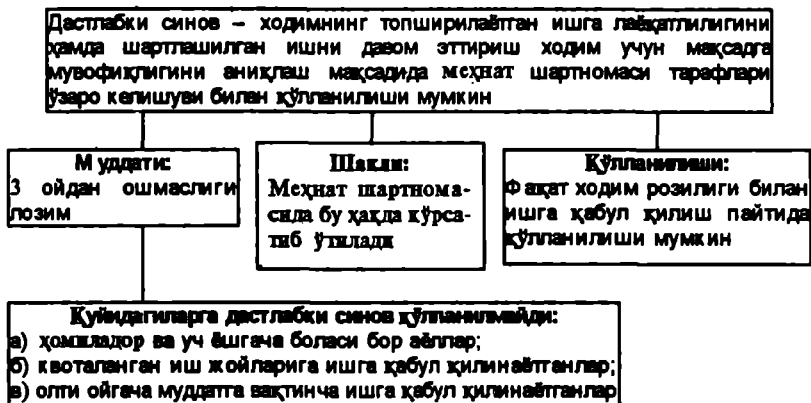


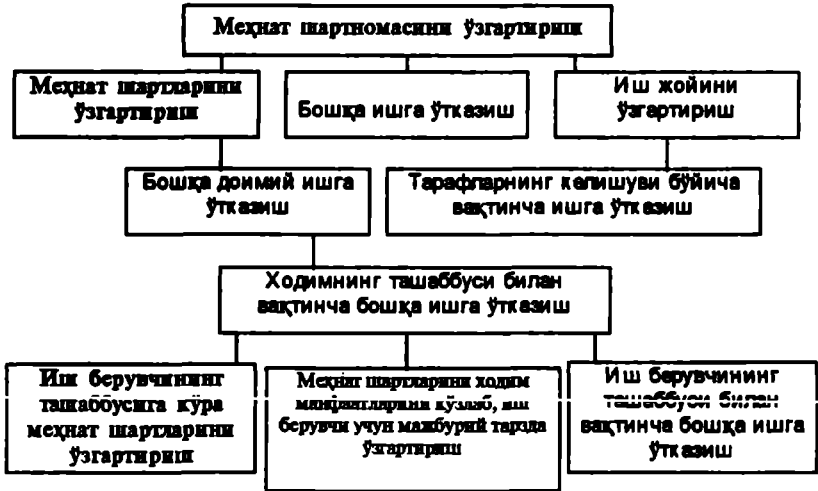


18-чизма

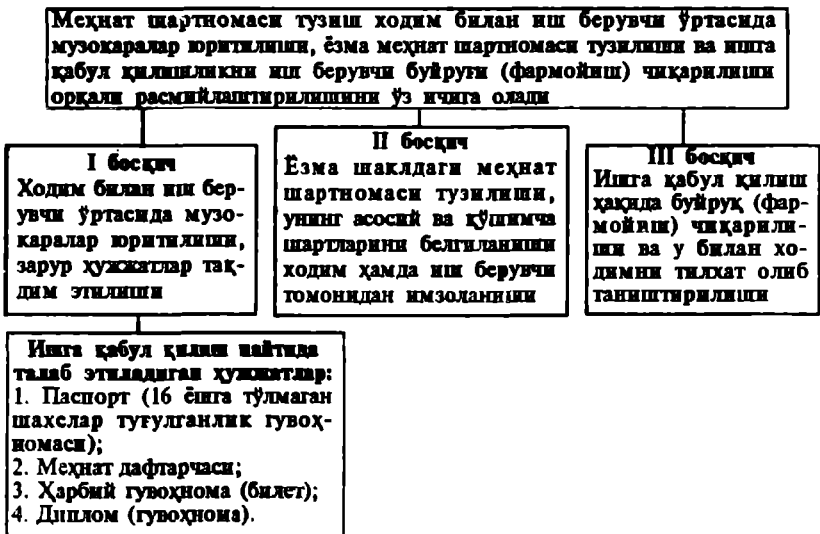


Дастлабки синов ва унинг қўлланилиши





Меҳнат шартномаси тузиш босқичлари ва тартиби



Меҳнат шартномасининг бекор бўлиши ва унинг умумий асослари

Меҳнат шартномасининг бекор бўлиши деганда қонунда кўзда тутилган асослар юз берганда ходим ва уни берувчи ўртасидаги меҳнат муносабатлари белгиланган тартибда барҳам тоғиши назарда тутилади.

Тарафларнинг ўзаро келишуви билан (МК 97-м., 1-б.)

Тарафлардан бирининг ходим ёки уни берувчининг таъаббуси билан (МК 97-м., 2-б.)

Меҳнат шартномаси тарафлари хоҳишига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра (МК 106-м., 4-б.)

Меҳнат шартномасида кўрсатилган муддат тамом бўлиши билан (МК 97-м., 3-б.)

Меҳнат шартномасида назарда тутилган асослар билан (МК 97-м., 5-б.)

Ходим инти муддатга сайланмаганлиги ёки танловдан ўтмаганлиги (сайлов ёки танловда яқинроқ эътидан воз кечиши) МК 97-м., 6-б.)

24-чи兹ма

Меҳнат шартномасини уни берувчининг таъаббуси билан бекор қилиши асослари

Технологиядаги, янгилаб чиқариши ва меҳнатни танқил этишидаги ўзгаришлар, ходимлар сон (лавозим) ёки уни хусусиятининг ўзгаришга олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги

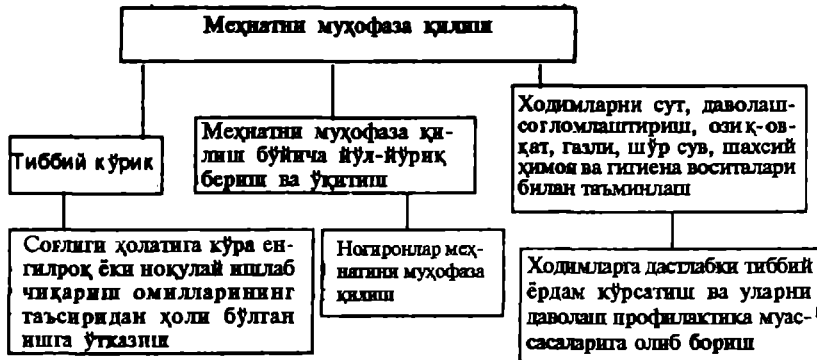
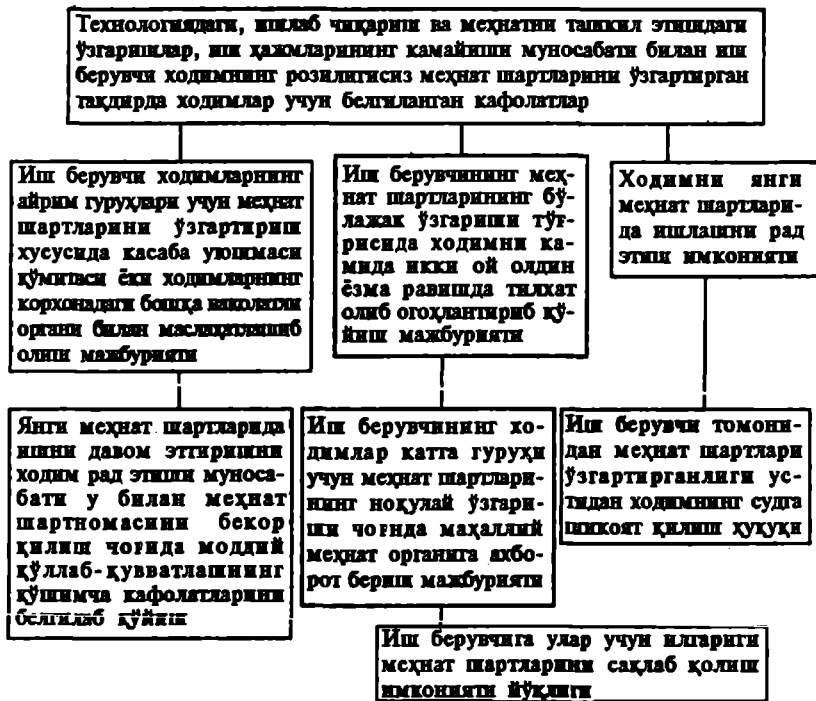
Ходимнинг иш малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғломлик ҳолатига кўра бажарилган ишга нолойиқ бўлиб қолиши

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги

Ўриндошлик асосида ишлайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан

Мулкдорнинг алмашинуви сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси



Меҳнат шартномасини тарафлар хоҳишига боғлиқ бўлмаган асослар билан бекор бўлиши

Меҳнат шартномаси ходим ва иш берувчига боғлиқ бўлмаган (улар истагига зид равишда) бекор бўлишига қонун ҳужжатларида махсус назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади (МК 106-м)

Ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилиши билан (МК 106-м., 1-б)

Шу ишни илгари ба-жариб келган ходимни суд ёки бошқа орган томонидан ўз ишига тик-ляниши (МК 106-м., 2-б.)

Ходимни суд ҳукми билан жазога маҳкум этилиши ҳукми ижро этилиши ходимни ишда қўлиниши истисно этган ҳолда (МК 106-м., 3-б.)

Ишга қабул қилиш қондалари бузилганлиги (агар уни бар-тараф этиб бўлмаса) МК 106-м., 4-б.

Ходим вафот этиши муносабати билан. МК 106-м., 5-б.

Қонунда назарда ту-тилган бошқа ҳол-ларда. МК 106-м., 6-б.

28-чизма

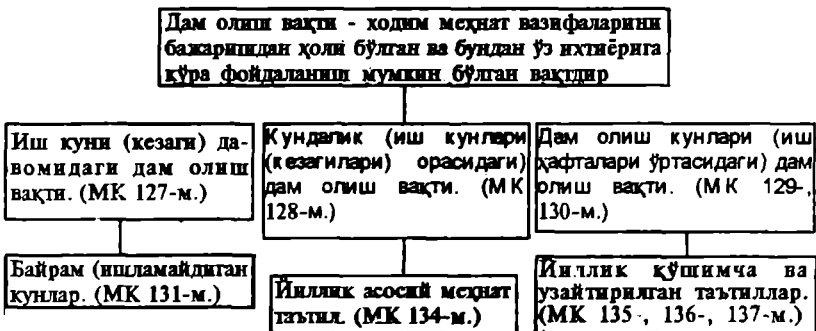
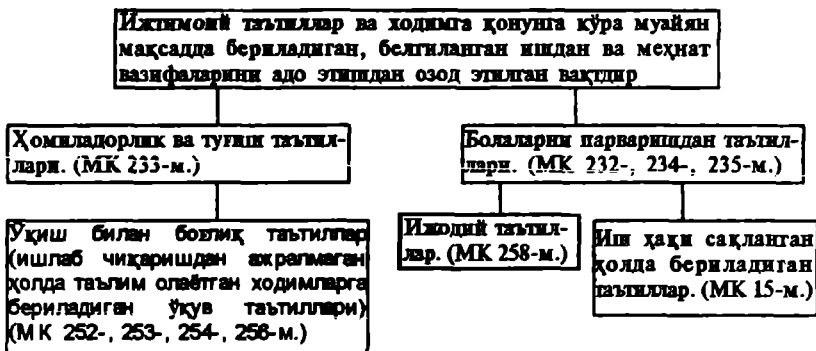
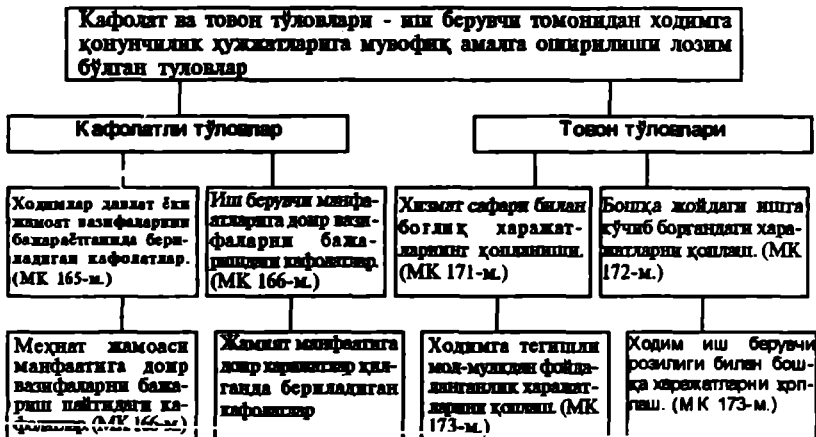
Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги - бир томон ўз айбли хатти-ҳаракати билан етказган моддий зарарини иккинчи томонга қонлаб бориш мажбуриятидан иборат

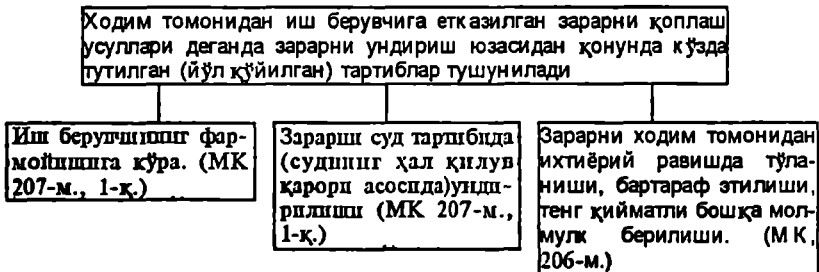
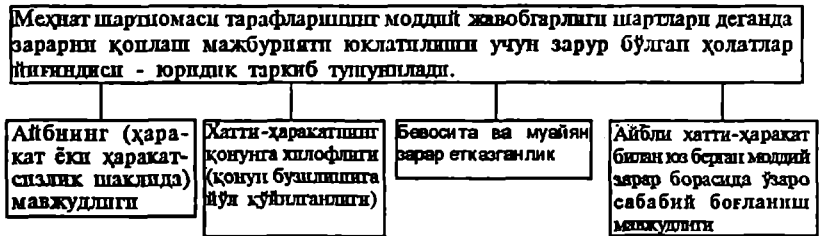
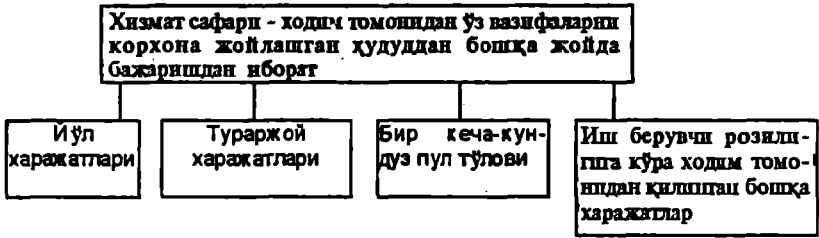
Ходимнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлиги — қонунчилик ҳужжатида белгиланганидан кўп бўлиши мумкин эмас

Иш берувчининг моддий жавоб-гарлиги — қонунчилик ҳужжат-ларида белгиланганидан кам бўлиши мумкин эмас

Чекланган моддий жавобгар-лик (МК 108-м.)

Тўлиқ моддий жавобгарлик (МК 202-м.)





Ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно этувчи ҳолатлар қонунда назарда тутилган ҳаракат ва ҳодисалар бўлиб, уларнинг мавжуд бўлиши ходимнинг моддий жавобгарликдан озод этилишига асос бўлади.

Бартараф этиш мумкин бўлмаган куч (табiiий офат, фавкулотда ҳодиса ва б.)лар

Одатдаги ҳўжалик таваккалчилиги (янги техникани синиш, катта фойда олиш мақсадида таваккалчилик қилиш ва ҳ.к.)

Охириги зарурат (хавф-хатарни бартараф этишнинг бошқа чораси қолмаганлиги)

Зарурий мудофаа (ҳаст. соғлиқ ёки мулкнинг манфаатларни жинсий таъовуздан ҳимоя қилиниши)

36-чизма

Ходимга иш берувчи томонидан сўказиладиган зарар объектлари.

Моддий зарар

Маънавий зарар (руҳий ёки жисмоний азоблаш туфайли зарар сўказилиши)

Ходим ҳастига ёки соғлигига зарар сўказилиши (даволаш ва дори-дармон ҳаражатлари ҳам шу жумлада)

Ходимнинг мол-мулкига (ашёларига) зарар сўказилиши

Ходимни мажбурлан иш қолдир-иш (бекор қолдириши) туфайли зарар сўказилиши

Ходимга кам ҳақ туланадиган ишга гайриқонуний ўтказиш йўли билан зарар сўказилиши

37-чизма

Меҳнат интизоми

Корхонанинг ички меҳнат тартиби қондалари интизоми тўғрисидаги устав ва шизомлар

Ходимнинг иш ва берувчининг бурчлари

Меҳнат интизомини таъминлаш

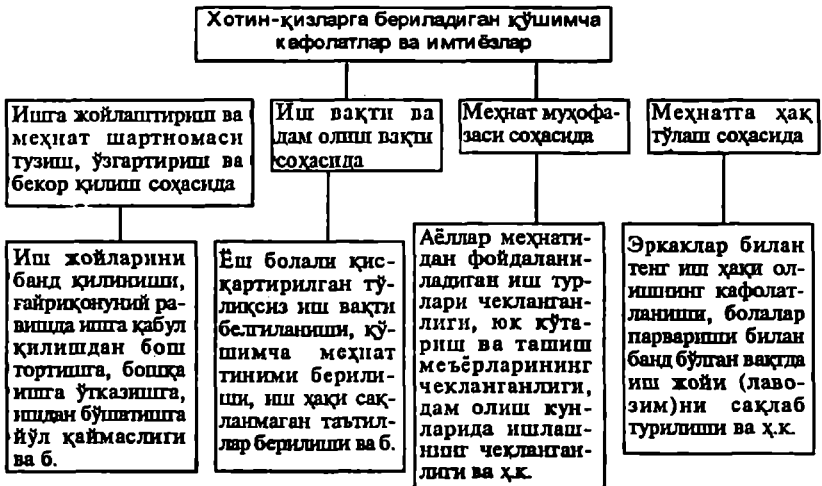
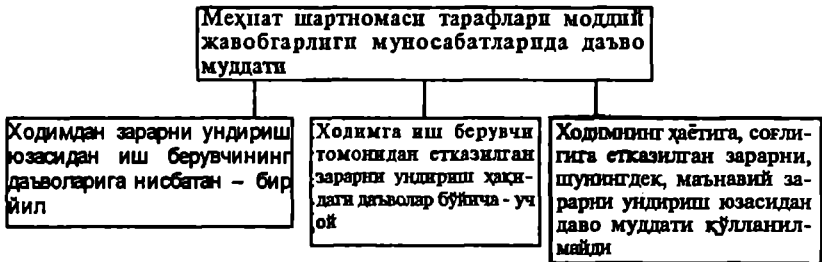
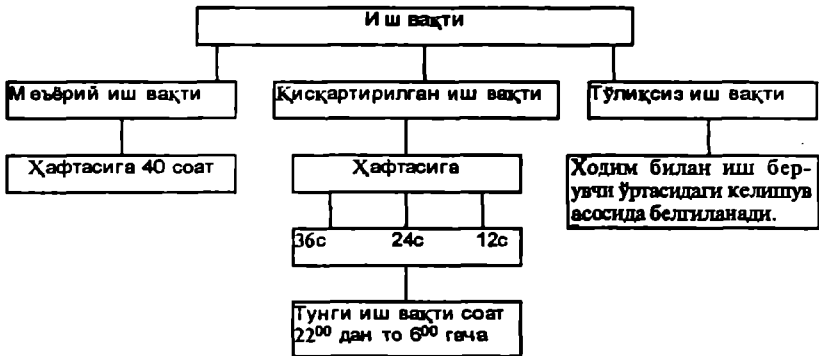
Меҳнат учун рағбатлантириш

Интизомий жазо

Хайфсан

Ўртача ойлик иш ҳақининг 30% дан ортиқ бўлмаган меҳнат интизоми қўпол тарзда бузилганида 50% дан ортиқ бўлмаган ҳажмда жарима

Меҳнат шартномасини бекор қилиш



Яска меҳнат низолари - бўлиш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа меъёрий ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўланиш юзасидан келиб чиққан келишимовчиликлар

Корхона ва ташкилотлариди тузиладиган меҳнат низолари комиссияси томонидан кўрилади. (МК 262-, 266-м.)

Туман (шаҳар) фуқаролик ишлари бўйича судлар томонидан кўрилади. (МК 268-м.)

Корхона ва ташкилотлариди тузиладиган меҳнат низолари комиссияси томонидан кўрилади. (МК 262-, 266-м.)

Меҳнат низоси юзасидан судга мурожаат қилиш муддатлари

Ишга тиклаш низолари бўйича - ходимга ишдан бўшатилган тўғрисидаги буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой давомида

Ходим томонидан етказилган зарарни ундириш юзасидан зарар аниқланган кундан бошлаб бир йил давомида

Бошқа меҳнат низолари бўйича ходим ўз ҳуқуқлари бузулганлигини билган кундан бошлаб уч ой ичида

Ходим ҳаёти соғлиғига етказилган зарар, шунингдек, маънавий зарар юзасидан даъво муддати қўлланилмайди ва ушбу масалаларда истаган вақтда мурожаат қилиниши мумкин

Меҳнат низосини кўришни сўраб судга мурожаат қилиш ҳуқуқига эга шахслар. (МК 268-м.)

Ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакоилият органи

Меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори

Иш берувчи

Прокурор

III БЎЛИМ. ТЎЛИҚ ҲУҚУВ КУРСИ БЎЙИЧА ТЕСТ САВОЛЛАРИ ВАРИАНТЛАРИ

№1

1. Давлат мулки шаклидаги корхоналарда ходим томонидан
етказилган моддий зарар ундиришдан воз кечишига:

- а) йўл қўйилади;
- б) корхона жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, йўл қўйилади;
- в) юқори турувчи ташкилот рози бўлса, йўл қўйилади.

2. Муддатли меҳнат шартномасининг энг узоқ муддати:

- а) 1 йилдан ошмаслиги лозим;
- б) 5 йилдан ошмаслиги лозим;
- в) 3 йилдан ошмаслиги лозим.

3. Иш берувчининг асосий фондларига тааллуқли мол-мулклари
талоп-торож қилинган, камомад бўлган, қасддан бузилган тақдирда
зарар миқдори:

- а) қийматликларнинг баланс баҳоларида;
- б) ваколатли орган иш кўрилган кунлардаги бозор баҳоларида;
- в) тарафлар ўзаро келишиб белгилайдиган баҳоларда аниқланади.

4. Белгиланган меъёрларда сут профилактик озик-овқат
маҳсулотлари билан:

- а) корхонадаги барча ходимлар;
- б) алоҳида тусга эга бўлган вазифаларни бажарувчи ходимлар;
- в) меҳнат шарафити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар таъминланадилар.

5. Ходимлар етказган моддий зарар улар томонидан ихтиёрий
равишда қопланishi:

- а) мумкин;

- б) мумкин эмас;
- в) иш берувчи рози бўлса, мумкин.

6. Ходимнинг меҳнат қилиш қобилиятига етказилган зарар иш берувчи томонидан:

- а) қопланади;
- б) қопланмайди;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

7. Корхона раҳбари томонидан етказилган зарар хўжалик суди томонидан ундирилиши:

- а) мумкин;
- б) мумкин эмас.

8. Корхоналарнинг Намунавий ички меҳнат тартйби қондалари қачон давлат рўйхатига олишга шлгани аниқланг:

- а) 1996 йил 2 июнда Меҳнат вазирлиги томонидан;
- б) 2000 йил 9 апрелда Вазирлар Маҳкамаси томонидан;
- в) 1999 йил 7 майда Меҳнат вазирлиги томонидан;
- г) 1999 йил 14 июнда Адлия вазирлиги томонидан.

9. Ҳар йили 14 календар кундан иборат иш ҳақи сақланмайдиган таътил кимларга берилишини аниқланг:

- а) аёлларга;
- б) ишлаётган I-II гуруҳ ногиронларига;
- в) икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга;
- г) 12 ёшга тўлмаган 2 ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга.

Жавоб вариантлари: I. Ҳамма жавоблар тўғри;

II. а), в) жавоблар тўғри;

III. б) г) жавоблар тўғри.

10. Ходим томонидан етказилган зарар иш берувчининг фармойиши билан иш ҳақидан ушлаб қолинишига:

а) зарар суммаси энг кам ойлик иш ҳақидан ошмаса, йўл қўйилади;

б) ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошса, йўл қўйилади;

в) тўғри жавоб йўқ.

№ 2

1. Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугамасдап аввал бекор қилиниши:

а) мумкин эмас;

б) мумкин;

в) иш берувчи рози бўлса, мумкин.

2. Ходимга маънавий зарар етказилганда, унга тўлападиған товои миқдори:

а) иш берувчи томонидап белгиланади;

б) суд томонидап белгиланади ва миқдори ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак;

в) ходим томонидан белгиланади;

г) экспертиза йўли билан аниқланади.

3. Корхопа мол-мулкининг эгаси ўзгарганда:

а) жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади;

б) ўз кучини йўқотади;

в) ўз кучини 6 ой давомида сақлаб қолади;

г) ўз кучини 3 ой давомида сақлаб қолади.

4. Ишга қабул қилиш пайтида талаб этиладиган ҳужжатлар рўйхатини кўрсатиш:

а) паспорт, олдинги иши ҳақида маълумотнома, оиласи ҳақида маълумотнома;

б) паспорт (туғилганлик гувоҳномаси), меҳнат дафтарчаси, ҳарбий билет, диплом (гувоҳнома);

в) меҳнат дафтарчаси, фотосурат, тавсиянома.

5. Меҳнат шартномаси қайси шаклда тузилади:

а) оғзаки;

б) ёзма;

в) тарафлар келишиб, белгиланган шаклда.

6. Ишдан бўшатип пафақасининг миқдори қайси жавобда тўғри кўрсатилган?

- а) энг кам ойлик иш ҳақидан ошмаслиги керак;
- б) ходимнинг уч ойлик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак;
- в) ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

7. Меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор бўлгани ҳақидаги буйруқ пухаси ходимга:

- а) 1 ҳафта ичида;
- б) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;
- в) иш берувчи хоҳлаган пайтда беради.

8. Меҳнат шартномаси қақдай муддатта тузилиши мумкинлигини белгилап:

- а) номуайян муддатта, 10 йилгача муддатта;
- б) 5 йилгача муддатта, муайян ишни бажариш муддатига, номуайян муддатта;
- в) меҳнат шартномаси тарафлар келишуви билан исталган муддатта тузилиши мумкин.

9. Меҳнат дафтарчасини қачон юритилишини аниқлап:

- а) давлат корхоналарида ишловчиларга;
- б) фермер хўжалиги аъзоларига;
- в) барча турдаги корхоналарда ёлланиб ишловчи, якка тадбиркор ҳисобланувчи фуқароларга.

10. Судялар ишга тиклаш ҳақидаги меҳнат пизолари юзасидан фуқаролик ишлари бўйича судларга мурожаат қилишлари:

- а) мумкин;
- б) мумкин эмас;
- в) Адлия вазирлиги розилик берса, мумкин.

№ 3

1. Иш берувчи ташаббусига кўра ишдан бўшатилишига йўл қўйилмайдиган хотин-қизлар тоифасини аниқлап:

- а) барча болали аёллар;
- б) 14 ёшга етмаган (ногирон 16 ёшга етмаган) боласи бор аёллар;

- в) ҳомиладор ва 2 ёшга етмаган болали аёллар;
- г) тўғри жавоб йўқ.

2. 18 ёшга етмаган шахслар ўта зарарли ва ўта оғир ишларда:

- а) ҳафтасига 24 соат ишлайди;
- б) ишлашларига йўл қўйилмайди;
- в) ҳафтасига 14 соат ишлайди.

3. 16 ёшга етмаган шахсни ишга қабул қилишдан аввал:

- а) ота-онасининг оғзаки розилиги олинishi керак;
- б) мактаб маъмуриятининг ёзма розилиги олинади;
- в) ҳомийлик ва васийлик органларининг ёзма розилиги олинishi лозим;
- г) отаси ёки онаси, ёхуд уларни ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги олинishi керак.

4. Ходим томонидан жиноят содир этилиши:

- а) у билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига олиб келади;
- б) бу ҳақдаги суд ҳукми кучга киргач, башарти ходим аввалги ишини бажаришда давом этиши мумкин бўлмаса, ишдан бўшатилишига сабаб бўлади;
- в) иш берувчи хоҳласа жиноят содир этган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин.

5. Олий ўқув юргларида диплом лойиҳасини тайёрлаш ва уни ҳимоя қилиш учун:

- а) 1 ой таътил берилади;
- б) 2 ой таътил берилади;
- в) 3 ой таътил берилади;
- г) 4 ой таътил берилади.

6. Корхонада меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса ходим меҳнат низосини ҳал этилишини сўраб:

- а) маҳаллий меҳнат органига мурожаат қилади;
- б) судга мурожаат қилади;
- в) касаба уюшмаси қўмитасига мурожаат қилади.

7. 18 ёшга етмаган ва ўқув жараёни давомида бўш вақтларда ишлаётган ходимнинг ҳафталик иш вақти:

- а) 36 соатдан ошмаслиги керак;

- б) 24 соатдан ошмаслиги керак;
- в) 18 соатдан ошмаслиги керак;
- г) ходим ва иш берувчи ўзаро келишиб белгилайдилар.

8. III гуруҳ ишчиларига қўшимча меҳнат тўғрисида бериладими:

- а) ҳа;
- б) йўқ.

9. Ўртача ойлик иш ҳақининг 20 фоизи миқдоридagi жарима интизомий низоми қўлланиладими?

- а) ҳа;
- б) йўқ.

10. Корхонада меҳнат низоми комиссияси тузилмаганлиги иш берувчининг маъмурий жавобгарлигига сабаб:

- а) бўлади;
- б) бўлмайди.

№ 4

1. Ишга тиклаш ҳақидаги низолар юзасидан ходим судга:

- а) 10 кун ичида;
- б) 3 ой давомида;
- в) 1 йил ичида;
- г) буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб 1 ой давомида муружаат қилиш мумкин.

2. Корхона мол-мулкнинг эгаси ўзгарганида:

- а) жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади;
- б) ўз кучини йўқотади;
- в) ўз кучини 6 ой давомида сақлаб қолади;
- г) ўз кучини 3 ой сақлаб қолади.

3. Иш берувчи меҳнат шартларини бир томонлама ўз таъаббуси билан ўзгартиришга:

- а) ҳақли эмас;
- б) ҳақли;
- в) қонунда бевосита назарда тутилганда ва белгиланган тартибда рўйи эттани ҳолда ҳақли;
- г) ходим рози бўлса, ҳақли.

4. Меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш:

- а) давлат йўли билан тўлиқ кафолатланади;
- б) кафолатланмайди;
- в) қонуларда белгиланган доирада кафолатланади.

5. «Ишсиз» деб эътироф этиш:

- а) корхона иш берувчиси томонидан;
- б) касаба уюшмаси томонидан;
- в) маҳаллий меҳнат органи томонидан;
- г) маҳаллий ҳокимият органи томонидан амалга оширилади.

6. Малаканинг етарли эмаслиги ёки саломатлиги ёмошлангани туфайли эгаллаб турган лавозимга лойиқ эмас деб тошилган одам ишдан бўшатилиши ҳақида иш берувчи томонидан:

- а) 1 ой аввал;
- б) 2 ҳафта олдин;
- в) 3 ой олдин огоҳлантирилиши лозим.

№ 5

1. Меҳнат низолари деганда иш берувчи ва ходим ўртасида:

- а) меҳнат қонунари ва бошқа метёрий ҳужжатларни қўллаш юзасидан;
- б) корхона лоақал меҳнатта оид метёрий ҳужжатларни қўллаш юзасидан;
- в) меҳнат шартномаси шартларини қўллаш юзасидан;
- г) юқоридагиларнинг барчасини қўллаш юзасидан келиб чиқадиган келишмовчиликлар тушунилади.

2. Иш берувчининг ходимни мукофотдан маҳрум этиш тўғрисидаги буйруғи устидан:

- а) 1 йил давомида судга мурожаат қилиш мумкин;
- б) уч ой давомида меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилиш мумкин;
- в) 1 ой давомида корхона касаба уюшмасига мурожаат қилиш мумкин.

3. 14 ёшга кирган ўқувчи ишга қабул қилиниши учун:

- а) унинг ота-онаси ёзма розилиги зарур;
- б) унинг ота-онаси ҳамда ўқув юрти раҳбариятининг ёзма розилиги зарур;
- в) отаси ёки онасининг ёзма розилиги талаб этилади.

4. Ишсиз деб эътироф этиш ваколати кимга берилганлигини аниқлаш:

- а) туман ҳокимига;
- б) корхона раҳбарига;
- в) маҳаллий меҳнат органига;
- г) маҳалла кўмитага.

5. Хотин-қизлар темир йўл транспортда кондуктор бўлиб ишлашларига:

- а) йўл қўйилади;
- б) йўл қўйилмайди.

6. 18 ёшга тўлмаган шахсни иш берувчи ташаббуси билан ишдаш бўлишга шартномадан аввал:

- а) маҳаллий меҳнат органига хабар бериб қўйилиши лозим;
- б) маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилиги олиниши лозим;
- в) жамоа шартномаси назарда тутилган бўлса, розилиги олинади.

7. Ходим меҳнат низоси ҳал этилишини сўраб судга мурожаат қилишдан аввал меҳнат низолари комиссиясига мурожаат қилган бўлиши:

- а) шарт;
- б) шарт эмас;
- в) бу масалани суд ҳал қилади.

8. Иш вақтидан ташқари, ишлардан бош тортиш ходимнинг илтизомиёв жавобгар бўлишига:

- а) сабаб бўлади;
- б) сабаб бўлмайди;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

9. Ўта зарарли ва ўта оғир ишлар рўйхатини:

- а) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш азирлиги тасдиқлаган;
- б) Соғлиқни сақлаш вазирлиги тасдиқлаган;
- в) тўғри жавоб йўқ.

10. Меҳнат ҳуқуқида иш берувчига нисбатан молиявий жазо қўлиши:

- а) кўзда тутилган;
- б) кўзда тутилмаган.

№ 6

1. Ходимлар бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан:

- а) ўз ҳисобларидан ихтиёрий суғурта қилинадилар;
- б) иш берувчи ҳисобидан мажбурий суғурта қилинадилар;
- в) ўзаро келишувларга кўра суғурталанадилар.

2. Ходимнинг иш берувчи олдида моддий жавобгарлиги юз бериши учун:

- а) у айбли бўлиши;
- б) унинг ҳаракат ёки ҳаракатсизлиги қонунга зид бўлиши;
- в) унинг хатти-ҳаракати туфайли муайян зарар етказилган бўлиши;
- г) зарар ва айбли хатти-ҳаракат сабабий боғланган бўлиши талаб этилади.

Жавоб вариантлари:

- 1. «а» ва «б» тўғри;
- 2. «а» ва «г» тўғри;
- 3. барча жавоблар тўғри.

3. Ходимлар корхонадаги меҳнат муҳофазаси аҳволи, ишлаб чиқаришнинг зарарли омиллари ҳақида ахборот олиш ҳуқуқи:

- а) эга;
- б) эга эмас;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

4. Ходим тиббий кўриқдан ўтказилаётган пайтда, унинг:

- а) ўртача иш ҳақи сақланади;
- б) иш ҳақи сақланмайди;
- в) унга энг кам ойлик иш ҳақи тўланади.

5. Ходимнинг 1 ойлик ўртача иш ҳақидан кўп бўлмаган моддий зарар:

- а) ундириб олинади;
- б) иш берувчи хоҳласа, ундирилади;

- в) ходим рози бўлса, ундирилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

6. Ходимнинг бир ойлик ўртача иш ҳақидан кўн бўлмаган моддий зарар:

- а) зарар етказилган кундан бошлаб 1 ой ичида;
- б) зарар аниқланган пайтдан бошлаб 1 ой ичида;
- в) иш берувчи хоҳлаган пайтда ходим маошидан ушлаб қолиниши мумкин.

7. Боланинг 3 ёнга еттунича парварнишlash учун бериладиган таътил:

- а) меҳнат таътили ҳисобланади;
- б) ижтимоий таътил саналади;
- в) таътил саналмайди.

8. Ишсизлик нафақаси тўлашнинг энг узоқ муддатини аниқланг:

- а) 1 йил;
- б) 26 ҳафта;
- в) 10 кун;
- г) тўғри жавоб йўқ.

9. Ижодий таътил берилган ходимнинг иш ҳақи:

- а) 50 фоиз сақланади;
- б) сақланмайди;
- в) энг кам ойлик иш ҳақи миқдоридида сақлаб турилади;
- г) сақланади.

10. Ходимни ўз вазифасига қайта тиклаш ҳақидаги меҳнат низоларини кўриш комиссиясининг қарори:

- а) уч кун ичида ижро этилади;
- б) қонуний кучга киргач, дарҳол ижро этилади;
- в) эълон қилинган заҳоти, ижро этилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

№ 7

1. Меҳнат низосини кўришни сўраб судга мурожаат қилишга ҳақли бўлган шахслар доираси қайси жавобда энг тўғри кўрсатилганини тошинг:

- а) ходим, меҳнат жамоаси, туман ҳокими;

б) прокурор, ходим, касаба уюшмаси, меҳнат ҳуқуқи бўйича инспектор, иш берувчи;

в) ходим, меҳнат органи, меҳнат жамоаси, прокурор.

2. Хотин-қизлар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланган ишлар, касблар ким томонидан тасдиқланганлигини аниқланг:

а) Соғлиқни сақлаш вазирлиги;

б) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш вазирлиги;

в) тўғри жавоб йўқ.

3. Ўқув юрти жойлашган ерга бориш ва у ердан қайтиш харажатларини иш берувчи томонидан:

а) кечки таълим олаётган ходимга тўлиқ қопланади;

б) сиртқи таълим олаётган ходимга ҳар йили бир марта камидан 50% қопланади;

в) сиртқи таълим олаётган ходимларга 100% қоплаб берилади.

4. Табиий иқлим шароити оғир ва ноқулай бўлган жойлар рўйхати ким томонидан тасдиқланганини аниқланг.

а) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш вазирлиги томонидан;

б) Маҳаллий ҳокимият органи томонидан;

в) Вазирлар Маҳкамаси томонидан;

г) Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан.

5. Иш берувчига етказилган моддий зарарни ундириш юзасидан:

а) даъво муддати қўлланилмайди;

б) 3 йиллик даъво муддати қўлланилмайди;

в) 1 йиллик даъво муддати қўлланилади.

6. Ходим меҳнат низолари кўрилишида ишгирок этиш учун адвокат таклиф этишига:

а) ҳақли эмас;

б) ҳақли;

в) иш берувчи рухсат берса, ҳақли.

7. Олий ўқув юртига кириш имтиҳони тошшириш пайтида ходимларга:

а) 15 календар кун миқдорда иш ҳақи;

б) 10 иш кuni миқдорида иш ҳақи сақланган ҳолда таътил берилади;

в) 10 календар кун миқдорда иш ҳақи сақланмаган таътил берилади.

8. Корхоналардаги меҳнат низолари комиссияси таркибига туман ҳокимияти вакили шигирок этадини:

- а) ҳа;
- б) йўқ;
- в) ходимлар хоҳишига боғлиқ.

9. 21 ёшга тўлмаган ходимлар ҳар йили тиббий кўрикдан:

- а) ўтишлари шарт;
- б) шарт эмас;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

10. Ингиломий жазо қўллаш устидан прокурор ёрдамчиси судга шикоят қилишига:

- а) йўл қўйилади;
- б) йўл қўйилмайди.

№ 8

1. Жамоага доир меҳнат низолари деганда:

а) давлат ҳокимиятининг маҳаллий органлари билан иш берувчилар уюшмаси ўртасидаги меҳнатта оид ихтилофлар;

б) иш берувчилар (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар вакиллик органлари ўртасида меҳнат шартларини белгилаш, ўзгартиришга оид жамоа шартнома ва келишувларини тузиш, ижро этишга тааллуқли низолари тушунилади:

в) меҳнат жамоаси билан корхона касаба уюшмаси ўртасидаги низо тушунилади.

2. 18 ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишни рад этишга иш берувчи:

а) ҳақли эмас;

б) бўш иш жойи бўлмаса ҳақли;

в) 18 ёшга етмаган шахс тегишли касбга (малакага) эга бўлмаса, ҳақли.

3. Боланинг онаси бўлмасада, оналик билан боғлиқ вазифаларни бажараётган бошқа шахсларга:

а) оналик билан боғлиқ барча имтиёзлар тўлалигича берилади;

б) оналик билан боғлиқ бўлган имтиёзлар боланинг онаси бўлмаган шахсларга берилмайди.

4. Муддатли меҳнат шартномаси шартнома тарифларидан биригинг айби билан муддатидан аввал бекор қилинса:

- а) айбдор томон иккинчи тарафга неустойка тўлайди;
- б) бундай ҳолда жамоа шартномасида назарда тутилганида неустойка ундирилади;
- в) бундай ҳолда меҳнат шартномасида кўзда тутилган ҳолда неустойка ундирилади.

5. Ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш нормаларини камайтирилишига, уларни ишлаб чиқаришнинг зарарли омилларидан бошқа ишга ўтказиб туришида:

- а) касаба уюшмаси қўмитаси қарори асос бўлади;
- б) хотини-қизлар кенгаши талаби асос бўлади;
- в) тиббий хулоса асос бўлади;
- г) туман прокурорининг амрномаси асос бўлади.

6. Умумтаълим мактабларининг ўқувчиларига ўқув йили давомида камида:

- а) 12 календар кун қўшимча бўш вақт берилади;
- б) 36 иш куни миқдорида ёки шунга тенг иш соатларида қўшимча вақт берилади;
- в) 18 иш куни миқдорида қўшимча вақт берилади.

7. Меҳнатга оид пизолар судда қанча муддат ичида кўрилишини аниқлаш:

- а) 10 кун ичида;
- б) 20 кун ичида;
- в) 30 кун ичида.

8. Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги янги тахрирдати Қонуни қачон қабул қилинган?

- а) 1992 йил 13 январда;
- б) 1996 йил 2 июлда;
- в) 2000 йил 14 апрелда;
- г) тўғри жавоб йўқ.

9. 16 ёшга тўлмаган шахсга йиллик меҳнат таътили:

- а) 15 кун берилади;
- б) 24 кун берилади;
- в) 1 ой берилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

10. Ходимларга тўлападига иш ҳақининг энг кам ва энг кўп миқдори аниқланг:

а) энг кам миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслиги ва энг кўп миқдори белгиланмаслиги лозим;

б) энг кам ойлик иш ҳақидан кўп бўлмаслиги, энг кам ойлик иш ҳақининг 10 баробаридан кам бўлмаслиги лозим;

в) тўғри жавоб йўқ.

№ 9

1. Ҳомилдор аёлнинг шу муносабат билан иш ҳақини камайтармига:

а) касабга уюшма қўмитаси розилик берса, йўл қўйилади;

б) йўл қўйилмайди;

в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ;

г) енгил ишга ўтказилганида йўл қўйилади.

2. 17 ёшга тўлмаган юк ташувчи Султоновнинг ораси ўгли бажарётган иш саломатлиги учун хавфли деб ҳисоблаб, уни ишдан бўшатиши талаб қилди. Бундай талаб қонуни нуқтан-пазарида:

а) тўғри;

б) тўғри эмас;

в) МҚда бундай асос кўзда тутилмаган.

г) енгил ишга ўтказилганида, йўл қўйилади.

3. 18 ёшга тўлмаган шахслар меҳнатдан фойдаланиш таъқиқланган ишлар рўйхати:

а) 1993 йил 19 апрелда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан;

б) 1995 йил 15 мартда Ижтимоий таъминот вазирлиги томонидан;

в) 1996 йил 2 апрелда Меҳнат вазирлиги томонидан ишлаб чиқилган;

г) тўғри жавоб йўқ.

4. Корхона мулкдори ўзгарганида жамоа шартномасининг амал қилиши:

а) тўхтатилади;

б) 6 ойгача амал қилиб туради;

в) бекор қилиниб, янгитдан тузилади.

5. Чақалогли бор аёлларга ҳар уч соатда ярим соатдан кам бўлмаган ҳолдаги тамақфуслар:

- а) боласи 1 ёшга етгунга қадар берилади;
- б) боласи 24 ойлик бўлгунча берилади;
- в) боласи уч ёшга етгунча берилади.

6. Вояга етмаган шахсларини туғри ишларга жалб этиш:

- а) улар 16 ёшга етгач, йўл қўйилади;
- б) улар 17 ёшга етгач, йўл қўйилади;
- в) улар 18 ёшга етгач, йўл қўйилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

7. Меҳнат пизолари комиссияси:

- а) туман меҳнат органи қошида тузилади;
- б) корхона, муассаса, ташкилотда тузилади;
- в) туман ҳокимлиги маҳкамасида тузилади.

9. Ходим иш берувчига етказган моддий зарарни экспертиза йўли билан аниқлашга:

- а) йўл қўйилади;
- б) йўл қўйилмайди.

10. Ишлаётган I гуруҳ погиропининг ҳафталик иш вақти:

- а) 36 соатдан ошмаслиги керак;
- б) 32 соатдан кам бўлмаслиги керак;
- в) тўғри жавоб йўқ.

№ 10

1. Ходим ўзи зарар етказган ашё ўрнига тенг қийматли ашёни иш берувчига топширишга:

- а) ҳақли;
- б) иш берувчи рози бўлса ҳақли;
- в) жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, ҳақли.

2. Меҳнат муҳофазаси ҳақидаги қондалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг:

- а) 224-240 моддаларида;
- б) 211-223 моддаларида;
- в) 200-218 моддаларида кўзда тутилган.

3. Оғир ва поқулай табиий-иқлим шартларида ишловчи ходимларга:

- а) узайтирилган меҳнат таътили берилади;
- б) қўшимча меҳнат таътили берилади;
- в) ходим хоҳишига кўра ҳал этилади.

4. Ходим томонидан стказылган зарарли ундириш:

- а) иш берувчи фармойишига кўра;
- б) суд тартибида;
- в) ходим томонидан ихтиёрий қошлаш йўли билан;
- г) юқоридаги барча усулларда амалга оширилади.

5. Ногироплар ишга қабул қилиш пайтида ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтказиб турилишлари:

- а) шарт;
- б) шарт эмас;
- в) ходим хоҳишига кўра ҳал этилади.

6. Соғлиги ҳолатига кўра бошқа енгилроқ ишга ўтказилган ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи:

- а) 2 ой давомида сақлаб турилади;
- б) 2 ҳафта давомида сақлаб турилади;
- в) 3 ой давомида сақланади.

7. Беш ва undan ортиқ одам ўлимига сабаб бўлган бахтсиз ҳодисани текшириш учун:

- а) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш вазирлиги томонидан комиссия тузилади;
- б) Вазирлар Маҳкамаси томонидан комиссия тузилади;
- в) туман ҳокими томонидан тузилади.

9. Ходимларни гайриқонуний ишдан бўшатган раҳбарга 1 ойлик иш ҳақи миқдоридagi моддий жавобгарлик қўллаш шarti:

- а) мумкин;
- б) мумкин эмас;
- в) мулкдор хоҳишига боғлиқ.

10. Ҳомиладор аёлни ишга қабул қилишни рад этиш:

- а) асосли бўлса, маъмурий жавобгарликка сабаб бўлади;
- б) асоссиз бўлса, жиноий жавобгарликка сабаб бўлади;
- в) тўғри жавоб йўқ.

№ 11

1. Ҳомиладорлик ва бола тутиш билан боғлиқ таътилдаги аёлнинг:

- а) иш жойи ва иш ҳақи сақлаб қолинади;
- б) иш жойи сақланади;
- в) иш ҳақи сақланади.

2. I ва II гуруҳ ногиронларига ҳар йили:

- а) камида 15 иш кунидан иборат таътил;
- б) камида 36 иш кунидан иборат таътил;
- в) камида 30 календар кун таътил;
- г) уларга умумий асосларда таътил берилади.

3. Меҳнатга доир низолар юзасидан суд харажатларидан:

- а) иш берувчилар ва ходимлар озод қилинадилар;
- б) иш берувчилар озод қилинадилар;
- в) ходимлар озод қилинадилар.

4. Соғлиғи ҳолатига кўра эгаллаб турган вазифасига нолайиқ деб топилган ходим билан меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббусига кўра:

- а) камида 2 ой олдин огоҳлантирилиб;
- б) камида 10 кун олдин огоҳлантирилиб;
- в) ишни давом эттириш мумкин бўлмаса, 2 ҳафталик иш ҳақи миқдоридан товон пули тўланиб, бекор қилиниши мумкин.

5. Меҳнат низолари комиссияси қарори устида маънавий ҳолат:

- а) 1 ой ичида прокурорга;
- б) 10 кун ичида судга;
- в) 3 ой ичида судга;
- г) 2 ҳафта ичида маҳаллий меҳнат органига шикоят қилиши мумкин.

6. 3 ёшга етмаган боласи бор аёлларга:

- а) иш ҳақи сақланган ҳолда таътил берилади;
- б) иш жойи сақланган ҳолда иш ҳақи сақланмасдан таътил берилади;
- в) таътил бериш масаласи иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи биргаликда ҳал этади.

7. Меҳнат низоси юзасидан туман суди чиқарган ҳал қилув қарори устида шикоят қилишга:

- а) йўл қўйилмайди;
- б) йўл қўйилади;

в) прокурор протести берилишига йўл қўйилади.

9. Меҳнат таътили пайтида касал бўлиб қолган ходямнинг таътили:

- а) тўхатилади;
- б) таътил кейинга кўчирилади;
- в) таътил давом этаверади.

10. Ходямнинг пенсия ёшига етиши уни:

- а) ишдан бўшатилишига асос бўлади;
- б) ходим хоҳласа, сабаб бўлади;
- в) тўғри жавоб йўқ.

№ 12

1. «Ўзбекистон Республикасида ёшларга оид давлат сиёсатининг асослари тўғрисида»ги Қонун таркиби:

- а) 6 бўлим, 17 моддадан иборат;
- б) 3 бўлим, 24 моддадан иборат;
- в) кириш, 4 бўлим, 21 моддадан иборат.

2. I-II гуруҳ ногиронларининг ҳафталик иш вақти нормаси:

- а) 40 соатдан ошмаслиги керак;
- б) 36 соатдан ошмаслиги керак;
- в) иш берувчи ва меҳнат жамоаси томонидан ўзаро келишиб берилади.

3. Меҳнат интизомини бузганлиги учун ишдан бўшатилаётган ходям иш берувчи томонидан олдиндан:

- а) огоҳлантирилмайди;
- б) уч кун аввал огоҳлантирилади;
- в) икки ҳафта олдин огоҳлантирилади.

4. Хотин-қизлар томонидан иш смеласи давомида кўтариб ташиладиган юкларининг умумий массаси:

- а) ишланадиган жой сатҳидан ҳисобласа – 4000 кг, ердан ҳисоблаганда – 2500 кг;
- б) иш жойи сатҳидан ҳисобласа – 2500 кг, ердан ҳисобласа

– 1250 кг;

в) ишлайдиган жой сатқидан ҳисобласа – 500 кг, ердан ҳисобласа – 150 кг.

5. Ўзбекистон Республикасининг «Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида»ги Қонуни қачон қабул қилинганини аниқланг:

- а) 1995 йил 6 майда;
- б) 1999 йил 14 апрелда;
- в) 1999 йил 26 августда.

6. Меҳнат пизолари комиссияси таркибини аниқланг:

а) корхона ҳуқуқшуносларидан иборат бўлади;
б) маҳаллий давлат ҳокимият органлари вакилларидан иборат бўлади;

в) иш берувчи ва касаба уюшмаси ёки ходимлар бошқа вакилик органлари вакилларидан тенгли асосда тузилади;

г) бу комиссия таркиби меҳнат жамоаси томонидан тайинланган аъзолардан иборат бўлади.

7. Меҳнат пизолари юзасидан қарорлар қайтарма ижроси дегадга:

а) бундай қарор бекор қилинганида унинг юзасидан ижро қилинган пул суммасини қайтариб олиниши тушунилади;

б) меҳнат низосига оид қарор ижро этилмаганида уни ижро этишлик учун такроран ижро ҳаракатларини қилиниши тушунилади;

в) суд қарорларини даъвогарларга қаратилган ҳолда ижро этилиши тушунилади.

8. 18 ёшга тўлмаган шахсга дастлабки сипов қўллапчилиши:

- а) мумкин;
- б) мумкин эмас.

9. Жиноят иши дастлабки тергов қилинаётганида ходимни ишдан четлатишнинг энг кўп муддати:

- а) 1 ойдан ошмаслиги керак;
- б) 1 йилдан ошмаслиги керак;
- в) тўғри жавоб йўқ;
- г) «б» жавоб тўғри.

10. Халқ депутатыга «хайфсан» интизомий жазосини қўллашдан аввал:

- а) меҳнат органидан розилик олиш керак;
- б) туман прокурори розилиги лозим;
- в) корхона касба уюшмаси розилиги олиниши керак;
- г) ҳеч кимдан розилик олинмайди;
- д) тўғри жавоб йўқ.

№ 13

1. 18 ёшдан ошган хотин-қизлар вагонлардан ташини мумкин бўлган юк:

- а) 500 кгдан ошмаслиги;
- б) 60 кгдан ошмаслиги;
- в) 50 кгдан ошмаслиги;
- г) 30 кгдан ошмаслиги лозим.

2. Икки ёшга етмаган болани овқатлантириш учун бериладиган иш куни давомидаги тапаффуслар жамлалишига ва иш куни бошида ёки охирида бир йўла берилишига:

- а) йўл қўйилмайди;
- б) йўл қўйилади;
- в) иш берувчи рози бўлса, йўл қўйилади.

3. Ходим манфаатларини ҳимоя қилинишини сўраб прокурор, судга даъво қилишга:

- а) ҳақли;
- б) ҳақли эмас;
- в) ходимлар вакиллик органи рози бўлса, ҳақли.

4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг «Иш ҳақи ўз вақтида тўланиши учун вазирликлар, идоралар ва хўжалик юритувчи субъектлар раҳбарларининг жавобгарлигини ошириш бўйича қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори:

- а) 1998 йил 5 сентябрда;
- б) 1999 йил 17 ноябрда;
- в) 1999 йил 25 августда қабул қилинди.

5. Ходимлар саломатлигига etkazилган зарар суммасини ундириш ҳақидаги даъво талабларига:

- а) 3 йиллик даъво муддати қўлланилади;
- б) 6 ойлик даъво муддати қўлланилади;
- в) 1 йиллик даъво муддати қўлланилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

6. Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар соҳасида аёллар ва эркаклар тенг ҳуқуқлиги:

- а) қонунилар ёрдамида таъминланади;
- б) ахлоқий нормалар билан таъминланади;
- в) жамоатчилик кучи билан таъминланади.

7. Янги туғилган чақалоқни болалар уйида фарзадонликка олган шахсга туғилдан кейинги таътил:

- а) берилмайди;
- б) берилади;
- в) бола парвариши билан бевосита банд бўлган шахсга берилади.

8. Иш берувчига стказылган моддий зарарни ундириш ҳақидаги низо меҳнат низолари комиссиясида кўрилиши:

- а) мумкин;
- б) мумкин эмас;
- в) ходим рози бўлса, мумкин.

9. Иш берувчининг топшириғисиз унинг маффаатлари йўлда ҳаракат қилиш пайтида юз берган бахтсиз ҳодиса туфайли олинган жароҳат ишлаб чиқаришда олинган жароҳат бўлиб:

- а) ҳисобланмайди;
- б) ҳисобланади.

10. Иш берувчи ходимга стказган моддий зарарни ундириш билан боғлиқ меҳнат низоси корхона касаба уюшмасида кўриб ҳал этилиши:

- а) мумкин;
- б) мумкин эмас;
- в) тарафлар хоҳишига боғлиқ.

№ 14

I. Мақбул келадиган иш дегади:

а) ходим ишлаш истагини билдирган ҳар қандай иш;
б) меҳнат органи таклиф этган ва муайян талабларга жавоб берадиган иш тушунилади;

в) меҳнат органи таклиф этган ҳар қандай иш.

2. Муддатли меҳнат шартномасини муддатда олдин бекор қилган ходим иш берувчига:

а) барча ҳолларда неустойкага тўлайди;

б) меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, неустойка тўлайди;

в) неустойка меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса ва ходим узрли сабабларсиз ишдан бўшаётган бўлса неустойка тўлайди.

3. Меҳнат шартномаси қайси шаклда тузилади:

а) отзаки;

б) ёзма;

в) тарафлар келишиб белгилайдиган шаклда.

4. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини қайси орган амалга оширади?

а) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш вазирлиги ва унинг ҳудудий органлари;

б) Суд органи;

в) Молия органи;

г) Вазирлар Маҳкамаси;

д) Халқаро меҳнат ташкилоти.

5. Меҳнат шартномаси бекор бўлиши асосларини аниқланг:

а) тарафларнинг келишуви, муддат тугаши;

б) тарафларнинг келишуви, ходимнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлиб қолиши;

в) вақтинча бошқа ишга ўтиши;

г) муддат тугаши, сабабсиз иш қолдириши;

д) тўғри жавоб йўқ.

6. Ишга қабул қилишда дастлабки сипов муддати қапча бўлади?

а) 1 ой;

б) 3 ойгача;

в) 12 ой;

г) 2 ой;

д) 6 ой.

7. Қуйидағылардан қимларға тиббий кўриқдан ўтказыныш тапқил қилиныши керак?

- а) ногиронларга;
- б) аёлларга;
- в) 18 ёшга тўлмаганларга;
- г) А ва В жавоблар тўғри;
- д) ҳамма жавоблар тўғри.

8. Яқка меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар:

- а) низоли кўрувчи комиссия, прокурор;
- б) прокурор ва милиция;
- в) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги;
- г) туман (шаҳар) суди, туман (шаҳар) прокурори.

9. 16 ёшдан 17 ёшгача бўлганларнинг иш вақти қанча деб белгиланади?

- а) ҳафтасига 24 соат;
- б) ҳафтасига 34 соат;
- в) ҳафтасига 26 соат;
- г) ҳафтасига 36 соат;
- д) ҳафтасига 40 соат.

10. Хизмат сафарининг энг кўп муддати одатда:

- а) 3 ойдан ошмаслиги керак;
- б) 30 кундан ошмаслиги керак;
- в) тўғри жавоб йўқ.

№ 15

1. Меҳнат шартномаси бекор бўлиши асосларини аниқланг:

- а) тарафларнинг келишуви, муддат тугаши;
- б) тарафларнинг келишуви, ходимнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлиб қолиши;
- в) вақтинча бошқа ишга ўтказиши;
- г) муддат тугаши, сабабсиз иш қолдириши;
- д) тўғри жавоб йўқ.

2. Ишга қабул қилишда дастлабки силов муддати қанча бўлади?

- а) 1 ой;

- б) 3 ойгача;
- в) 12 ой;
- г) 2 ой;
- д) 6 ой.

3. Қайси ҳолларда мажбурий меҳнатта жалб этилади?

- а) суд ҳукми асосида;
- б) мажбурий меҳнатта жалб қилиш мумкин эмас;
- в) 18 ёшдан 60 ёшгача мажбурий;
- г) 65 ёшгача мажбурийдир;
- д) тўғри жавоб йўқ.

4. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси қачон қабул қилинган?

- а) 1992 йил 7 майда;
- б) 1992 йил 6 майда;
- в) 1994 йил 22 сентябрда;
- г) 1995 йил 21 сентябрда;
- д) 1996 йил 29 августда.

5. Меҳнат дафтарчасига қуйидагилардан қайсылари ёзилмайди?

- а) меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари);
- б) ходимнинг меҳнат стажи;
- в) ходимни ишга қабул қилиш тўғрисидаги маълумотлар;
- г) ходимни бошқа доимий ишга ўтказиш тўғрисидаги маълумот;
- д) А ва Д.

6. Ишга қабул қилишда қуйидаги ҳужжатлардан қайсиниси талаб этилади?

- а) ариза;
- б) никоҳ гувоҳномаси;
- в) паспорт;
- г) олдинги ишдан бўшатирилганлиги тўғрисида буйруқ;
- д) А ва В.

7. Меҳнат низолари қандай ҳолларда манфаатдор ходим томонидаги туман (шаҳар) судига ўтказилади?

- а) меҳнат низолари комиссияси низони белгиланган муддатда кўриб чиқмаса ёки ҳал этмаса;

- б) жамоа шартномасидан норози бўлса;
- в) буни касаба уюшмаси ҳал этади;
- г) В ва Д;
- д) А ва Б.

8. Кимларга сурункасига икки смена давомида ишлашга рухсат этилади:

- а) 18 ёшдан ошганларга;
- б) сурункасига икки смена ишлашга жалб қилиш тақиқланади;
- в) эркакларга;
- г) 16 ёшдан ошганларга;
- д) 20 ёшдан ошганларга.

9. Яқка меҳнат инзолариши кўрувчи органини аниқлаш:

- а) касаба уюшмаси;
- б) маҳаллий кўмита;
- в) маъмурият;
- г) туман (шаҳар) суди;
- д) туман (шаҳар) прокуратураси.

10. Меҳнат таятйилишинг энг кам муддати:

- а) 15 календар кун;
- б) 15 иш куни;
- в) бу муддат қонунда белгиланмаган.

№ 16

1. 14 ёшга етганлар билан меҳнат шартномаси тузиш мумкинми?

- а) ҳа;
- б) отаси ёки онаси ёзма розилик берса, ўқишдан бўш пайтларида ишлаши мумкин;
- в) “Камолот” ёшлар ҳаракатининг туман бўлими розилик берса, мумкин.

2. Ишга қабул қилиш рад этилса, унинг сабаблари ҳақида:

- а) оғзаки жавоб берилади;
- б) ходим талаб қилса, ёзма жавоб берилади;
- в) барча ҳолларда ёзма жавоб берилиши шарт.

3. Яқин қариндошлар бирга ишлашлари мумкин эмаслиги

ҳақидаги таъқиқ:

- а) фақат хусусий корхоналарда қўлланилади;
- б) фақат давлат корхоналарида қўлланилади;
- в) барча турдаги корхоналарда қўлланилади.

4. Ишдан четлатиш дегаанда:

- а) меҳнат шартномасини бекор қилишлик;
- б) вақтинча меҳнат мажбуриятларини бажаришдан четлатиб туришлик тушунилади;

5. Ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақидаги суднинг ҳал қилув қарори:

- а) 10 кун ичида ижро этилади;
- б) кучга киргач, ижро этилади;
- в) дарҳол ижро этилади.

6. Бошқа ишга ўтказиш ва бошқа иш жойга ўтказиш:

- а) айна бир хил тушунча;
- б) бошқа-бошқа тушунча.

7. Меҳнат шартномаси шартлари ўзгартирилишини ходим:

- а) хоҳлаган пайтда талаб қила олади;
- б) қонунида кўзда тутилган ҳолда йўл қўйилади.

8. Меҳнат шартномасини қўпол бузган ҳомиладор аёл:

- а) ишдан бўшатиб юборилиши мумкин;
- б) меҳнат шартномаси бекор қилинмайди;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

9. 18 ёшга етмаган ходимнинг ота-онаси уни ишдан бўшатилишини талаб қилишга:

- а) ҳақли;
- б) улар бажараётган иш соғлиғига хавф солса, ҳақли;
- в) ҳақли эмас.

10. Иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил дам олиш вақти бўлиб:

- а) ҳисобланади;
- б) ҳисобланмайди.

№ 17

1. Иш берувчи ходим томонидан ўзига етказилган моддий

зарарин ундирини тўғрисидаги даъво талабларига:

- а) даъво муддати қўлланилмайди;
- б) 1 йиллик даъво муддати қўлланилади;
- в) 3 йиллик даъво муддати қўлланилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

2. Мсхпнат муҳофазасини молиявий таъминлаш:

- а) давлат ҳисобидан;
- б) иш берувчилар ҳисобидан;
- в) давлат ва иш берувчилар ҳисобидан амалга оширилади

3. Ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодиса юз берганида иш берувчи жабрлашган ходимга бу ҳақда далолатнома бериши:

- а) шарт;
- б) ходим талаб қилса, бериши шарт;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

4. Корхонада ўлим юз беришига сабаб бўлган бахтсиз ҳодиса содир берганда:

- а) 3 кун давомида умумий текшириш ўтказилади;
- б) 15 кун ичида махсус текшириш ўтказилади;
- в) текшириш ўтказиш муддатини туман прокурори белгилайди.

5. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса туфайли вафот этган ходим қарамоғидагиларга:

- а) 5 ойлик ўртача иш ҳақи миқдориди;
- б) 1 йиллик ўртача иш ҳақи миқдориди;
- в) 6 йиллик ўртача иш ҳақи миқдориди бир марталик нафақа берилади.

6. Иш берувчига стқазилган маънавий зарар:

- а) қопланмайди;
- б) қопланади.

7. Алюҳида тусга эга бўлган ишларда банд бўлган ходим иш вақти:

- а) ҳафтасига 40 соат;
- б) ҳафтасига 30 соат;
- в) ҳафтасига 36 соат;
- г) ҳафтасига 24 соатдан ошмаслиги лозим.

8. Меҳнат ҳақи тизимида кўзда тутилган мукофотлар рағбатлантириш чораси бўлиб:

- а) ҳисобланади;
- б) ҳисобланмайди;
- в) корхона жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса ҳисобланади.

9. Моддий жавобгар шахс эҳтиётсизлик туфайли иш берувчига мулкий зарар етказиб қўйганида:

- а) чекланган моддий жавобгарликка тортилади;
- б) тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

10. 2001 йил 15 март уни ишга ярим соат кеч қолиб келган ҳолда 10 апрел кўни тунгунтириш хати олинган ва унга ишбатаи 2001 йил 15 май кўни буйруқ билан «хайфсан» илтизомий жазоси қўлланилган. Жазо тўғри қўлланилганми?

- а) ҳа, тўғри қўлланилган;
- б) йўқ, белгиланган муддатлар бузилган.

№ 18

1. Ходим томонидан соғлиғини тиклаш учун қилинган қўшимча ҳаракатлар иш берувчи томонидан:

- а) қопланади;
- б) қопланмайди;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

2. Касб касалликлари рўйхати:

- а) корхоналар томонидан ишлаб чиқилади;
- б) Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланади;
- в) тармоқ касаба уюшмалари кўмитаси томонидан ишлаб чиқилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

3. Иш берувчи ўзига етказилган зарарни ундириб олишдан воз кечини:

- а) мумкин;
- б) мумкин эмас;
- в) алоҳида ҳоллардан ташқари, йўл қўйилади.

4. Ходим судланувчи сифатида судга жалб этилганида унинг иш жойи ва иш ҳақи сақланадими?

- а) ҳа;
- б) йўқ;
- в) иш жойи сақланади.

5. Юз берган бахтсиз ҳодиса юзасидан Н-1 шаклдаги далолатнома тузиш:

- а) барча ҳолларда шарт;
- б) иш берувчи хоҳишига боғлиқ;
- в) башарти ходим 1 кундан кўпроқ муддатта иш қобилиятини йўқотган бўлса, шарт.

6. Ходимдан зарарни ундириш тўғрисидаги ишни кўраётган суд ундириладиган зарар миқдорини камайтиришга:

- а) ҳақли;
- б) ҳақли эмас;
- в) айрим ҳолларда ҳақли эмас.

7. Аввал ишламаган ва янги ишга кирган ходимга меҳнат дафтарчаси:

- а) ишга қабул қилинган кундан кечиктирилмасдан;
- б) 1 ой ичида;
- в) камида 5 кун ишлагач;
- г) камида 1 ҳафта ишлагач юритилади.

8. Ходим соғлигига стказилган зарарни ундириш ҳақидаги даъво қапча муддат давомида қўзғатилиши мумкинлигини аниқлаш:

- а) 1 йил ичида;
- б) 3 ой ичида;
- в) 3 йил ичида;
- г) тўғри жавоб йўқ.

9. Меҳнат интизомини бузган ходимга «ҳайфсан» эълон қилиниши ва айни пайтда жарима солиниши мумкинми?

- а) ҳа, мумкин;
- б) йўқ, мумкин эмас;
- в) жамоа келишувида кўзда тутилган бўлса, мумкин.

10. Ғаразли жиноят содир қилиш туфайли стказилган моддий зарар миқдори суд томонидан камайтирилишига йўл қўйиладими?

- а) йўқ, йўл қўйилмайди;
- б) ҳа, йўл қўйилаверади;
- в) иш берувчи рози бўлса, йўл қўйилади.

№ 19

1. Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугамасдан аввал:

- а) бекор қилиниши мумкин эмас;
- б) мумкин;
- в) иш берувчи рози бўлса, мумкин.

2. Ходимга маънавий зарар етказилганда, унга тўланадиган товоп миқдори:

- а) иш берувчи томонидан белгиланади;
- б) суд томонидан белгиланади ва миқдори ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак;
- в) ходим томонидан белгиланади;
- г) экспертиза йўли билан аниқланади.

3. Корхона мол-мулкнинг эгаси ўзгарганда:

- а) жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади;
- б) ўз кучини йўқотади;
- в) ўз кучини 6 ой давомида сақлаб қолади.

4. Ишга қабул қилиш пайтида талаб этиладиган ҳужжатлар рўйхатли кўрсатиш:

- а) паспорт, олдинги иши ҳақида маълумотнома, оиласи ҳақида маълумотнома;
- б) паспорт (туғилганлик гувоҳномаси), меҳнат дафтарчаси, ҳарбий билет, диплом (гувоҳнома);
- в) меҳнат дафтарчаси, фотосурат, тавсиянома.

5. Меҳнат шартномаси қайси шаклда тузилади:

- а) оғзаки;
- б) ёзма;
- в) тарафлар келишиб, белгиланган шаклда.

6. Ишда бўшатиш нафақасининг миқдори қайси?

- а) энг кам ойлик иш ҳақидан ошмаслиги керак;
- б) ходимнинг уч ойлик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги

керак;

в) ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.

7. Меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор бўлгани ҳақидаги буйруқ нусхаси ходимга:

а) 1 ҳафта ичида;

б) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;

в) иш берувчи хоҳлаган пайтда берилади.

8. Меҳнат шартномаси қалдай муддатта тузилиши мумкинлигини белгилаш.

а) номуайян муддатта, 10 йилгача муддатта;

б) 5 йилгача муддатта, муайян ишни бажариш муддатига, номуайян муддатта;

в) меҳнат шартномаси тарафлар келишуви билан исталган муддатта тузилиши мумкин.

9. Меҳнат дафтарчасини қачон юритилишини аниқлаш:

а) давлат корхоналарида ишловчиларга;

б) фермер хўжалиги аъзоларига;

в) барча турдаги корхоналарда ёлланиб ишловчи яқка тадбиркор ҳисобланувчи фуқароларга.

10. Ҳомиладорлик ва бола туғиш муносабати билан бериладиган бўш вақт:

а) меҳнат таътили саналади;

б) ижтимоий таътил саналади;

в) таътил саналмайди.

№ 20

1. Ипга тиклаш ҳақидаги пизолар юзасидан ходим судга:

а) 10 кун ичида;

б) 3 ой давомида;

в) 1 йил ичида;

г) буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб 1 ой давомида мурожаат қилиши мумкин.

2. Корхопа мол-мулкнинг эгаси ўзгарганида:

а) жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади;

- б) ўз кучини йўқотади;
- в) ўз кучини 6 ой давомида сақлаб қолади;
- г) ўз кучини 3 ой сақлаб қолади.

3. Иш берувчи меҳнат шартларини бир томонлама ўз ташаббуси билан ўзгартиришга:

- а) ҳақли эмас;
- б) ҳақли;
- в) қонунда бевосита назарда тутилганда ва белгиланган тартибда риоя этгани ҳолда ҳақли;
- г) ходим рози бўлса ҳақли.

4. Меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш:

- а) давлат йўли билан тўлиқ кафолатланади;
- б) кафолатланмайди;
- в) қонунларда белгиланган доирада кафолатланади.

5. «Ишсиз» деб эътироф этади:

- а) корхона иш берувчиси томонидан;
- б) касаба уюшмаси томонидан;
- в) маҳаллий меҳнат органи томонидан;
- г) маҳаллий меҳнат ҳокимият органи томонидан қабул қилинади.

6. Малаканинг етарли эмаслиги ёки саломатлиги ёмошлагани туфайли эгаллаб турган лавозимига лойиқ эмас, деб топилган одам ишдан бўшатилиши ҳақида иш берувчи томонидан:

- а) 1 ой аввал;
- б) 2 ҳафта олдин;
- в) 3 ой олдин огоҳлантирилиши лозим.

7. Қуйидаги аёллардан қайси бирлари иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатилиши мумкин эмаслигини аниқланг:

- а) барча аёллар;
- б) ҳомиладор ва 14 ёшгача боласи бор аёллар;
- в) ҳомиладор ва 2 ёшгача боласи бор аёллар;
- г) ҳомиладор ва 3 ёшгача боласи бор аёллар;
- д) барча болали аёллар.

8. Меҳнат шартлари деганда:

- а) меҳнат ва иш ҳақи тўлашга оид ҳар қандай шартлар;

б) меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омиллариининг жами;

в) меҳнат шартномаси тарафлари келишиб белгиланган ҳар қандай ҳолатлар тушунилади.

9. Меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор бўлгани ҳақидаги буйруқ пухаси ходимга:

а) 1 ҳафта ичида берилади;

б) меҳнат шартномаси бекор қилинган кун берилади;

в) иш берувчи хоҳлаган пайтда берилади.

10. Ходим фойдасига ундириладиган маънавий зарарнинг энг кам миқдори:

а) белгиланмаган;

б) энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак;

в) ходимнинг уч ойлик ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак;

г) тўғри жавоб йўқ.

№ 21

1. Мақбул келадиган иш дегадда:

а) ходим ишлаш истагини билдирган ҳар қандай иш;

б) меҳнат органи таклиф этган ва муайян талабларга жавоб берадиган иш тушунилади;

в) меҳнат органи таклиф этган ҳар қандай иш.

2. Муддатли меҳнат шартномасини муддатидан олдин бекор қилган ходим иш берувчига:

а) барча ҳолларда неустойка тўлайди;

б) меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, неустойка тўлайди;

в) неустойка меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса ва ходим узрли сабабларсиз ишдан бўшаётган бўлса, неустойка тўлайди.

3. Меҳнат шартномаси қайси шаклда тузилади:

а) оғзаки;

б) ёзма;

в) тарафлар келишиб белгиладиган шаклда.

4. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувида қайси орган амалга оширади?

- а) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги ва унинг ҳудудий органлари;
- б) суд органлари;
- в) молия органлари;
- г) Вазирлар Маҳкамаси;
- д) Халқаро меҳнат ташкилоти.

5. Меҳнат шартномасини бекор бўлиш асосларини аниқланг:

- а) тарафларнинг келишуви, муддат тугаши;
- б) тарафларнинг келишуви, ходимнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсиз бўлиб қолиши;
- в) вақтинча бошқа ишга ўтказиш;
- г) муддат тугаши, прогул қилиши;
- д) тўғри жавоб йўқ.

6. Ишга қабул қилишда дастлабки сипов муддати қапча бўлади?

- а) 1 ой;
- б) 3 ойгача;
- в) 12 ой;
- г) 2 ой;
- д) 6 ой.

7. Қуйидагилардан кимларга тиббий кўриқдан ўтказилиш ташкил қилиниши керак?

- а) ногиронларга;
- б) аёлларга;
- в) 18 ёшга тулмаганларга;
- г) А ва В жавоблар тўғри.

8. Яқка меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар:

- а) низоли кўрувчи комиссия, прокурор;
- б) прокурор ва милиция;
- в) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги;
- г) туман (шаҳар) суди, меҳнат низолари комиссиялари;
- д) туман (шаҳар) суди, туман (шаҳар) прокурори.

9. 16 ёшдан 17 ёшгача бўлганларнинг иш вақти қапча деб белгиланган?

- а) ҳафтасига 24 соат;
- б) ҳафтасига 34 соат;
- в) ҳафтасига 26 соат;
- г) ҳафтасига 36 соат;
- д) ҳафтасига 40 соат.

10. Иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда ортқича тўлашган иш ҳақи:

- а) 1 йил давомида қайта ундирилади;
- б) 3 йил давомида қайта ундирилади;
- в) тўғри жавоб йўқ.

№ 22

1. 14 ёшга етганлар билан меҳнат шартномаси тузиш мумкинми?

- а) ҳа;
- б) отаси ёки онаси ёзма розилик берса, ўқишдан бўш пайтларда ишлаши мумкин;
- в) «Камолот» ёшлар ҳаракатининг туман бўлими розилик берса, мумкин.

2. Ишга қабул қилиш рад этилса, унинг сабаблари ҳақида:

- а) оғзаки жавоб берилади;
- б) ходим талаб қилса, ёзма жавоб берилади;
- в) барча ҳолда ёзма жавоб берилиши шарт.

3. Яқин қариндошлар бирга ишлашлари мумкин эмаслиги ҳақидаги таққ:

- а) фақат хусусий корхоналарда қўлланилади;
- б) фақат давлат корхоналарида қўлланилади;
- в) барча турдаги корхоналарда қўлланилади.

4. Ишдан четлатиш деганда:

- а) меҳнат шартномасини бекор қилишлик;
- б) вақтинча меҳнат мажбуриятларини бажаришдан четлатиб туришлик тушунилади.

5. Ходимни аввалги ишга тиклаш ҳақидаги суднинг ҳал қилув қарори:

- а) 10 кун ичида ижро этилади;

- б) кучга киргач ижро этилади;
- в) дарҳол ижро этилади.

6. Бошқа ишга ўтказиш ва бошқа иш жойига ўтказиш:

- а) аynи бир хил тушунча;
- б) бошқа-бошқа тушунча.

7. Меҳнат шартномаси шартлари ўзгартирилишини ходим:

- а) хоҳлаган пайтда талаб қила олади;
- б) қонунда кўзда тутилган ҳолда йўл қўйилади.

8. Меҳнат шартномаси қўпол бузган ҳомиладор аёл:

- а) ишдан бўшатиб юборилиши мумкин;
- б) меҳнат шартномаси бекор қилинмайди;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

9. 18 ёшга етмаган ходимнинг ота-онаси уни ишдан бўшати-
лишқни талаб қилишга:

- а) ҳақли;
- б) улар бажараётган иш соғлиғига хавф солса, ҳақли;
- в) ҳақли эмас.

10. Меҳнат шартномаси қарори қабул қилинган кучга киргач:

- а) 10 кун ичида бажарилиши лозим;
- б) 5 кун ичида бажарилиши лозим;
- в) 30 кун ичида бажарилиши лозим;
- г) тўғри жавоб йўқ.

№ 23

1. Ҳомиладор ёки уч ёшгача боласи бўлган аёлларни ишга қабул қилишдан бош тортганида иш берувчи бу ҳақда:

- а) 10 кун ичида оғзаки жавоб бериши;
- б) 1 ой ичида почта орқали ёзма жавоб бериши;
- в) 3 кун ичида ёзма жавоб бериши ва ишга қабул қилмаслик сабабларини асослаши лозим бўлади.

2. Муддатли меҳнат шартномаси муддати тамом бўлган мушарраф билан иш берувчи ҳомиладор ва 3 ёшга етмаган боласи бор аёлларни:

- а) ҳеч ким билан келишмасдан ишдан бўшатиб юбориши

мумкин;

б) ишдан бўшатишга ҳақли бўлмайди;

в) бошқа ишга жойлаш шарти билан ишдан бўшатиши мумкин бўлади.

3. 18 ёшга етмаганлар газ пайвандчи бўлиб ишлашлари:

а) бемалол мумкин;

б) мумкин эмас;

в) ота-онаси рози бўлса, мумкин.

4. Корхона мулкдори алмашигуви туфайли корхона раҳбари иш берувчи томонидан ишдан бўшатилишидан аввал камида:

а) икки ҳафта олдин оғзаки огоҳлантирилишлари лозим;

б) икки ой олдин тилхат олиб, ёзма огоҳлантирилиши лозим;

в) 10 кун олдин оғзаки равишда огоҳлантирилади.

5. Ишга тиклаш юзасидан юзга келган низолар юзасидан ходим:

а) 3 ой ичида меҳнат низолари комиссиясига;

б) 10 кун ичида туман прокурорига;

в) бу ҳақда буғруқ нусхасини олган кунидан бошлаб бир ой ичида туман (шаҳар) судига;

г) 1 йил ичида туман ҳокимига шикоят қилиш мумкин.

6. 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган мактаб ўқувчиларининг таътил пайтида иш ҳафтаси соатлари жами:

а) 24 соатдан кўп бўлмаслиги лозим;

б) 18 соатгача бўлиши мумкин;

в) 12 соатдан ошмаслиги керак;

г) тўғри жавоб йўқ.

7. Ҳар йили камида икки ҳафтадан иборат бўлган иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил аёлларининг қайси тоифаларига берилиши шарт эканлигини аниқланг:

а) боласи бўлган барча аёлларга;

б) ўн икки ёшга етмаган икки ва ундан ортиқ ёки 16 ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга;

в) ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бор аёлларга;

г) 14 ёшга етмаган (ногирон бўлса – 16 ёшга етмаган) боласи бор аёлларга берилади.

8. Меҳнат низолари комиссияси тушган аризага кўриб чиқиши

керак:

- а) 10 кун ичида;
- б) 3 кун ичида;
- в) ўзи белгилайдиган муддатда;
- г) тўғри жавоб йўқ.

9. Меҳнат Кодексига кўра байрам кунда ишлаган ходимларга:

- а) пулли товон тўланади;
- б) қўшимча меҳнат таътили берилади;
- в) 2 баробар иш ҳақи тўланади.

10. Меҳнат таътилига чиқиш жадвали ким томонидан ишлаб чиқилишини аниқлаш:

- а) туман ҳокими томонидан;
- б) маҳаллий меҳнат органи томонидан;
- в) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоялаш вазирлиги томонидан;
- г) тўғри жавоб йўқ.

№ 24

1. Дастлабки синов даврида ходим меҳнат шартномасини:

- а) бекор қилишга ҳақли эмас;
- б) хоҳлаган пайтда бекор қилиниши мумкин;
- в) иш берувчини 3 кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб бекор қилиши мумкин;
- г) иш берувчини 2 ҳафта олдин ёзма огоҳлантириб, бекор қилиши мумкин.

2. Меҳнат шартномасини бекор қилиш:

- а) ходимга меҳнат дафтарчасини ва иш ҳақини бериш йўли билан расмийлаштирилади;
- б) цех бошлиғи фармойиши билан расмийлаштирилади;
- в) ишга қабул қилиш ёки ишдан бўшатиш ваколатига эга мансабдор шахс ёзма буйруғи билан расмийлаштирилади.

3. Ўзбекистон Республикасида мажбурий меҳнат:

- а) батамом таъқиқланган;
- б) фуқаронинг розилиги билан мумкин;
- в) қонуларда махсус белгиланган ҳолларда йўл қўйилади.

4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси таркибий тuzилиши қайси жавобда тўғри кўрсатилганини аниқланг:

- а) 16 боб, 300 моддадан иборат;
- б) 13 боб, 281 моддадан иборат;
- в) 2 қисм, 16 боб, 294 моддадан иборат;
- г) 2 қисм, 18 боб, 305 моддадан иборат.

5. 18 ёшга тўлмаган шахслар билан меҳнат шартномаси уларнинг ота-оналари (васий, ҳомий) талаби билан:

- а) бекор қилиниши кўзда тутилмаган;
- б) иш берувчи рози бўлса, йўл қўйилади;
- в) бекор қилиниши мумкин;
- г) 18 ёшга тўлмаган шахс хоҳишига боғлиқ.

6. Ишга қабул қилиш пайтида талаб этиладиган ҳужжатлар:

- а) паспорт, олдинги иши ҳақида маълумотнома;
- б) паспорт (тутилганлик гувоҳномаси), меҳнат дафтарчаси, диплом (гувоҳнома);
- в) меҳнат дафтарчаси, фотосурат, тавсифнома.

7. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси қачон қабул қилинган?

- а) 1992 йил 7 майда;
- б) 1993 йил 6 майда;
- в) 1994 йил 22 сентябрда;
- г) 1995 йил 21 декабрда;
- д) 1996 йил 29 августда.

8. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг печатчи моддасида меҳнат қилиш ҳуқуқи берилган?

- а) 46-моддасида;
- б) 30-моддасида;
- в) 41-моддасида;
- г) 37-моддасида;
- д) 33-моддасида.

9. Аҳоли ишга жойлаштиришга кўмаклаштириши қайси идора амалга оширади?

- а) корхона маъмурияти;
- б) милиция бўлими;
- в) маҳалла кўмитаси раиси;

г) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги тизимининг тегишли идоралари.

№ 25

1. Олий ўқув юртида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга диплом лойиҳасини бажариш (битирини нмтиҳонлари тошпириш)дап аввалги:

а) 2 йил давомида 20 иш кунидан иборат қўшимча таътил берилади;

б) 10 ой давомида ҳафтасига 1 кун қўшимча бўш кун берилади;

в) 3 ой давомида иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилди;

г) 4 ой давомида ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда таътил берилади.

2. Меҳнат шартномаси ғайриқонуний бекор қилинган туфайли ходим ўз вазифасига қайта тикланганида бу ҳақдаги суд қарори:

а) ҳал қилув қарор қонуний кучга киргач, ижро этилади;

б) қарор эълон қилингани заҳоти ижро қилинади.

3. Хотин-қизларни хизмат сафарига юбориш:

а) тақиқланади;

б) уларнинг ўз розиликлари билан йўл қўйилади.

4. 18 ёшга тўлмаганлар ишга кириш чоғида ва кейинчалик (иш давомида):

а) иш берувчи хоҳишига кўра тиббий кўрикдан ўтказиб турилади;

б) ходим хоҳласа, тиббий кўрикдан ўтказиб турилади;

в) тўғри жавоб йўқ.

5. Иш берувчи томонидан таклиф этилган шахсларни ишга қабул қилмаслик:

а) қонуний ҳисобланади;

б) ишга қабул қилиниши ғайриқонуний рад этиш ҳисобланади.

6. Ходимга ҳайфсан эълон влиш тарзидаги ишга жазо устидан:

а) 1 ой ичида судга мурожаат қилинади;

б) 3 ой ичида маҳаллий меҳнат органига мурожаат қилинади;

в) 3 ой ичида корхона меҳнат низолари комиссиясига мурожаат

қилинади.

7. 18 ёшга тўлмаган шахсларни белгиланган квоталар бўйича ишга қабул қилишдан бош тортиш:

а) ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этиш ҳисобланмайди;

б) ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад қилиш бўлиб ҳисобланади;

в) корхона иш берувчиси бу шахслар учун иш жойини квоталаган бўлса, ғайриқонуний рад этиш деб саналади.

8. Ингизомий пожуя ҳаракат содир этилганидан бошлаб қапча муддат ичида ингизомий жазо қўллашлилиши мумкин:

а) 1 ой ичида;

б) 3 ой ичида;

в) 1 йил ичида;

г) тўғри жавоб йўқ.

9. Иш ҳақи тўлаш муддатларини аниқлаш:

а) бу муддатлар маҳаллий меҳнат органи томонидан белгиланади ва 1 ойда 1 мартадан кўп бўлмаслиги лозим;

б) туман ҳокими томонидан белгиланади ва 3 ойдан ошмаслиги лозим;

в) иш берувчи ўзи хоҳлаган муддатда тўлашни белгилайди;

г) тўғри жавоб йўқ.

10. Ходимнинг иш ҳақидан унинг розилигисиз ушлаб қолишга:

а) йўл қўйилади;

б) йўл қўйилмайди.

№ 26

1. Ходим соғлиги ёки ҳаёти учун хавфли меҳнат шароитида ишлашдан бош тортишга:

а) ҳақли эмас;

б) жамоа шартномасида келишилган бўлса, ҳақли;

в) ҳақли.

2. 18 ёшга тўлмаган ходим тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузиш асосида ўз зиммасида товар қимматликлар учун:

- а) тўлиқ моддий жавобгар бўлади;
- б) моддий жавобгар бўлмайди;
- в) чекланган моддий жавобгар бўлади.

3. Меҳнат шартномасининг шакли:

- а) оғзаки;
- б) оғзаки ёки ёзма;
- в) ёзма бўлади.

4. Ишлаб чиқаришда юз берган бахтсиз ҳодиса юзасидан иш берувчи жабрланган ходимга далолатнома беришдан бош тортса, ходим:

- а) судга мурожаат қилади;
- б) корхона касаба уюшмаси қўмитасига мурожаат қилади;
- в) туман ҳокимига мурожаат қилади.

5. Жамият маффаатларига доир ҳаракатлар деганда:

- а) ходимнинг сайлов компаниясида ишгирок этиши;
- б) касаба уюшмаси аъзолари конференциясида ишгирок этган вақти;
- в) авариялар, табиий офатлар оқибатини бартараф этишда;
- г) хўжалик жамиятлари ишида ишгирок этиш тушунилади.

6. Якка ҳимоялашни воситасидан фойдаланишдан бош тортинг:

- а) интизомий ноҳўя ҳаракат;
- б) маъмурий ҳуқуқбузарлик;
- в) ахлоқий номаъқул ҳаракат ҳисобланади.

7. Ходим соғлигига зарар етишида айбдор корхонанинг тугатиб юборилиши:

- а) зарарни қоплаш мажбуриятини барҳам топишига сабаб бўлади;
- б) ҳуқуқий ворисларни жавобгарликдан озод қилади;
- в) тўғри жавоб йўқ.

8. Моддий жавобгар шахс ўз жавобгарлигидаги мол-мулкларни тошпирмағлиги унинг билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинишига:

- а) тўсқинлик қилади;
- б) тўсқинлик қилмайди.

9. Ипгизомий жазо кўлианишдан аввал айбдор ходимдан ёзма тушунтириш олиниши:

- а) шарт;
- б) шарт эмас.

10. Ходим томошидан корхона тижорат сирлари ошкор этилиши туфайли етказилган моддий зарар ушдан:

- а) чекланган миқдорда ундирилади;
- б) тўлиқ ундирилади.

№ 27

1. Ногирон болаши тарбиялаётган ота-онашиг бирига бола 16 ёшга еттуга қадар:

- а) ҳар ойда 1 кун ўртача иш ҳақи тўланиб, қўшимча дам олиш куни берилади;
- б) ҳар ҳафтада 1 кун учун ўртача иш ҳақи сақланиб, қўшимча дам олиш куни берилади;
- в) дам олиш куни берилмайди.

2. Ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг миқдорини аниқланг:

- а) бола туғилгунича – 70 кун, бола туғилгач – 56 кун;
- б) бола туғилгунича ва туғилганидан кейин 56 календар кундан;
- в) унинг муддатини иш берувчи белгилайди.

3. 18 ёшга тўлмаганларнинг хизмат сафарига юбориш:

- а) уларнинг розилиги билан йўл қўйилади;
- б) йўл қўйилмайди;
- в) ота-онасидан бирининг розилиги билан йўл қўйилади.

4. Иш вақтидан ортқча ишларга жалб этишга йўл қўйилмайдиган ҳолатларни аниқланг:

- а) 18 ёшга тўлмаганлар, ногиронлар, ҳомиладор аёллар;
- б) иш сменаси 12 соат давом этадиган ишлар, 3 ёшгача боласи бор аёллар, кексалар;
- в) ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлганлар, 18 ёшга тўлмаганлар, иш сменаси 12 соат давом этадиган ходимлар.

5. Меҳнат таътили ёз ойларида ёки улар хоҳишига кўра бошқа пайтда берилиши лозим бўлган хотин-қизлар тоифасини аниқланг:

- а) барча аёлларга;

- б) 18 ёшга тўлмаган, 2 ва ундан ортиқ фарзанди бор аёлларга;
в) 14 ёшга тўлмаган бир ёки ундан ортиқ боласи (16 ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ёлғиз ота ёки она) бор аёлларга;
г) ногирон аёлларга.

6. Меҳнат низолари комиссияси чиқарган қарорни ижро этилишига нима асос бўлишини топинг:

- а) туман судининг ижро варақаси;
б) корхона касаба уюшмаси қўмитасининг қарори;
в) туман меҳнат органининг қарори.

7. Ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни ундириш тўғрисидаги меҳнат низоиси бевосита:

- а) меҳнат низолари комиссиясида кўриб ҳал этилади;
б) туман (шаҳар) судида кўрилади.

8. Иш берувчи тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги ёзма шартномани:

- а) ҳар қандай ходим билан туза олади;
б) фақат раҳбар ходимлар билан тузиши мумкин;
в) тўғри жавоб йўқ.

9. Иш берувчи ходим томонидан етказган зарарни ундиришдан воз кечишига:

- а) ҳақли эмас;
б) ҳақли;
в) эҳтиётсизлик туфайли етказилган бўлса, ҳақли.

10. III гуруҳ ногиронларини ишга қабул қилишдан аввал тиббий кўриқдан ўтказиш:

- а) шарт эмас;
б) шарт.

№ 28

1. Ходим суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлар билан иш берувчига етказилган зарар:

- а) тўлиқ ундирилади;
б) чекланган миқдорда ундирилади;
в) оширилган миқдорда ундирилади.

2. Уш бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар таъсирида ходим томонидан зарар етказилганда:

- а) зарар қўшланмайди;
- б) зарар қўшланади, ammo чекланган миқдорда;
- в) зарар тўлиқ қўшланади.

3. Бир гуруҳ шахслар соғлигига зарар етказишга сабаб бўлган бахтсиз ҳодисалар:

- а) умумий тартибда текширилади;
- б) махсус тартибда текширилади ва махсус органлар тузган комиссия бу ишни амалга оширади;
- в) прокуратура органлари томонидан текширув ўтказилади.

4. 50 ва ундан ортиқ транспорт ҳамда механизация воситаси бўлган корхоналарда:

- а) меҳнат муҳофазаси бўлими тузилади;
- б) йўл ҳаракати хавфсизлиги бўлими тузилади;
- в) туман ҳокими томонидан махсус вакил тайинланади.

5. Меҳнат муҳофазасига оид талабларни хусусий корхона ходимлари бажаришлари:

- а) шарт эмас;
- б) шарт;
- в) касаба уюшмаси билан келишиб бажармаслиги ҳам мумкин.

5. Меҳнат муҳофазасига оид талабларни хусусий корхона ходимлари бажаришлари:

- а) шарт эмас;
- б) шарт;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

6. Ходимнинг 1 ойлик ўртача иш ҳақи миқдоридagi зарарни ушлаб қолиш ҳақида иш берувчи:

- а) 1 йил ичида;
- б) 1 ой ичида;
- в) 10 кун ичида фармойиш чиқаришга ҳақли бўлади.

7. Юз берган бахтсиз ҳодиса туфайли соғлигига шикаст етган ходимни даволаш харажатлари:

- а) қўшланмайди;

- б) қопланади;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

8. 16 ёшга тўлмаган ходимларини ота-оналарининг розилигисиз ўз хоҳишлари билан ишдан бўшатишга:

- а) йўл қўйилмайди;
- б) йўл қўйилади.

9. Ходимга эълоп қилинган рағбатлантқириш хусусида унинг меҳнат дафтарчасига:

- а) ёзилади;
- б) ёзилмайди;
- в) ходим илтимос қилса, ёзилади.

10. Соғлиги ҳолатига кўра сиғилроқ ишга ўтказилган ходимнинг аввалги ишдаги ўртача иш ҳақи:

- а) сақланади;
- б) 1 ой давомида сақланади;
- в) 2 ҳафта давомида сақланади;
- г) сақланмайди;
- д) тўғри жавоб йўқ.

№ 29

1. Мисърида ишлаб чиқариш таваккалчилиги натижасида ходим томонидан сўказилган моддий зарар:

- а) ходимдан тўлиқ ундирилади;
- б) чекланган миқдорда ундирилади;
- в) тўғри жавоб йўқ.

2. Хусусий корхоналарда иш бериш ўз ходимларини махсус якка ҳимоя воситалари билан таъминлашга:

- а) мажбур;
- б) мажбур эмас;
- в) одим талаб қилса, мажбур.

3. Ҳар йили 14 календар иш кунинда кам бўлмаган маош тўлашмайдиған таътил III гуруҳ погиропларига берилиши:

- а) шарт;
- б) шарт эмас;
- в) ходим талаб қилса, шарт.

4. Корхона молиявий аҳволининг почорлиги — ходимларга иш ҳақини тўлашни кечиктириб туришга асос:

- а) бўлади;
- б) бўлмайди;
- в) жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса, асос бўлади.

5. Ходим соғлигига етказилган зарарни ундириш хусусида судга муурожаат этганда давлат бож:

- а) тўлайди;
- б) тўламайди.

6. 18 ёшга тўлмаган (16-18 ёшдаги) шахслар вафот этган ходим қарамогида бўлганлар қаторига:

- а) киради;
- б) ўқувчи бўлмаганлар киради;
- в) кирмайди.

7. Ходим вафот этган тақдирда унинг қарамогидагилар аризаси бахтсиз ҳодиса юз берган корхона иш берувчиси томонидан:

- а) 10 кун ичида кўрилиши;
- б) 1 ой ичида кўрилиши;
- в) 1 ҳафта ичида кўриб чиқилиши лозим.

8. Меҳнат шароити ноҳулай ишларда бақд бўлган ходимларга:

а) белгиланган меъёрларда сут, даволаш-соғломлаштириш, озиқ-овқат, газли, шўр сув, махсус кийим-бош ҳақ эвазига берилади;

б) давлат корхоналарида бу воситалар текинга, хусусий корхоналарда ҳақ эвазига берилади;

в) тўғри жавоб йўқ.

9. Ходимнинг айби билан яроқсиз маҳсулот тайёрлашганда унга:

- а) ўртача иш ҳақи сақланади;
- б) энг кам ойлик иш ҳақи тўланади;
- в) иш ҳақи тўланмайди.

10. Иш ҳақи тўлаш муддатини бузган иш берувчи ходимлар олдида жавобгар бўладими?

- а) ҳа;
- б) йўқ;

в) жамоа шартномаси (келишуви)да назарда тутилган ҳолда жавобгар бўлади.

№ 30

1. Ходим зарар етказилган ашё ўрпига унинг қийматига тенг ашёни иш берувчига топишига:

- а) ҳақли;
- б) иш берувчи рози бўлса, ҳақли;
- в) жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, ҳақли.

2. Меҳнат муҳофазаси тўғрисидаги қондалар Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг:

- а) 224-240-моддаларида;
- б) 211-223-моддаларида;
- в) 200-218-моддаларида кўзда тутилган.

3. Оғир ва поқулай табиий-иқлим шартларида ишловчи ходимларга:

- а) узайтирилган меҳнат таътили берилади;
- б) қўшимча меҳнат таътили берилади.

4. Ходим томонидан етказилган зарарни улдириш:

- а) иш берувчи фармойишига кўра;
- б) суд тартибида;
- в) ходим томонидан илтифат қоплаш йўли билан;
- г) юқоридаги барча усулларда амалга оширилади.

5. Ногиронлар ишга қабул қилиш пайтида ва кейинчалик вақти-вақти билан тиббий кўрякдап ўтказилиб турилиши:

- а) шарт;
- б) шарт эмас;
- в) ходим хоҳишига кўра ҳал этилади.

6. Соғлиги ҳолатига кўра бошқа енгилроқ ишга ўтказилган ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақи:

- а) 2 ой давомида сақлаб турилади;
- б) 2 ҳафта давомида сақлаб турилади;
- в) 3 ой давомида сақланади.

7. Беш ва ундан ортиқ одам ўлимига сабаб бўлган бахтсиз ҳодиса текшириш учун:

- а) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги томонидан комиссия тузилади;
- б) Вазирлар Маҳкамаси томонидан комиссия тузилади;
- в) туман ҳокими томонидан тузилади.

8. Дастлабки иш йилида меҳнат таътили қачон берилишини аниқлаш:

- а) ходим 11 ой ишлагач;
- б) ходим хоҳлаган пайтда;
- в) ходим 6 ой ишлагач;
- г) иш берувчи лозим топганида.

9. Иш ҳақи, пенсиялар, стипендия ва нафақаларни ошириш ҳақидаги ЎзР Президенти Фармони қачондан бошлаб кучга кирди?

- а) 2001 йил 23 июндан;
- б) 2001 йил 1 июлдан;
- в) 2001 йил 1 январдан;
- г) тўғри жавоб йўқ.

10. Ўридошлик бўйича ишлаётган шахсларнинг иш ҳақи:

- а) ўртача ойлик иш ҳақининг 50 фоизидан ошмаслиги керак;
- б) энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак;
- в) тарафлар келишуви билан белгиланади.

№ 31

1. Ходим томонидан соғлигини тиклаш учун қилинган кўшимча ҳаракатлар иш берувчи томонидан:

- а) қоплаб берилади;
- б) қопланмайди;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

2. Касб касалликлари рўйхати:

- а) корхоналар томонидан ишлаб чиқилади;
- б) Вазирлар Маҳкамаси томонидан ишлаб чиқилади;
- в) тармоқ касаба уюшмалари қўмитаси томонидан ишлаб чиқилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

3. Иш берувчи ўзига етказилган зарарни ундириб олишдан воз кечини:

- а) мумкин;
- б) мумкин эмас;
- в) алоҳида ҳоллардан ташқари йўл қўйилади.

4. Ходим судлашувчи сифатида судга жалб этилганида унинг иш жойи ва иш ҳақи сақланадими?

- а) ҳа;
- б) йўқ;
- в) иш жойи сақланади.

5. Юз берган бахтсиз ҳодиса юзасида Н-1 шаклидаги далолатнома тузиш:

- а) барча ҳолларда шарт;
- б) иш берувчи хоҳишига боғлиқ;
- в) башарти ходим 1 кундан кўпроқ муддатга иш қобилиятини йўқотган бўлса, шарт.

6. Ходимд н зарарни ундириш тўғрисидаги иш кўрилаётганда суд ундирилган зарар миқдорини камайтиришга:

- а) ҳақли;
- б) ҳақли эмас;
- в) айрим ҳолларда ҳақли эмас.

7. Аввал ишламаган ва янги ишга кирган ходимга меҳнат дафтари:

- а) ишга қабул қилинган кундан кечиктирилмасдан;
- б) 1 ой ичида;
- в) камида 5 кун ишлагач;
- г) камида 1 ҳафта ишлагач юритилади.

8. Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ билан ходим:

- а) талаб қилса таништирилади;
- б) иш берувчи хоҳласа таништирилади;
- в) жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, таништирилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

9. Дастлабки синов муддати:

- а) 1 ойдан кам бўлмаслиги лозим;
- б) 6 ойдан кўп бўлмаслиги керак;
- в) тўғри жавоб йўқ.

10. Ҳомиладор ва уч ёшга етмаган боласи бор аёлларнинг ҳафталик иш вақти:

- а) 36 соатдан ошмаслиги лозим;
- б) нодавлат корхоналарида 40 соат;
- в) бюджетдан таъминланувчи давлат муассасаларида 35 соатдан кўп бўлмаслиги лозим;
- г) қонунда белгиланмаган.

№ 32

1. Иш берувчи ташаббусига кўра ишдап бўшатилишига йўл қўйилмайдиган хотин-қизлар тоифасини аниқлаш:

- а) барча болали аёллар;
- б) 14 ёшга тўлмаган (ногирон бўлса – 16 ёшга тўлмаган) боласи бор аёллар;
- в) ҳомиладор ва 3 ёшга тўлмаган болали аёллар;
- г) тўғри жавоб йўқ.

2. 18 ёшга тўлмаган шахслар ўта зарарли ва ўта оғир ишларда:

- а) ҳафтасига 24 соат ишлайдилар;
- б) ишлашларига йўл қўйилмайди;
- в) ҳафтасига 14 соат ишлайдилар.

3. 16 ёшга тўлмаган шахсни ишга қабул қилишда аввал:

- а) ота-онасининг оғзаки розилиги олинishi керак;
- б) мактаб маъмуриятининг ёзма розилиги олинади;
- в) ҳомийлик ва васийлик органларининг ёзма розилиги олинishi лозим;
- г) отаси ёки онаси ёхуд уларни ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги олинishi керак.

4. Ходим томоғидан жиноят содир этилиши:

- а) у билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига олиб келади;
- б) бу ҳақдаги суд ҳукми кучга киргач, башарти ходим аввалги ишини бажаришда давом этиши мумкин бўлмаса, ишнинг бўшатилишига сабаб бўлади;

в) иш берувчи хоҳласа, жиноят содир этган ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин.

5. Олий ўқув юртларида диплом лойиҳасини тайёрлаш ва уни ҳимоя қилиш учун:

- а) 1 ой таътил берилади;
- б) 2 ой таътил берилади;
- в) 3 ой таътил берилади;
- г) 4 ой таътил берилади.

6. Корхонада меҳнат пизолари комиссияси тузилмаган бўлса, ходим меҳнат пизосини ҳал этилишини сўраб:

- а) маҳаллий меҳнат органига мурожаат қилади;
- б) сулга мурожаат қилади;
- в) касаба уюшмаси қўмитасига мурожаат қилади.

7. 18 ёшга тўлмаган ва ўқув жараёни давомида бўш вақтларда ишлаётган ходимнинг ҳафталик иш вақти;

- а) 36 соатдан ошмаслиги керак;
- б) 24 соатдан ошмаслиги керак;
- в) 18 соатдан ошмаслиги керак;
- г) ходим ва иш берувчи ўзаро келишиб белгилайди.

8. Илтимосий жазо муддатида олдин олиб таътиланиши мумкинми?

- а) мумкин;
- б) мумкин эмас.

9. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ҳисобга олиб бориш мажбурияти:

- а) корхона касаба уюшмасига юклатилган;
- б) меҳнат органига юклатилган;
- в) иш берувчига юклатилган;
- г) меҳнат бўйича ҳуқуқий инспекторга юклатилган.

10. Онласида бстоб аъзоси бўлган ходимга беморни парваришlash учун унинг илтимоси билан тўлиқсиз иш вақти белгилаш:

- а) иш берувчининг ҳуқуқи;
- б) иш берувчининг мажбурияти.

1. Меъёрий ишлаб чиқариш таваккалчилиги натижасида ходим томонидан етказилган моддий зарар:

- а) ходимдан тўлиқ ундирилади;
- б) чекланган миқдорда ундирилади;
- в) тўғри жавоб йўқ.

2. Хусусий корхоналарда иш берувчи ўз ходимларини махсус ҳямоя воситалари билан таъминлашга:

- а) мажбур;
- б) мажбур эмас;
- в) ходим талаб қилса, мажбур.

3. Ходимларга ҳар йили 14 календар кунидан кам бўлмаган иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил берилиши:

- а) шарт;
- б) шарт эмас;
- в) ходим талаб қилса, шарт.

4. Корхонанинг почор молиявий аҳволи ходимларга иш ҳақи тўлашни кечиктириб туришга асос:

- а) бўлади;
- б) бўлмайди;
- в) жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса, асос бўлади.

5. Ходим соғлиғига етказилган зарарни ундириш хусусида судга мурожаат этганда даълат божи:

- а) тўлайди;
- б) тўламайди.

6. 18 ёшга тўлмаган (16-18 ёшдаги) шахслар вафот этган ходим қарамоғида бўлганлар қаторига:

- а) кирадилар;
- б) ўқувчи бўлмасалар, кирадилар;
- в) кирмайдилар.

7. Ходим вафот этган ҳолда унинг қарамоғидагилар аризаси бахтсиз ҳодиса юз берган корхона иш берувчиси томонидан:

- а) 10 кун ичида кўрилиши;
- б) 1 ой ичида кўрилиши;
- в) 1 ҳафта ичида кўриб чиқилиши лозим.

- 8. 12 ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бор аёлларга:**
- а) кўшимча танаффус берилади;**
 - б) камида уч иш кунлик ҳақ тўланадиган таътил берилади;**
 - в) кўшимча дам олиш куни берилади.**

9. Ҳар уч соатда камида ярим соатдан иборат кўшимча танаффуслар иш куни давомида:

- а) I ва II гуруҳ ногиронларига берилади;**
- б) ҳомиладор аёлларга берилади;**
- в) уч ёшгача боласи бор аёлларга берилади;**
- г) икки ёшгача боласи бор аёлларга берилади.**

10. 18 ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан ер ости ишларида фойдаланиш учун:

- а) рухсат талаб этилмайди;**
- б) рухсат этилмайди;**
- в) 18 ёшга тўлмаган шахснинг хоҳишига боғлиқ.**

№ 34

1. 18 ёшдан ошган хотин-қизлар вагонларда ташишлари мумкин бўлган юк:

- а) 500 кг дан ошмаслиги;**
- б) 60 кг дан ошмаслиги;**
- в) 50 кг дан ошмаслиги;**
- г) 300 кг дан ошмаслиги лозим.**

2. Икки ёшга тўлмаган болани овқатлантириш учун бериладиган иш куни давомидаги танаффуслар жамланганига ва иш куни бошида ёки охирида бир йўла берилишига:

- а) йўл қўйилади;**
- б) йўл қўйилмайди;**
- в) иш берувчи рози бўлса, йўл қўйилади.**

3. Ходим манфаатлари ҳимоя қилинишини сўраб прокурор, судга даво қилишига:

- а) ҳақли;**
- б) ҳақли эмас;**
- в) ходимлар вакиллик органи рози бўлса, ҳақли.**

4. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маъкамасининг “Иш ҳақини ўз вақтида тўланиши учун вазирликлар, идоралар ва ҳўжалик юритувчи субъектлар раҳбарларининг жавобгарлигини ошириш кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори:

- а) 1998 йил 5 сентябрда;
- б) 1999 йил 17 ноябрда;
- в) 1999 йил 25 августда қабул қилинди.

5. Ходимлар саломатлигига етказилган зарар суммасини ундириш ҳақидаги даъво талабларига:

- а) 3 йиллик даъво муддати қўлланилади;
- б) 6 ойлик даъво муддати қўлланилади;
- в) 1 йиллик даъво муддати қўлланилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

6. Меҳнат ҳуқуқий муносабатлар соҳасида аёллар ва эркеклар тенг ҳуқуқлилиги:

- а) қонунлар ёрдамида таъминланади;
- б) ахлоқий нормалар билан таъминланади;
- в) жамоатчилик кучи билан таъминланади.

7. Янги туғилган чақалоқни болалар уйидан фарзандликка олган шахсга туғнишдан кейинги таътил:

- а) берилмайди;
- б) берилади;
- в) бола парвариши билан бевосита банд бўлган шахсга берилади.

8. Ишга қабул қилини ёши қондага кўра:

- а) 15 ёш;
- б) 16 ёш;
- в) 18 ёш.

9. 18 ёшга тўлмаган шахс иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўйиктирилиши:

- а) мумкин;
- б) мумкин эмас.

10. Ногирон боланинг ота ёки онасига бола 16 ёшга етгунга қадар:

- а) қўшимча меҳнат таътили берилади;
- б) ҳар ойда бир кун қўшимча дам олиш куни берилади.

№ 35

1. Давлат мулки шаклидаги корхоналарда ходим томонидан етказилган моддий зарарни ундирилишидан воз кечишга:

- а) бемалол йўл қўйилади;
- б) корхона жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, йўл қўйилади;
- в) юқори ташкилотлар рози бўлса, йўл қўйилади.

2. Муддатли меҳнат шартномасининг энг узоқ муддати:

- а) 1 ойдан ошмаслиги лозим;
- б) 5 ойдан ошмаслиги лозим;
- в) 3 йилдан ошмаслиги лозим.

3. Иш берувчининг асосий фондларга тааллуқли мол-мулки талон-торож қилиниб, камомад бўлган, қасддан бузилган тақдирда зарар миқдори:

- а) қимматликларнинг баланс баҳоларида;
- б) ваколатли орган иш кўришган кунларидаги бозор баҳоларида;
- в) тарафлар ўзаро келишиб белгилайдиган баҳоларда аниқланади.

4. Белгиланган нормаларда сут профилактик озик-овқат маҳсулотлари билан:

- а) корхонадаги барча ходимлар;
- б) алоҳида тусга эга бўлган вазифаларни бажарувчи ходимлар;
- в) меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар таъминланадилар.

5. Ходимлар етказилган моддий зарарни ихтиёрий равишда қоплаш:

- а) мумкин;
- б) мумкин эмас;
- в) иш берувчи рози бўлса, мумкин.

6. Ходимнинг меҳнат қилиш қобилиятига етказилган зарар иш берувчи томонидан:

- а) қопланади;
- б) қопланмайди;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

7. Корхона раҳбари томонидан етказилган зарар ҳўжалик суди томонидан ундирилиши:

- а) мумкин;
- б) мумкин эмас.

8. Касаба уюшмаси кўмитаси аъзоси бўлган ходим сайланмасдан қолганидан кейин ҳам 2 йил давомида иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатилишига:

- а) меҳнат органи розилиги билан;
- б) туман прокурори розилиги билан;
- в) касаба уюшмаси туман кўмитаси розилиги билан йўл қўйилади.

9. Икки-тўрт кишининг ўлими билан тутаган бахтсиз ҳодисани текшириш учун ким томонидан комиссия тузилишини аниқланг:

- а) Вазирлар Маҳкамаси;
- б) вилоят ҳокими;
- в) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги;
- г) тармоқ вазирлиги.

10. Иш тўхтаб қолган вақтда ходимга иш ҳақи тўлаш учун:

- а) ходим бу ҳақда иш берувчини огоҳлантирган бўлиши шарт;
- б) огоҳлантириш талаб этилмайди.

№ 36

1. Иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи келишуви билан ходимларга қўшимча имтиёзлар бериши кўзда тутилгани:

- а) мумкин эмас;
- б) меҳнат жамоаси хоҳишига боғлиқ;
- в) бериш мумкин.

2. Саломатлиги ёмонлиги ёки малакаси етарли бўлмаганлиги туфайли ходимни ишдан бўшатишдан аввал иш берувчи уни:

- а) 1 ой аввал ёзма огоҳлантириши;
- б) 2 ҳафта аввал ёзма огоҳлантириши;
- в) 10 кун аввал ёзма огоҳлантириши лозим.

3. Ой давомида тўлиқ ишламаган ходимнинг ойлик иш ҳақи энг кам ойлик иш ҳақидан кам бўлиши:

- а) мумкин;

б) мумкин эмас.

4. Меҳнат таътили кейинги даврга кўчирилади:

а) иш берувчи хоҳлаган даврга;

б) ходим рози бўлса;

в) касаба уюшмаси қўмитаси талаб қилса, йўл қўйилади.

5. 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ўсмир ходимларнинг иш вақти ошмаслиги керак:

а) 1 ойда 100 соатдан;

б) 1 ҳафтада 24 соатдан;

в) 1 ҳафтада 36 соатдан.

6. Меҳнат таътилининг (асосий ва қўшимча) энг узоқ муддати:

а) белгиланмаган;

б) 50 календар кунидан ошмайди;

в) 48 иш кунидан ошмайди;

г) 62 иш кунидан ошмайди.

7. Ходимга тегишли мулкдан корхона эҳтиёжи йўлида фойдаланилганида иш берувчи томонидан тегишли харажатлар:

а) қопланмайди;

б) қопланади;

в) меҳнат жамоаси рози бўлса, қопланади.

8. Иш кезаги 12 соатдан иборат бўлганда иш вақтидан ташқари ишларга:

а) жалб этишга йўл қўйилади;

б) ходим рози бўлса, йўл қўйилади;

в) касаба уюшмаси қўмитаси розилиги олинган ҳолда қўйилади;

г) тўғри жавоб йўқ.

9. Муддатга меҳнат шартномасининг энг кам муддати:

а) 3 ойдан кам бўлмаслиги лозим;

б) 10 кундан кам бўлмаслиги лозим;

в) тўғри жавоб йўқ.

10. Ота ёки онанинг талабига кўра меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин, уларнинг:

а) 14 ёшга етмаган фарзандлари билан;

б) 16 ёшга етмаган фарзандлари билан;

- в) 18 ёшга тўлмаган фарзандлари билан;
- г) ногирон фарзандлари билан.

№ 37

1. Ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бирига бола 16 ёшга етушга қадар:

- а) ҳар ойда 1 кун ўртача иш ҳақи тўланиб, қўшимча дам олиш куни берилади;
- б) ҳар хафтада 1 кун учун ўртача иш ҳақи сақланиб, қўшимча дам олиш куни берилади;
- в) дам олиш куни берилмайди.

2. Ҳомиладорлик ва туғин таътили миқдорини аниқланг:

- а) бола туғилгунча – 70 кун, бола туғилгач – 56 кун;
- б) бола туғилгунча ва бола туғилгач 56 календар кундан;
- в) унинг муддатини иш берувчи белгилайди.

3. 18 ёшга тўлмаганларни хизмат сафарига юборишга:

- а) уларнинг розилиги билан йўл қўйилади;
- б) йўл қўйилмайди;
- в) ота-онасидан бирининг розилиги билан йўл қўйилади.

4. Иш вақтидан ортиқча ишларга жалб этишга йўл қўйилмайдиган ҳолатларни аниқланг:

- а) 18 ёшга тўлмаганлар, ногиронлар, ҳомиладор аёллар;
- б) иш сменаси 12 соат давом этадиган ишлар, 3 ёшгача боласи бор аёллар, кексалар;
- в) ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлганлар, 18 ёшга тўлмаганлар.

5. Меҳнат таътили ёз ойларида ёки улар ҳоҳишига кўра бошиқа пайтда берилиши лозим бўлган хотин-қизлар тоифасини аниқланг:

- а) барча аёлларга;
- б) 18 ёшга етмаган 2 ва ундан ортиқ фарзанди бор аёлларга;
- в) 14 ёшга тўлмаган бир ёки ундан ортиқ болани (16 тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган) ёлғиз ота ёки онага;
- г) ногирон аёлларга.

6. Меҳнат шартлари комиссияси чиқарган қарорни ижро этилишига асос бўлаётган тошнинг:

- а) туман судининг ижро варақаси;
- б) корхона касаба уюшмаси қўмитасининг қарори;
- в) туман меҳнат органининг қарори.

7. Ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни ундирishi тўғрисидаги меҳнат низоиси бевосита;

- а) меҳнат низолари комиссиясида кўриб ҳал этилади;
- б) туман (шаҳар) судида кўрилади.

8. 14 ёшга тўлган мактаб ўқувчиси ўқишдан бўш пайтда ишлаганида унинг ҳафталик иш вақти:

- а) 24 соатдан ошмаслиги керак;
- б) 12 соатдан ошмаслиги лозим;
- в) 30 соатдан ошмаслиги лозим.

9. Ўта зарарли юмушларга жалб қилиш шахсларнинг иш вақтидан ташқари иш вақти:

- а) бир кунда 2 соатдан ошмаслиги лозим;
- б) бир йилда 120 соатдан кўп бўлмаслиги керак;
- в) тўғри жавоб йўқ.

10. Меҳнат шартномасини бузган ходим иш берувчи томонидан:

- а) камида 1 ҳафта мобайнида огоҳлантирилиши;
- б) 3 кун ичида огоҳлантирилиши;
- в) огоҳлантирилиши шарт эмас.

№ 38

1. Ҳомиладор аёлининг иш ҳақини камайтиришга:

- а) касаба уюшмаси қўмитаси розилик берса, йўл қўйилади;
- б) йўл қўйилмайди;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ;
- г) енгил ишга ўтказилганида йўл қўйилади.

2. 17 ёшга тўлмаган юк ташувчи Султеновнинг онаси ўгли бажараётган иш саломатлиги учун хавфли деб ҳисоблаб, уни янндан бўшатилишини талаб қилди. Бундай талаб қонуни пуқтан-назаридан:

- а) тўғри;
- б) тўғри эмас;
- в) МКда бундай асос кўзда тутилмаган.

3. 18 ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш таъқиқланган ишлар рўйхати:

- а) 1993 йил 19 апрелда Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан;
- б) 1995 йил 15 мартда Ижтимоий таъминот вазирлиги томонидан;
- в) 1996 йил 2 апрелда Меҳнат вазирлиги томонидан;
- г) 1999 йил 2 сентябрда «Камолот» ёшлар ҳаракати томонидан тасдиқланган.

4. Корхона мулкдори ўзгарганда жамоа шартномасининг амал қилиши:

- а) тўхтатилади;
- б) 6 ойга амал қилиб туради;
- в) бекор қилиниб, янгитдан тузилади.

5. Эмизакли боласи бор аёлларга ҳар уч соатда ярим соатдан кам бўлмаган ҳолдаги тапаффуслар:

- а) боласи 1 ёшга тўлгунча қадар берилади;
- б) боласи 1 ойлик бўлгунча берилади;
- в) боласи уч ёшга тўлгунча берилади.

6. Вояга етмаган шахсларни тушги ишларга жавоб этиш:

- а) улар 16 ёшга етгач, йўл қўйилади;
- б) улар 17 ёшга етгач, йўл қўйилади;
- в) улар 18 ёшга етгач, йўл қўйилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

7. Меҳнат пизолари комиссияси:

- а) туман меҳнат органи қошида тузилади;
- б) корхона, муассаса, ташкилотда тузилади;
- в) туман ҳокимлиги маҳкамасида тузилади.

8. Эш кам ойлик иш ҳақи миқдоридagi ишсизлик нафақаси кимларга берилишини аниқлаш:

- а) аввал ишлаган, иш жойи ва иш ҳақидан маҳрум бўлганларга;
- б) биринчи марта иш қидираётганларга;
- в) тўғри жавоб йўқ.

9. Маст ҳолда зарар етказган ходим:

- а) эҳтиётсизликдан зарар етказса, чекланган моддий жавобгар

бўлади;

- б) қасддан зарар етказса, тўлиқ моддий жавобгар бўлади;
- в) ҳар қандай ҳолда тўлиқ моддий жавобгар бўлади.

10. Ишдап бўшатиш юзасидан судга мурожаат қилиш муддатини аниқланг:

- а) 1 ой;
- б) буйруқ нусхаси берилган кундан бошлаб – 1 ой;
- в) ножўя ҳаракат содир этилган кундан бошлаб – 1 ой.

№ 39

1. «Меҳнат муҳофазаси тўғрисида»ги Қонун таркиби:

- а) 5 бўлим, 29 моддани;
- б) 3 бўлим, 13 моддани;
- в) 7 бўлим 36 моддани ўз ичига олади.

2. Ишлаб чиқаришда жабрланган ходимга бериладиган бир марталик пафақа миқдори:

- а) ходимнинг бир ойлик иш ҳақидан;
- б) ходимнинг бир йиллик иш ҳақидан;
- в) ходимнинг беш йиллик иш ҳақидан кам бўлмаслиги лозим.

3. Меҳнат муҳофазаси талабларига жавоб бермайдиган, стандартлар ва меъёрларга мос келмайдиган ишлаб чиқариш воситалари, яққа ва жамоа ҳимоя воситаларини сотиш, уларни тарғиб қилиш:

- а) ҳуқуқий ножўя ҳаракат саналмайди;
- б) бундай фаолият таъқиқланади ва иқтисодий жавобгарликка сабаб бўлади.

4. Тижорат сирларини ошкора этиш туфайли зарар етказган ходим иш берувчи олдиди:

- а) чекланган моддий жавобгар бўлади;
- б) тўлиқ моддий жавобгар бўлади;
- в) моддий жавобгар бўлмайди.

5. Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш тартиби жорий этилгани иш ҳафтасидаги иш вақти жами:

- а) 40 соатдан ошмаслиги лозим;

- б) 40 соатдан кўпроқ бўлишига йўл қўйилади;
в) туман ҳокими рухсати билан 40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин.

6. Ходимнинг соғлиги ёки ҳаётига етказилган зарар юзасидан даъво муддати:

- а) 3 йил белгиланади;
б) 1 йил белгиланади;
в) белгиланмаган;
г) 6 ой белгиланади.

7. Иш берувчи ташаббуси билан ходимларни ишдан бўшатиш пайтида касаба уюммаси қўмитасидан олдида розилик олаётини:

- а) шарт;
б) корхона жамоа шартномасида бу ҳақда кўрсатилган бўлса, шарт;
в) шарт эмас.

8. Махсус текшириш муддатини аниқлаш:

- а) комиссия тузилган кундан бошлаб 15 кун ичида;
б) ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодиса юз берган кундан бошлаб – 15 кун ичида;
в) тўғри жавоб йўқ.

9. Моддий жавобгарлик турларини белгилаш:

- а) ходимнинг моддий жавобгарлиги ва иш берувчининг моддий жавобгарлиги;
б) тўлиқ моддий жавобгарлик ва чекланган моддий жавобгарлик;
в) тўғри жавоб йўқ.

10. Жамоа келишувининг энг узоқ муддати аниқлаш:

- а) 5 йил;
б) 3 йил;
в) 1 йил.

№ 40

1. Жамоага доир меҳнат шартлари деярда:

- а) давлат ҳокимиятининг маҳаллий органлари билан иш

берувчилар уюшмаси ўртасидаги меҳнатга оид ихтилофлар;

б) иш берувчилар (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар вакиллик органлари ўртасида меҳнат шартларини белгилаш, ўзгартиришга оид жамоа шартнома ва келишувларини тузиш, ижро этишга тааллуқли низолари тушунилади;

в) меҳнат жамоаси билан корхона касаба уюшмаси ўртасидаги низо тушунилади.

2. 18 ёшга тўлмаган шахсларни белгилаган квота бўйича ишга қабул қилиниши рад этишга иш берувчи:

а) ҳақли эмас;

б) бўш иш жойи бўлмаса, ҳақли;

в) 18 ёшга етмаган шахс тегишли касбга (малакага) эга бўлмаса, ҳақли.

3. Боланинг онаси бўлмаса-да, оналик билан боғлиқ вазифаларни бажараётган бошқа шахсларга:

а) оналик билан боғлиқ барча имтиёзлар тўлалигича берилади;

б) оналик билан боғлиқ бўлган имтиёзлар боланинг онаси бўлмаган шахсларга берилмайди.

4. Муддатли меҳнат шартномаси тарафлардан бирининг айби билан муддатидан аввал бекор қилинса:

а) айбдор томон иккинчи тарафга неустойка тўлайди;

б) бундай ҳолда жамоа шартномасида назарда тутилганида неустойка ундирилади;

в) бундай ҳолда меҳнат шартномасида кўзда тутилган ҳолда неустойка ундирилади.

5. Ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш ёки хизмат кўрсатиш нормаларини камайтирилишига, уларни ишлаб чиқаришнинг зарарли омилларида бошқа ишга ўтказиб туришида:

а) касаба уюшмаси қўмитаси қарори асос бўлади;

б) хотин-қизлар кенгаши талаби асос бўлади;

в) тиббий хулоса асос бўлади;

г) туман прокурорининг амрномаси асос бўлади.

6. Умумтаълим мактабларининг ўқувчиларига ўқув йили давомида камда:

а) 12 календар кун қўшимча бўш вақт берилади;

б) 36 иш куни миқдорида ёки шунга тенг иш соатларида қўшимча вақт берилади;

в) 18 иш куни миқдорида қўшимча вақт берилади.

7. Меҳнатга оид пизолар судда қанча муддат ичида кўрилишини аниқланг:

а) 10 кун ичида;

б) 20 кун ичида;

в) 30 кун ичида.

8. Меъёрий иш вақтида ишловчи ходимларнинг ҳафталик дам олиш вақтининг энг кам муддати қайси жавобда тўғри кўрсатилган:

а) 152 соат;

б) 148 соат;

в) 128 соат;

г) 132 соат.

9. Ходимни ишдан бўшатиш хусусидаги буйруқ мазмуни меҳнат дафтарчасига ёзилади:

а) ҳа;

б) йўқ;

в) ходим рози бўлса, ёзилади.

10. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унга ипгизомий жазо қўллашликка:

а) тўсқинлик қилади;

б) тўсқинлик қилмайди.

№ 41

1. Ҳомиладор ёки уч ёшгача бўлган боласи бор аёлларни ишга қабул қилишдан бош тортишда иш берувчи бу ҳақда:

а) 10 кун ичида оғзаки жавоб бериши;

б) 1 ой ичида почта орқали ёзма жавоб бериши;

в) 3 кун ичида ёзма жавоб бериши ва ишга қабул қилмаслик сабабларини асослаши лозим бўлади.

2. Муддатян меҳнат шартномаси муддати тамом бўлиши муносабати билан иш берувчи ҳомиладор ва 3 ёшга етмаган боласи бор аёлларни:

а) ҳеч ким билан келишмасдан ишдан бўшатиб юбориши мумкин;

б) ишдан бўшатишга ҳақли бўлмайди;

в) бошқа ишга жойлаш шарти билан ишдан бўшатиши мумкин бўлади.

3. 16 ёшга тўлмаганлар газ пайвандчи бўлиб ишлашлари:

а) бемалол мумкин;

б) мумкин эмас;

в) ота-онаси рози бўлса, мумкин.

4. Корхона мулкдори алмашуви туфайли корхона-раҳбари иш берувчи томонидан ишдан бўшатилишидан аввал камида:

а) икки ҳафта олдин оғзаки огоҳлантирилишлари лозим;

б) икки ой олдин тилхат олиб, ёзма огоҳлантирилиши лозим;

в) 10 кун олдин оғзаки равишда огоҳлантирилади.

5. Ишга тиклаш юзасидан юзага келган низолар юзасидан ходим:

а) 3 ой ичида меҳнат низолари комиссиясига;

б) 10 кун ичида туман прокурорига;

в) бу ҳақда буйруқ нусхасини олган кунидан бошлаб бир ой ичида туман (шаҳар) судига;

г) 1 йил ичида туман ҳокимига шикоят қилиши мумкин.

6. 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган мактаб ўқувчиларининг таътил пайтида иш ҳафта соатлари жами:

а) 24 соатдан кўп бўлмаслиги лозим;

б) 18 соатгача бўлиши мумкин;

в) 12 соатдан ошмаслиги керак;

г) тўғри жавоб йўқ.

7. Ҳар йили камида икки ҳафтадан иборат бўлган иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил аёллари қайси топфаларига берилиши шарт эканлигини аниқлаш:

а) боласи бўлган барча аёлларга;

б) ўн икки ёшга етмаган икки ва ундан ортиқ бўлган ёки 16 ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга;

в) ҳомиладор ва уч ёшгача боласи бор аёлларга;

г) 14 ёшга етмаган (ногирон бўлса – 16 ёшга етмаган) боласи бор аёлларга бериледи.

8. Ходим вафот этганлиги туфайли меҳнат шартномасининг бекор бўлиши:

- а) иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиниши ҳисобланади;
- б) ходим ташаббуси билан бекор қилиниши ҳисобланади;
- в) умумий асос билан бекор қилиш ҳисобланади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

9. Байрам кунлари арафасида иш кун:

- а) 2 соатга қисқартирилади;
- б) 6 кунлик иш ҳафтасида 4 соатга қисқартирилади;
- в) 1 соатга қисқартирилади;
- г) камида 1 соатга қисқартирилади.

10. Иш вақтидап ташқари пайтдаги ишлардан бош тортиш:

- а) меҳнат интизомини бузиш ҳисобланади;
- б) меҳнат интизомини бузиш ҳисобланмайди;
- в) жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлмаса, меҳнат интизомини бузиш ҳисобланади.

№ 42

1. Ҳомилдорлик ва фарзанд кўриш билан боғлиқ таътилдаги аёлиши:

- а) иш жойи ва иш ҳақи сақлаб қолинади;
- б) иш жойи сақланади;
- в) иш ҳақи сақланади.

2. I ва II-гuruh погирощларига ҳар йили:

- а) камида 15 иш кунидан иборат таътил;
- б) камида 36 иш кунидан иборат таътил;
- в) камида 30 календар кун таътил;
- г) уларга умумий асосларга таътил берилади.

3. Меҳнатта доир пизолар юзасидан суд ҳаракатларидан:

- а) иш берувчилар ва ходимлар озод қилинадилар;
- б) иш берувчилар озод қилинадилар;
- в) ходимлар озод қилинадилар.

4. Соғлиги ҳолатига кўра эгаллаб турган вазифасига полвойиқ деб топилган ходим билан меҳнат шартномаси иш берувчи ташаббусига кўра:

- а) камида 2 ой олдин огоҳлантирилиб;

- б) камиди 10 кун олдин огоҳлантирилиб;
- в) ишни давом эттириши мумкин бўлмаса, 2 ҳафталик иш ҳақи миқдориди товон пули тўланиб, бекор қилиниши мумкин.

5. Меҳнат пизолари комиссияси қарори устида маффаатдор ходим шикоят қилиши мумкин:

- а) 1 ой ичида прокурорга;
- б) 10 кун ичида судга;
- в) 3 ой ичида судга;
- г) 2 ҳафта ичида маҳаллий меҳнат органига.

6. 3 ёшга етмаган боласи бор аёлларга:

- а) иш ҳақи сақланган ҳолда таътил берилади;
- б) иш жойи сақланган ҳолда иш ҳақи сақланмасдан таътил берилди;
- в) таътил бериш масаласи иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи биргаликда ҳал этади.

7. Меҳнат пизоси юзасида туман суди чиқарган ҳал қилувчи қарори устида шикоят қилишга:

- а) йўл қўйилмайди;
- б) йўл қўйилади;
- в) прокурор раддия беришига йўл қўйилади.

8. Иш вақтида ортиқча ишлашнинг энг узоқ муддати йилига:

- а) 50 соатдан ошмаслиги керак;
- б) 220 соатдан ошмаслиги керак;
- в) чекланмаган;
- г) тўғри жавоб йўқ.

9. Иш куни давомидаги тапаффус муддати ва берилиш вақти:

- а) Меҳнат Кодексида белгиланган;
- б) жамоа келишуви билан белгиланади;
- в) ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланади.

10. 21 ёшга тўлмаган шахслар транспорт бошқаришга:

- а) йўл қўйилмайди;
- б) йўл қўйилади.

1. Ходимлар бахтсиз ҳодисалар ва касб касалликларидан:

- а) ўз ҳисобларидан ихтиёрий суғурта қилинадилар;
- б) иш берувчи ҳисобидан мажбурий суғурта қилинадилар;
- в) ўзаро келишувларга кўра суғурталандилар.

2. Ходимнинг иш берувчи олддаги моддий жавобгарлиги юз бериши учун талаб этилади:

- а) у айбли бўлиши;
- б) унинг ҳаракат ёки ҳаракатсизлиги қонунга зид бўлиши;
- в) унинг хатти-ҳаракати туфайли зарар етказилган бўлиши;
- г) зарар ва айбли хатти-ҳаракат сабабий боғланган бўлиши.

Жавоб вариантлари:

- I. «а» ва «б» жавоб тўғри;
- II. «а» ва «г» тўғри жавоб;
- III. Барча жавоб тўғри.

3. Ходимлар корхонадаги меҳнат муҳофазасининг ҳолати, ишлаб чиқаришнинг зарарли омиллари ҳақида ахборот олинган ҳуқуқига:

- а) эгадир;
- б) эга эмаслар;
- в) иш берувчи хоҳишига боғлиқ.

4. Ходим тиббий кўрикдан ўтказилмаётган пайтда унинг:

- а) ўртача иш ҳақи сақланади;
- б) иш ҳақи сақланмайди;
- в) унга энг кам ойлик иш ҳақи тўланади.

5. Ходимнинг 1 ойлик ўртача иш ҳақидан кўн бўлмаган моддий зарар:

- а) ундириб олинади;
- б) иш берувчи хоҳласа, ундирилади;
- в) ходим рози бўлса, ундирилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

6. Ходимнинг бир ойлик ўртача иш ҳақидан кўн бўлмаган моддий зарар:

- а) зарар етказилган кундан бошлаб 1 ой ичида;
- б) зарар аниқланган пайтдан бошлаб 1 ой ичида;
- в) иш берувчи хоҳлагай пайтдан ходим маошидан ушлаб

қолиши мумкин.

7. Болани 3 ёшга етгунча тарбиялаш учун бериладиган таътил:

- а) меҳнат таътили ҳисобланади;
- б) ижтимоий таътил саналади;
- в) таътил саналмайди.

8. Оғир жисмоний ишларни бажараётган ходимларга қисқа муддат нафасни ростлаш учун бериладиган танаффуслар:

- а) иш вақтига киритилмайди ва бу вақт учун иш ҳақи тўланмайди;
- б) тарафлар келишувига кўра иш вақти таркибига киритилиши мумкин;
- в) иш вақти таркибига кирилади ва иш ҳақи тўланади;
- г) жамоат шартномасида кўзда тутилган бўлса, иш вақтига кирилади.

9. Таътил берилишидан олдин ходим:

- а) камида 2 кун олдин хабардор қилиниши лозим;
- б) 15 кун олдин огоҳлангирилиши керак;
- в) меҳнат таътиллари жадвали билан йил бошида таништирилиши лозим.

10. Меҳнатга ҳақ тўлаш шартларини ўзгартириш:

- а) иш берувчи томонидан ўзгартирилади;
- б) қандай тартибда ўрнатилган бўлса, ўша тартибда ўзгартирилади;
- в) тарафлар хоҳишига кўра ўзгартирилади.

№ 44

1. Меҳнатни муҳофаза қилишга оид талаблар:

- а) фақат давлат корхоналарида амал қилинади;
- б) фақат хусусий корхоналарда амал қилинади;
- в) мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналарда амал қилинади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

2. Меҳнат интизомини бузган ходимга интизомий жазо:

- а) унинг устаси томонидан берилади;

- б) корхона раҳбари томонидан берилади;
- в) кадрлар бўлими бошлиғи беради;
- г) барча жавоблар тўғри.

3. Иш ҳақини тўлаш кечиктирилгани учун иш берувчининг жавобгарлиги:

а) Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги Кодексда кўзда тутилган;

- б) корхона уставида кўзда тутилган;
- в) жамоа шартномасида кўзда тутилган;
- г) барча жавоблар нотўғри.

4. Олимай қолган даромад ва фойда айбдор ходимдан:

- а) ундириб олинади;
- б) ундириб олинмайди;

5. Иш берувчи ходимга етказилган маънавий зарари:

- а) тўлаб бериши шарт;
- б) маънавий зарар қопланмайди;
- в) суднинг ҳал қилув қарори бўлса, қопланади.

6. Корхонада 50 дан ортиқ одам ишлаётган бўлса:

- а) меҳнат муҳофазаси бўлими ташкил этилади;
- б) ҳаракат хавфсизлиги бўлими тузилади;
- в) бундай бўлимлар фақат давлат корхоналарида тузилади.

7. Ходимларнинг иш берувчи олдидаги моддий жавобгарлиги:

- а) қонунда белгиланган энг кам даражадан кам бўлмаслиги;
- б) қонунда белгиланган энг кўп даражадан кўп бўлмаслиги.

8. Ўзбекистонда фаолият юритгаётган чет эл корхоналарига ЎЗР МК талаблари:

- а) қўлланилмайди;
- б) қўлланилади;
- г) давлатлараро келишувга кўра ҳал этилади.

9. Корхона меҳнат жамоаси:

- а) иш берувчи вакили саналади;
- б) ходимлар вакилиги саналади;
- г) **касба** уюшмаси вакили ҳисобланади.

10. Ўзаро яқин қариндosh-уруғлар:

- а) давлат корхоналарида бирга ишлашлари мумкин эмас;
- б) барча корхоналарда ишлашлари мумкин эмас;
- в) тўғри жавоб йўқ.

№ 45

1. Иш ҳақидан ҳар гал ушлаб қолинадиган сумма ходимга тўланадиган пул суммасининг:

- а) 50 фоиздан ошмаслиги;
- б) 33 фоиздан ошмаслиги;
- в) 70 фоиздан ошмаслиги;
- г) чекланмаган сумма ушлаб қолиниши мумкин.

2. Меҳнат шартномасининг тарафлари ўзларига етказылган зарар миқдори:

- а) исботлаб бериши лозим;
- б) исботлаши шарт эмас;
- в) исботлаш суднинг вазифаси.

3. Ингиломий жазода порози бўлган ходим:

- а) судга шикоят қилиши мумкин;
- б) меҳнат низолари комиссиясига шикоят қилиши мумкин;
- в) касаба уюшмаси қўмитасига шикоят қилиши мумкин.

4. Меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати:

- а) барча корхоналарда;
- б) фақат давлат корхоналарида;
- в) 50 ва ундан ортиқ ходими бўлган корхоналарда тузилади.

5. Корхоналарда тиббий кўрьқдап ўтказилиш тартиби:

- а) барча ходимларга;
- б) айрим тоифадаги ходимларга;
- в) иш берувчи лозим топган ходимларга жорий этилади.

6. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни текшириш ва ҳисобга олишнинг амалдаги тартиби қабул қилинган:

- а) 1996 йил 1 мартда;
- б) 1994 йил 1 февралда;
- в) 1997 йил 6 июнда.

7. 18 ёшга тўлмаган шахслар дам олиш кунларида ишлаш учун:

- а) ўз розилиги билан жалб этилади;
- б) ота-оналарининг розилиги билан жалб этилади;
- в) касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги билан жалб этилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

8. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш:

- а) меҳнат шартномаси тизими орқали амалга оширилади;
- б) бу ҳақда иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи қарор қабул қилади;
- в) тўғри жавоб йўқ.

9. Фойдаланилмаган таътилни пуллик товоп билан алмаштиришга:

- а) йўл қўйилмайди;
- б) алоҳида ҳолларда йўл қўйилади;
- в) йўл қўйилаверади.

10. Ходим иш берувчига етказилган моддий зарарни:

- а) ҳақиқий миқдорини тўлайди;
- б) барча зарарларни тўлайди;
- в) қонунда белгиланмаган.

№ 46

1. Меҳнатни муҳофаза қилиш давлат томонидан бошқарилиши:

- а) амалга оширилмайди;
- б) Олий Мажлис томонидан амалга оширилади;
- в) Вазирлар Маҳкамаси томонидан амалга оширилади.

2. Уч ойлик лавозим маоши миқдоридagi чекланган моддий жавобгарлик қўлланиши мумкин:

- а) барча ходимларга;
- б) иш берувчи белгилайдиган ходимларга;
- в) корхона раҳбарига нисбатан.

3. Байрам кунлари арафасидаги иш куши:

- а) 2 соатга;
- б) 1 соатга;
- в) ходим хоҳлаган миқдорга қисқартирилади.

4. Тушги вақтларда ишлаган вақт учун:

- а) камида 2 барабар;
- б) камида 150 фоиз;
- в) камида энг кам ойлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўланади.

5. Стандартлар, эргономика, меҳнатни муҳофазалашга доир қондалар ва меъёрларга мос келмайдиган ишлаб чиқарши бинолари ҳамда ишшоотларни лойиҳалаш ва қуриш:

- а) махсус рухсат олингач, мумкин;
- б) мумкин эмас;
- в) иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи келишувига боғлиқ.

6. Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги ёзма шартнома:

- а) барча тоифадаги ходимлар билан тузилади;
- б) 18 ёшга тўлган ходимлар билан тузиш мумкин;
- в) ҳомилидор ва 3 ёшгача боласи бор аёллар билан тузилмайди;
- г) тўғри жавоб йўқ.

7. Ходимнинг умумий фойдаланишдаги транспорт воситасида иш жойига бориш пайтида олган жароҳати:

- а) меҳнатда жароҳатланиши саналади;
- б) меҳнатда жароҳатланиши ҳисобланмайди;
- в) касба уюшмаси қўмитаси талаби билан иш пайтида олинган жароҳат деб ҳисобланиши мумкин.

8. Корхона раҳбари томонидан етказилган зарар:

- а) прокурор даъвосига кўра;
- б) мулкдор ёки ваколат берган орган даъвосига кўра;
- в) юқоридаги ҳар иккала шахс даъвосига кўра ундириб олинishi мумкин.

9. Меҳнат муҳофазаси бўйича ўқудан, йўл-йўриқдан ўтмаган ва билимлари текширилмаган ходимни ишга кўйиш:

- а) иш берувчи хоҳishi билан мумкин;
- б) ходим рози бўлса, мумкин;
- в) меҳнат жамоаси қарори билан мумкин;
- г) тўғри жавоб йўқ.

10. Меҳнат шартлари комиссияси таркибига иш берувчининг вакили:

- а) қатнашиши шарт;

- б) шарт эмас;
- в) жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса, шарт.

№ 47

1. Иш берувчининг ходим томонида ўзига етказилган зарарни ундириш тўғрисидаги даъво талабларига:

- а) даъво муддати қўлланилмайди;
- б) 1 йиллик даъво муддати қўлланилади;
- в) 3 йиллик даъво муддати қўлланилади;
- г) тўғри жавоб йўқ.

2. Меҳнатни муҳофазалашши молжавий жиҳатда таъминланг:

- а) давлат ҳисобидан;
- б) иш берувчи ҳисобидан;
- в) давлат ва иш берувчилар ҳисобидан амалга оширилади.

3. Ишлаб чиқаришда бахтсиз ҳодиса юз берганида иш берувчи жабрланган ходимга бу ҳақда далолатнома бериши:

- а) шарт;
- б) ходим талаб қилса, беради.
- в) иш берувчининг хоҳишига боғлиқ.

4. Корхонада ўлим юз беришига сабаб бўлган бахтсиз ҳодиса юз берганда:

- а) 3 кун ичида умумий текшириш ўтказилади;
- б) 15 кун ичида махсус текшириш ўтказилади;
- в) текшириш ўтказиш муддатини туман прокурори белгилайди.

5. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса туфайли вафот этган ходим қарамоғидагиларга:

- а) 5 ойлик ўртача иш ҳақи миқдориди;
- б) 1 йиллик ўртача иш ҳақи миқдориди;
- в) 6 йиллик ўртача иш ҳақи миқдориди бир марталик нафақа берилади.

6. Маънавий зарар иш берувчига:

- а) қопланмайди;
- б) қоплаб берилади.

7. Алоҳида тусга эга бўлган ишларда банд бўлган ходимлар иш

вақти:

- а) ҳафтасига 40 соат;
- б) ҳафтасига 30 соат;
- в) ҳафтасига 36 соат;
- г) ҳафтасига 24 соатдан ошмаслиги лозим.

8. Ходим ўз вазифасига сайлапмагаплиги туфайли меҳнат шартномасининг бекор бўлиши меҳнат шартномасини:

- а) иш берувчи ташаббуси билан бекор қилиш саналади;
- б) ходим ташаббуси билан бекор қилиш ҳисобланади;
- в) тўғри жавоб йўқ.

9. Олти кушлик иш ҳафтасида бир кушлик иш вақтининг муддати:

- а) 8 соатдан ошмаслиги керак;
- б) 6 соатдан ошмаслиги керак;
- в) 7 соатдан ошмаслиги керак;
- г) жамоа шартномасига кўра белгиланади.

10. Олий ўқув юрғларида давлат имтиҳонларини тошпириш вақтида сўртдан таълим олаётган ходимга:

- а) камида 4 ой иш ҳақи сақланган ҳолда таътил берилади;
- б) камида 30 календар кун иш ҳақи сақланган таътил берилади;
- в) камида 2 ой таътил берилади, иш ҳақи сақланмайди.

№ 48

1. «Ўзбекистон Республикасида ёшларга оид давлат сиёсатининг асослари тўғрисида»ги Қонуни таркиби:

- а) 6 бўлим, 17 модладан иборат;
- б) 3 бўлим, 24 модладан иборат;
- в) кириш, 4 бўлим, 21 модладан иборат.

2. I-II гуруҳ погиропларининг ҳафталик иш вақти меъёри:

- а) 40 соатдан ошмаслиги керак;
- б) 36 соатдан ошмаслиги керак;
- в) иш берувчи ва меҳнат жамоаси томонидан ўзаро келишиб берилади.

3. Меҳнат шартномасини бузганлиги учун ишдан бўшатилган

ходим иш берувчи томонидан олдиндан:

- а) огоҳлантирилмайди;
- б) уч ун олдин огоҳлантирилади;
- в) икки ҳафта олдин огоҳлантирилади.

4. Хотип-қизлар томонидан иш кезаги давомида кўтариб таъшиладиган юкларнинг умумий массаси:

- а) ишланадиган жой сатҳидан ҳисобланса – 4000 кг, ердан ҳисоблаганда – 2500 кг;
- б) иш жойи сатҳидан ҳисобласа – 2500 кг, ердан ҳисобласа – 1250 кг;
- в) ишлайдиган жой сатҳидан ҳисобласа – 300 кг, ердан ҳисобласа – 150 кг.

5. Ўзбекистон Республикасининг «Хотип-қизларга кўшимча имтиёзлар тўғрисида»ги Қонуни қачон қабул қилинганини аниқлап:

- а) 1995 йил 6 майда;
- б) 1999 йил 14 апрелда;
- в) 1999 йил 26 августда.

6. Меҳнат пизолари комиссияси таркибини аниқлап:

- а) корхона ҳуқуқшуносларидан иборат бўлади;
- б) маҳаллий давлат ҳокимият органлари вакилларидан иборат бўлади;
- в) иш берувчи ва касаба уюшмаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органлари вакилларидан тенглик асосида тузилади;
- г) бу комиссия таркиби меҳнат жамоаси томонидан тайинланган аъзолардан иборат бўлади.

7. Меҳнат пизолари юзасидан қарорларни қайтарма ижроси дегадди:

- а) бундай қарор бекор қилинганида унинг юзасидан ижро қилинган пул суммасини қайтариб олиниши тушунилади;
- б) меҳнат низоига оид қарор ижро этилмаганида уни ижро этишлик учун такроран ижро ҳаракатларини қилиниши тушунилади;
- в) суд қарорларини даъвогарларга қаратилган ҳолда ижро этилиши тушунилади.

8. Ишга қабул қилишга йўл кўйиладиган ёшни аниқлап:

- а) 16 ёшга тўлган шахслар;
- б) 15 ёшга тўлган шахслар;

- в) 18 ёшга тўлган шахслар;
- г) барча жавоблар тўғри.

9. Ижодий таътилнинг энг кўп муддати:

- а) 1 йил;
- б) 6 ой;
- в) 3 ой;
- г) белгиланмаган.

10. Меҳнат низолари комиссияси қарори устидан ходим ёки иш берувчи:

- а) низо кўрилган кундан бошлаб 10 кун ичида;
- б) комиссия қарори унга топширилган кундан бошлаб 10 кун ичида;
- в) қарор эълон қилинган кундан бошлаб, 10 кун ичида судга шикоят қилиши мумкин.

№ 49

1. Меҳнат низолари дегадда иш берувчи ва ходим ўртасида:

- а) меҳнат қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларни қўллаш юзасидан;
- б) корхона локал меҳнатта оид норматив ҳужжатларни қўллаш юзасидан;
- в) меҳнат шартномаси шартларини қўллаш юзасидан;
- г) юқоридагиларнинг барчасини қўллаш юзасидан келиб чиқадиган келишмовчиликлар тушунилади.

2. Мукофотдан маҳрум этиш тўғрисидаги иш берувчи буйруғи устидан ходим:

- а) 1 йил давомида судга муурожаат қилиши мумкин;
- б) уч ой давомида меҳнат низолари комиссиясига муурожаат қилиши мумкин;
- в) 1 ой давомида корхона касаба уюшмасига муурожаат қилиши мумкин.

3. 14 ёшга кирган ўқувчи ишга қабул қилиниши учун:

- а) ота-онасининг ёзма розилиги зарур;
- б) ота-онаси ҳамда ўқув юрти раҳбариятининг ёзма розилиги зарур;
- в) отаси ёки онасининг ёзма розилиги талаб этилади.

4. Ишсиз деб эътироф этиш ваколати кимга берилганлигини аниқлаш:

- а) туман ҳоқимига;
- б) корхона раҳбарига;
- в) маҳаллий меҳнат органига;

5. Хотип-қизлар темир йўл транспортда кондуктор бўлиб ишлашларига:

- а) йўл қўйилмайди;
- б) йўл қўйилаверади.

6. 18 ёшга тўлмаган шахсни иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатгандан аввал:

- а) маҳаллий меҳнат органига хабар берилиши лозим;
- б) маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилиги олиниши лозим;
- в) жамоа шартномаси назарда тутилган бўлса, розилиги олинади.

7. Ходим меҳнат пизосини ҳал этилишини сўраб судга мурожаат қилишдан аввал меҳнат пизолари комиссиясига мурожаат қилган бўлиши:

- а) шарт;
- б) шарт эмас;
- в) бу масалани суд ҳал қилади.

8. Дағлабқи сикловнинг энг узок муддати:

- а) 3 ой;
- б) 1 ой;
- в) 6 ой.

9. Ҳомиладорлик таътилда бўлган аёлнинг:

- а) иш жойи сақлаб турилади;
- б) иш ҳақи сақлаб турилади;
- в) тўғри жавоб йўқ.

10. Суд харажатларидан:

- а) ходим озод қилинган;
- б) иш берувчи озод қилинган.

1. Меҳнат пизосини кўришни сўраб судга муурожаат қилишга ҳақли бўлган шахслар довраси қайси жавобда энг тўғри кўрсатилганини топишг:

- а) ходим, меҳнат жамоаси, туман ҳоқими;
- б) прокурор, ходим, касаба уюшмаси, меҳнат ҳуқуқи бўйича инспектор, иш берувчи;
- в) ходим, меҳнат органи, меҳнат жамоаси, прокурор.

2. Хотин-қизлар меҳнатида фойдаланиш тақиқланган ишлар, касблар ким томонида тасдиқланганлигини аниқлашг:

- а) Соғлиқни сақлаш вазирлиги;
- б) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги;
- в) тўғри жавоб йўқ.

3. Ўқув юрти жойлашган ерга бориш ва у ерда қайтиш харажатларини иш берувчи томонидаш:

- а) кечки таълим олаётган ходимга тўлиқ қопланади;
- б) сиртқи таълим олаётган ходимга ҳар йили бир марта камида 50% қопланади;
- в) сиртқи таълим олаётган ходимларга 100% қоплаб берилади.

4. Табиий иқлим шароити оғир ва поқулай бўлган жойлар рўйхати ким томонида тасдиқланишини аниқлашг:

- а) Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофазалаш вазирлиги томонидаш;
- б) маҳаллий ҳоқимият органи томонидан;
- в) Вазирлар Маҳкамаси томонидан;
- г) Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан.

5. Иш берувчига етказилган моддий зарарни ундириш юзасидаш:

- а) даъво муддати қўлланилмайди;
- б) 3 йиллик даъво муддати қўлланилади;
- в) 1 йиллик даъво муддати қўлланилади.

6. Ходим меҳнат пизолари кўрилишида ишгирок этиш учун адвокат таклиф этишга:

- а) ҳақли эмас;
- б) ҳақли;
- в) иш берувчи рухсат берса, ҳақли.

7. Олий ўқув юртига киришга имтиҳон тошқариш пайти учун ходимларга:

- а) 15 календар кун миқдорда иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади;**
- б) 10 иш кун миқдорида иш ҳақи сақланган ҳолда таътил берилади;**
- в) 10 календар кун миқдорда иш ҳақи сақланмаган таътил берилади.**

8. Ходимни донимий бошқа ишга ўтказиш:

- а) иш берувчи ташаббуси билан амалга оширилади;**
- б) ходим рози бўлса, мумкин;**
- в) тарафлар келишуви билан мумкин.**

9. Ортиқча тўланган иш ҳақини қайта ундириб олиш:

- а) мумкин эмас;**
- б) айрим ҳолларда мумкин эмас.**

10. Иттизомий жазо устидан ходим:

- а) судга шикоят қилади;**
- б) прокурорга шикоят қилади;**
- в) касаба уюшмасига шикоят қилади.**

IV БЎЛИМ. ТЕСТ САВОЛЛАРИНИНГ ЖАВОБЛАРИ
ТЕСТ КАЛИТЛАРИ

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1-с	б	б	г	г	г	б	б	б	б	б	а	в	г	б	а	б
2-с	б	б	б	в	б	з	г	а	а	б	в	б	б	в	б	б
3-с	б	б	г	в	в	а	б	а	в	а	в	б	а	б	а	б
4-с	в	б	б	в	б	а	в	в	б	г	в	б	б	а	д	б
5-с	а	б	г	в	в	б	в	в	б	а	б	б	г	а	е	в
6-с	а	в	б	б	б	б	б	б	г	б	б	в	а	б	е	б
7-с	а	б	в	г	а	б	а	а	б	б	б	в	б	д	а	б
8-с	г	б	б	б	б	б	б	г	г	в	г	а	б	д	б	б
9-с	III	з	б	б	з	г	а	г	б	а	б	в	б	д	д	а
10-с	в	б	б	б	а	в	б	в	б	б	б	д	б	в	б	б

	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32
1-с	б	а	б	г	б	б	в	д	г	в	а	а	в	б	а	в
2-с	в	б	б	в	б	б	б	в	б	в	а	а	а	б	б	б
3-с	з	з	в	з	б	б	б	в	б	в	б	б	б	б	в	г
4-с	б	в	б	в	а	б	б	в	в	б	в	б	б	г	в	б
5-с	в	в	б	в	а	в	в	в	б	в	в	б	б	а	в	г
6-с	а	в	в	б	б	б	б	в	в	а	б	б	б	б	в	б
7-с	в	в	б	г	д	б	г	д	а	б	б	б	а	б	в	в
8-с	а	г	б	б	д	в	а	д	г	б	в	б	а	в	г	а
9-с	б	б	в	б	д	а	в	с	г	а	б	а	в	а	в	в
10-с	б	а	б	г	в	г	г	а	а	б	а	в	в	в	в	б

	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50
1-с	в	г	б	в	а	б	а	б	в	а	б	в	а	в	б	б	г	б
2-с	а	б	б	б	а	б	а	в	в	III	б	а	в	в	б	б	г	б
3-с	б	а	б	а	в	б	в	а	б	в	а	д	а	б	а	б	в	б
4-с	б	б	б	б	в	б	б	в	б	в	а	б	в	б	б	б	в	л
5-с	б	г	а	в	в	б	б	в	в	б	б	а	б	б	в	б	б	в
6-с	в	а	а	в	б	г	в	б	б	б	б	а	в	г	а	в	а	б
7-с	а	б	а	б	б	б	б	а	г	б	б	б	г	б	в	в	б	а
8-с	б	б	а	г	б	б	б	в	г	г	в	б	в	в	д	г	а	б
9-с	г	б	в	в	б	б	б	б	в	в	в	б	б	г	в	б	д	б
10-с	а	б	а	в	б	б	б	б	а	б	б	а	а	а	б	б	а	а

МУНДАРИЖА

Кириш.....	3
I БЎЛИМ. УСЛУБИЙ ЙЎЛ-ЙЎРИҚЛАР ВА ВАЗИЯТЛИ МАСАЛАЛАР.....	5
УМУМИЙ ҚИСМ	
1-мавзу. Меҳнат ҳуқуқининг моҳияти ва вазифалари.....	5
2-мавзу. Меҳнат ҳуқуқининг тамойиллари, манбалари.....	10
3-мавзу. Меҳнат ҳуқуқининг субъектлари.....	19
4-мавзу. Меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар.....	23
5-мавзу. Жамоа шартномалари ва жамоа келишувлари.....	27
МАХСУС ҚИСМ	
6-мавзу. Аҳолини иш билан таъминлаш ва бандлик соҳасидаги давлат ҳуқуқий сиёсатининг асослари.....	32
7-мавзу. Меҳнат шартномаси тушунчаси. Фуқароларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқларини юзага чиқаришда унинг аҳамияти.....	37
8-мавзу. Меҳнат шартномасини тузиш.....	40
9-мавзу. Меҳнат шартларини ўзгартириш. Бошқа ишга ўтказиш.....	44
10-мавзу. Меҳнат шартномасини бекор қилиш.....	49
11-мавзу. Меҳнат шартномасини иш берувчининг тапшаббуси билан бекор қилиш.....	54
12-мавзу. Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор бўлиши.....	62
13-мавзу. Иш вақти.....	66
14-мавзу. Дам олиш вақти.....	71
15-мавзу. Меҳнатга ҳақ тўлаш.....	77
16-мавзу. Кафолатли ва компенсация тўловлари.....	82
17-мавзу. Меҳнат интизоми.....	87
18-мавзу. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги.....	92
19-мавзу. Меҳнат муҳофазаси.....	98
20-мавзу. Аёллар ва ёшлар меҳнати.....	117
21-мавзу. Меҳнат низолари ва уларнинг ҳал этилиши.....	120
II БЎЛИМ. Айрим мавзуларга оид чизмалар.....	126
III БЎЛИМ. Тўлиқ ўқув курси бўйича тест саволлари вариантлари.....	145
IV БЎЛИМ. Тест саволларининг жавоблари.....	226

Йўлдош Турсунов, Муборак Усмонова

МЕҲНАТ ҲУҚУҚИ

(Услубий тавсиялар ва вазиятли масалалар тўплами)

Тошкент - “Молия” нашриёти - 2001

Муҳаррир

Техник муҳаррир

Компьютерда саҳифаловчи

И. Усмонов

А. Мойдинов

З. Мухамеджанова

Босишга рухсат этилди 30.10.2001 й. Бичими 60x84 ¹/₁₆.
«TimesUZ» ҳарфида теришиб, офсет усулида босилди.
Босма табоғи 14,5. Нашриёт ҳисоб табоғи 13,5. Алади 2000.
Буюртма №523. Баҳоси шартнома асосида.

«Молия» нашриёти, 700000, Тошкент, Яқуб Колас кўчаси, 16-уй.
Шартнома № 16-01.

Андаза нусха Ўзбекистон Республикаси Банк-молия
академиясининг «Молия» нашриётида тайёрланди.

Тошкент Электротехника Алоқа Институтини
босмаҳонасида chop этилган.

Тошкент шаҳри, А. Темур кўчаси, 108-уй.