

Ўзбекистон Республикаси Халқ таълими вазирлиги

Ўқув-давлат педагогика институти

**Миллий истиклол гоёси,
хуқуқшунослик ва маънавий асослари
кафедраси.**

Меҳнат хуқуқи

(Маъруза матнлари).

Ўқув – 2003 йил

Меҳнат ҳукуки фани буйича:

Умумий соат – 80 соат.

Маъруза – 40 соат

Семинар – 40 соат

Матн муаллифлари:

Иброхимов Б – тарих фанлари
номзоди, доцент.

Маматкулов М – уқитувчи,
ҳуқуқшунос.

Мухаррир:

Аминов М – фалсафа фанлари
номзоди, доцент.

Такризчилар:

Дежконов А – тарих фанлари
номзоди, доцент

Кабиров И – уқитувчи,
ҳуқуқшунос.

Маъруза матнлари «Миллий истиклол гоҳиси, ҳуқуқшунослик ва маънавият асослари кафедрасининг 2003 йил майдаги йигилишида маъқулланди.

Уқув – услубий кенгаши матнни қупайтиришга розилик берди.

Маъруза матнлари ДТС талабларига асосланиб тузилди.

1-мавзу: Мехнат ҳукуки фани, унинг вазифалари ва мақсадлари.

Режа:

1. Мехнат ҳукуки фани, унинг тараккиёт босқичлари.
2. Мехнат ҳукуки фанининг асосий вазифалари.
3. Мехнат ҳукуки фанининг урганилиши ва ахамияти.

Таянч тушунчалар:

Мехнат, жисмоний мехнат, ижтимоий фойдали фаолият, доимий ва мавсумий фаолият, мехнат ҳукуки, унинг предмети, мехнат ҳукуки фанининг урганиш объекти, манбалари мехнат ҳукукининг умумий ва махсус қисмлари.

Мустақил Ўзбекистон Республикасининг ижтимоий тараккиёт эҳтиёжлари ва ҳаётининг тажриба талаблари юридик фанларнинг тугал системасини такомиллаштиришни тақозо этади. Ҳуқуқшунослик деб номланувчи умумий фан таркибига фуқаролик ҳукуки, жиноят қонунчилиги, оила ҳукуки, ер ва сув ҳукуки, халқаро ҳуқуқ сингари тармоқлар киритилгандир. Унинг урни кишилик жамятининг тараккиётидаги ахамиятига қараб белгиланади.

Мехнат ҳукуки одамларнинг мехнат фаолияти жараёнидаги муносабатларини урганади. Бу фан маълум маънода мехнатни такомиллаштириш ва унинг самарадорлигини оширишга ёрдам беради.

Кишиларнинг мехнат фаолияти ва мехнат ҳукуки билан бир қаторда мехнат ҳукуки фани ҳам шаклланиб ва ривожланиб борганлиги ҳақида аниқ маълумотларга эга бўлишимиз лозим.

Мехнат ҳукуки фани масалан Россияда Октябрь инқилобидан кейин таркиб топди ва ривожланиб борди.

Ҳар қандай давлат узининг дастлабки қонларидан бошлаб мехнат муносабатларини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш масаласи билан бевосита шугулланади. Кишиларнинг мехнат фаолияти ва муносабатлари бўйича узининг норматив талабларини белгилаб олади. Бундай норматив талабалар эса Конституция,

кодекслар ва конунларда ҳукукий жихатдан конунлаштириб қўйилади.

Мехнат ҳукуқи фани ҳам ягона ва ижодий негиз асосида қўйилади. Мехнат, унинг моҳияти ва мақсадларига оид умумий тушунча ва дунёқарашлар ва урганиш методологияси ҳам давлат сиёсати, бозор муносабатлари билан ҳаммавқат боғлиқдир.

Мехнат ҳукуқи фанининг асосий қоидалари ва томоҳиллари мамлакатнинг истиқболлини белгилаб берувчи конун ҳужжатларидан ақс эттирилгандир.

Мехнат ҳукуқи фани ижтимоий фан сифатида мехнат жараёнидаги ижтимоий муносабатларни урганади. Булар эса мехнат ҳукуқи фанининг предметини ташкил этади. Мехнат ҳукуқи фани ҳуқуқ нормалари ва мехнат муносабатларини урганиш билан жамиятнинг объектив қонуниятлари билан боғлиқлигини аниқлаб беради. Масалан, мехнатни тақдирлашни тартибга солиш масаласини урганишда мехнат ҳукуқи фани мавжуд нормалар асосида сарфланган мехнат миқдори ва сифатига қараб тақсимлаш борасида амалдаги конун ҳужжатларига қай даражада мувофиқ эканлигини, мехнат меъёри билан истеъмол меъёри уртасидаги мувофиқлик, мехнатни моддий рағбатлантириш ва уни муҳофаза қилиниши қўриб қўйилади. Улар уртасида номувофиқлик аниқланган тақдирда мехнат ҳукуқи фани бундай қамчиликларни йўқотиш йўллари ва шартларини белгилаб беради.

Мехнат ҳукуқи фани ҳукукий тушунчалар ва илмий таърифларнинг вужудга келтиришга, ҳукукий онг ва маданиятни такомиллаштиришга ёрдам беради. Масалан Узб.Р.МҚ нинг 29 моддасида жамоа шартномаси тушунчасига тулик таъриф берилди. 72 моддада эса Мехнат шартномасига тулик тушунча ифода қилинган берилгандир. Мехнат ҳукуқи фанига оид бундай тушунчалар кодекслар ва конунларда пухта ишланган бўлиб, улар хусусида махсус тадқиқотлар ҳам яратилгандир.

Мехнат нормаларини янада такомиллаштириш ҳуқуқ фани маълумотларидан фойдаланишни тақоза этади. Фаннинг мехнат ҳукуқи нормаларини қўлланиш борасидаги роли ҳам қаттадир. Бунда мазкур нормаларни илмий талқин қила билиш, уларни урганиш ва умумлаштириш, қўп ҳолларда эса ҳукукий нормаларни

кулланиш тажрибасини тугри тахлил килиш натижасида конунларни тугри ва бир хилда куллаш имконияти тугилади.

Мехнат муносабатлари, мехнат сарфи билан боглик барча хаётий муаммолар хам мехнат муносабатлари тушунчасига киравермайди. Масалан, хаваскор овчи ов килар экан бунга у муайян мехнат сарфлайди. Бунда у хеч ким билан мехнат муносабатига киришмайди. Унинг ов билан боглик функцияси унинг юридик вазифасини ташкил этади. У мехнат хукуки нормалари билан тартибга солинувчи муносабатда булади. Фукаролик хукуки билан тартибга солинадиган айрим муносабатлар мехнат хукуки фанининг асосий элементи хисобланади. Мехнат хукукининг предмети жонли мехнат булса, фукаролик хукукининг предмети – мулкка айлантирилган мехнатдир.

Мехнат муносабатлари мулк шакли билан боглик булишидан катъи назар мехнат хукуклари билан тартибга солинади. Узбекистон Республикаси конституцияси ва бошка конунлар /Мулкчилик тугрисида, Корхона тугрисида, Хусусийлаштириш билан боглик конун хужжатлари/ да белгилаб берилган тамойилларни билиб олишимиз зарур. Мехнат килиш эркинлиги, дам олиш хукуки, мехнатга яраша хак олиш хукуки, ижтимоий таъминот олиш, нафака билан таъминланиш хукуки, мехнат интизомини таъминлаш бурчи ва бошка тамойиллар пухта конунлаштириб куйилгандир. Мехнат фаолиятини ташкиллашдаги мехнат муносабатлари мехнат хукуки тизимининг асосий ядросини вужудга келтиради.

Мехнат хукуки мулк шаклига караб мехнат муносабатлари табакалаштирилган холда урганишни таказо этади. Мехнатнинг доимий, муаккат, мавсумий, жисмоний ва аклий мехнат сингари турлари расмий тан олингандир. Шунга кура ишлаб чикариш хам турли – туман турларга булинади. Ер ости ишлари, маиший хизмат сохаси, йул – транспорт ходимларининг мехнати ва х.к. ички тармок табакалашувини билдиради. Уларга диккат ва эътибор килмаслик окибатида мехнатни хукукий тартибга солиш мумкин булмас эди.

Демак ишчи ва хизматчилар мехнатини мехнат хукуки урганса, интеллектуал фаолият натижалари билан ихтирочилик хукуки шугулланади. Пул – кредет ва хисоб – китоб ишлари

соҳасидаги меҳнат фаолияти ҳуқуқнинг алоҳида бир тури – молия ҳуқуқи томонидан урганилади.

Меҳнат жараёнида меҳнат муносабатлари каторига кирмайдиган, лекин шу муносабат билан алоқадор бўлган, улардан келиб чиқадиган муносабатлар ҳам мавжуддир. Масалан, иш берувчи билан ишловчиларнинг жамоат ташкилотлар уртасидаги муносабатлар, жамоа шартномасини тузиш, меҳнатга ҳақ тулаш бўйича келиб чиқадиган муносабатлар, кадрлар тайёрлаш ва жойлаштиришга оид муносабатлар, иш жараёнида ишловчилар ҳаёти ва соғлигини сақлаш ишларини назорат қилиш, меҳнат низоларини куриб чиқиш, ҳал қилиш билан боғлиқ муносабатлар ва ҳ.к. ҳам тартибга солиб борилиши лозим. Бу муносабатларнинг барчаси меҳнат ҳуқуқининг предмети, бинобарин меҳнат ҳуқуқи фанининг урганиш объекти ҳисобланади.

Меҳнат ҳуқуқи фани бошқа давлатлардаги меҳнат муносабатлари, Халқаро меҳнат ташкилоти ишлаб чиққан тавсияномалар, халқаро битимлар томонидан шакллантирилган меҳнат муносабатларни ҳам урганиб боради.

Меҳнат ҳуқуқи фани меҳнат қилиш тарихини, меҳнат ҳуқуқи босқичларини ҳам урганиб боради. Меҳнат ҳуқуқи фани эса доимий равишда такомиллашиб, ривожланиб келмоқда. Масалан 70 йилларгача меҳнат ҳуқуқи фанининг урганувчи предмети бўлиб келган меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси, ногиронлик нафақаси, қарилик нафақаси билан боғлиқ муносабатлар ижтимоий таъминот ҳуқуқи деб номланувчи ҳуқуқ тармоғи бўлиб ажралиб чиқди.

Меҳнат муносабатларини меҳнат ҳуқуқидан ташқари ҳуқуқнинг бошқа тармоқлари – жиноят, фуқаролик, маъмурий ва меҳнат ҳуқуқлари узаро яқинликда урганиб борадилар. Уларни урганишда янги қабул қилинган қонунлар, фармонлар ва бошқа ҳуқуқ манбалари катта аҳамиятга эга.

Меҳнат ҳуқуқи икки қисмдан – а) умумий ва б) махсус қисмдан иборатдир. Умумий қисм фақат меҳнат муносабатларининг айрим элементларини эмас, балки умуман меҳнат муносабатига оид ҳамма масалаларни уз ичига олади.

Махсус қисм – меҳнат муносабатларининг айрим элементларига тааллуқли масалалар (ишга қабул қилиш, бошқа ишга утқизиш, ишдан бушатиш, иш ва дам олиш вақти, меҳнатга

хак тулаш, меҳнат муҳофазаси, меҳнат интизоми, меҳнат низоларини куриш) ларни уз ичига олади.

Кейинги йилларда меҳнат ҳукуки масаласида кескин узгаришлар содир этилди. Илгари меҳнат килиш ҳам ҳуқуқ ва ҳам бурч тарзида қонунлаштирилган эди. Мустақиллик йилларида, янги меҳнат қонунчилигида меҳнат килиш эркинлиги ҳал этилди. Мажбурий меҳнатнинг таққиланиши билан бирга ёлланиб ишловчи фуқаролар институти ҳам шакллантирилди.

Мустақиллик йилларида бозор муносабатларига мос ислохотларни амалга ошириш жараёнида меҳнат ҳуқуқига ҳам уз таъсирини утқазмоқда. Унинг предмети ва вазифалари доирасини ҳам қайта куриб чиқилмоқда. Ўзбекистон Республикаси Олий Қенгаши узининг 1993 йил 2 сентябрида «Меҳнат қонунлари кодексига узгаришлар ва қушимчалар киритиш тугрисида»ги қонунни қабул қилди. Унга қура МКҚ даги синфийлик, партиявий мафқура қоидалари бекор қилинди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги шу муносабат билан Вақтинчалик Низомни ишлаб чиқди. Унга қура хусусий, қушма, қичик, масъулияти чекланган ёки тулик акционерлик жамиятлари, дехқон – фермер хужалиқлари ва яққа тартибдаги меҳнат фаолияти билан шугулланувчи, фақат шахсий ёрдамчи хужалиқда банд булган ва узини даромад билан таъминлайган шахслар меҳнатини ҳуқуқий тартибга солишнинг узига хос хусусиятлари, ушбу жабахда меҳнат қилаётган фуқаролар, уларнинг оила аъзоларини ижтимоий жихатдан химоя қилиш қоидалари баён этилгандир.

Давлат тасарруфида булмаган секторда банд булган фуқароларни ижтимоий таъминлаш, нафақа ва пенсиялар тайинлаш масалалари ҳам ушбу Низомда уз ифодасини топди. Турли – туман ширкатлар, уюшмалар, жамоа хужалиқлари, дехқон – ва фермер хужалиқлари ҳамда бошқа тадбирқорлик шаклларининг аъзолари булган шахсларнинг меҳнат фаолиятлари меҳнат қонунлари билан эмас, балки тегишли кооператив ёки бошқа хужалиқ юритиш субъектларининг низомлари билан тартибга солинади.

Бирок «Кооперация тугрисида», «Қорхоналар тугрисида», «Ижара тугрисида», «Жамоат бирлашмалари тугрисида» ва бошқа қонунларда таъқидланишича, уларда меҳнат қилаётган барча

шахсларга меҳнат қонунларида қўзда тутилганидан паст бўлмаган меҳнат шароитлари яратилиши, меҳнат ҳуқуқлари таъминланмоғи керак.

Иш берувчиларнинг қасаба уюшма ташкилоти билан муносабатлари меҳнатни ташкил этишга қўмақлашса ҳам, меҳнат муносабатлари бўлмасдан, жамоат муносабатларидир. Бу муносабатлар меҳнат қонунларига қўра қўпроқ «Қасаба уюшмалари ва уларнинг ҳуқуқлари тугрисида»ги қонунга асосланади.

Қорхона ва ташкилотларнинг аҳолини иш билан таъминлаш органлари билан бўладиган муносабатларини ҳам меҳнат қонунлари билан эмас, маъмурий ҳуқуқ нормалари билан тартибга солинади. Чунки аҳолини иш билан таъминлашда ҳокимият ваколатлари ҳуқуқрон рол уйнайди.

Назорат учун саволлар.

1. Меҳнат ҳуқуқи фани нимани ургатади?
2. Меҳнат фаолияти деганда нимани тушунасиз?
3. Ижтимоий муносабатларни тушунтириб беринг?
4. Меҳнат қилиш эркинлигига таъриф беринг?
5. Меҳнат ҳуқуқининг махсус қисмида нималар ақс эттирилади?
6. Меҳнат шароитларини баён қилинг?

Адабиётлар.

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. 2001 й.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. 1996 й.
3. Ҳуқуқий ислохатлар: меҳнат қонунчилиги. Қўлланма. Т. 1995 й.
4. Меҳнат қонунчилигидан нималарни қилиш керак. Т. 1990 й.

2-мавзу: Мехнат ҳукуки манбалари.

Режа:

1. Мехнат кодекси, унинг яратилиши, тузилиши ва тараккиёт боскичлари.
2. Мехнат ҳукуки манбалари тушунчаси.
3. Норматив ҳужжатлар, уларнинг амал қилиш қоидалари.

Таянч тушунчалар:

Мехнат ҳукуки манбалари тушунчаси, Ўзбекистон Республикаси Конституцияси-асосий манба, Мехнат кодекси ва унинг тамойиллари, бошқа норматив ҳукукий ҳужжатлар.

Ўзбекистон Республикасида меҳнат қонунлари кодексини ишлаб чиқиш 50 йилларда бошланди. Чунки бу даврга келиб меҳнат қонунчилигини ривожлантириш учун қулай шарт – шароитлар яратилди. Шу давргача амалда бўлган Мехнат қонунлари кодекси 1922 йилда қабул қилинган эди. 50 йилларнинг охиригача бўлган даврда қонунчиликда қўпгина қўшимча ва ўзгартиришлар ишлаб чиқилган эди. Қолаверса Мехнат қонунлари кодексининг асосий матни эскириб қолган эди. Давлат ва жамият ҳаётида юз берган улкан ўзгаришлар Кодексдан четда қолиб кетди. Шунинг учун ҳам Республика қонун чиқарувчи органи узининг 1958 йил 10 июндаги қарори билан Ўзбекистон қонунчилигини кодекслаштириш комиссиясини тасдиқлади. Кодексларнинг, шу жумладан Мехнат қонунлари кодекси лойиҳасини тайёрлаш учун мутахассислар, юристлар, давлат ва жамоат ташкилотлари вакилларидан иборат 9 та комиссия ташкил этилди.

1958 йилнинг охирига келганда Ўзбекистон Республикаси Мехнат қонунлари кодексининг янги лойиҳасини тайёрлаш ишлари тугатилди. Лойиҳада Кодекснинг умумий ҳажми 192 моддадан 309 та моддага қўпайтирилди. Бунга а) меҳнат муносабатларини ҳукукий жиҳатдан тартибга солишни такомиллаштирилиши б) ишчи ва хизматчиларнинг меҳнат ҳуқуқларини кенгайтирилиши сабаб бўлди. Бунда меҳнат ҳукуки фанининг ютуқлари ҳам эътиборга олинди, суд практикасида

тасдиқланган ҳолатлар ҳам мустаҳкамланди. Янги матнга «Халқ хужалигини кадрлар билан таъминлаш», «Меҳнат қонунчилигига риоя этилиши устидан назорат қилиш» сингари янги боблар киритилди. Қонунларни кодекслаштириш тизими узгартирилди ва қайта ишлаб чиқилди, қўпгина моддалар ва боблар тула қайта ишланди. Лекин уни қабул қилиш жараёни узокка қўзилиб кетди.

Ўзбекистон Республикасининг биринчи меҳнат қонунлари кодексининг лойиҳаси тайёр бўлиб қолган эди. Бу лойиҳа 1971 йилдаги Меҳнат қонунлари кодексини ишлаб чиқишга асос қилиб олинди.

1970 йилнинг 15 июлида собиқ Иттифок республикасининг Меҳнат Қонунлари Асослари қабул қилинди. У меҳнат қонунчилигини янада такомиллаштирилишини таъминлади. Ўзбекистон Меҳнат қонунлари кодексини тузишда юридик база бўлиб хизмат қилди.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунлари кодекси лойиҳасини тузишда ҳуқуқшунос олимлар, суд ва прокуратура идораларининг ходимлари, жамоат ташкилотларининг вакиллари фаол қатнашдилар. Лойиҳа Республика ҳукумати томонидан қўриб чиқилди. Республика Олий Кенгаши Меҳнат қонунлари кодекси лойиҳасини тайёрлаш бўйича комиссия ташкил этилди. Лойиҳа кенг жамоатчилик томонидан муҳокама этилди. Таклиф ва мулоҳазалар лойиҳа тайёрлаш комиссияси томонидан қўриб чиқилди. Лойиҳа муҳокамаси даврида меҳнат қонунчилигининг айрим қоидаларини янада аниқроқ ифодалаш имконияти тугилди. Бошқа республикаларнинг меҳнат қонунчилигидаги тажрибалар ҳисоба олинди.

Меҳнат қонунлари кодекси лойиҳаси ҳар томонлама муҳокама этилиб, қўшимчалар киритилгандан сўнг 1971 йилнинг 17 декабрида Республика Олий Кенгаши Кодексни тасдиқлаш ва уни 1972 йилнинг 1 майдан қўчга киритиш ҳақида қонун қабул қилди.

Меҳнат қонунлари кодекси ишчи ва хизматчиларнинг меҳнатини тартибга солувчи норматив қоидаларнинг кодекслаштирилган тупламидир. I моддада айтилишича Кодекс меҳнат унумдорлигини устиришга, иш сифатини яхшилашга, ижтимоий ишлаб чиқариш самарадорлигини оширишга ва меҳнатқашларнинг турмушини яхшилашга, меҳнат интизомини

мустахкамлашга хизмат килади. Меҳнаткашларнинг меҳнат муносабатларини тартибга солади.

Мазкур кодекс 18 та боб ва 300 моддадан иборатдир.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунлари кодексининг 2 боби ишчи ва хизматчиларнинг ишлаб чиқаришга жалб этишнинг ҳамда меҳнат муносабатларини тартибга солиш воситаси сифатида жамоа шартномасига бағишланади. Кодекснинг 3 бобида «Меҳнат шартномаси» қонуний асосда расмийлаштирилади. Унда бу масала буйича қўпгина ҳуқуқий янгиликлар баён этилади. Масалан, ишга қабул қилишни асоссиз рад этишга йўл қўйилмайди. Бунда ҳеч кимга имтиёз берилмайди. Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ ходимга тилхат билан маълум қилиниши Кодексга биринчи марта киритилди. Меҳнат дафтарчаси ҳақидаги 26 модда ҳам кодексга янги модда сифатида киритилди.

Кодекснинг 36 моддасида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари санаб қўрсатилади.

Меҳнат кодексига республиканинг айрим миллий хусусиятларини ҳисобга олиш қўзда тутилган. Масалан Ўзбекистон ҳуқуматининг 1940 йил 29 июндаги қарорига қўра Жума қўни республика ҳудудида дам олиш қўни деб белгиланган эди. Лекин, кейинчалик халқаро вазиятнинг тақазосидан келиб чиқиб, 1941 йилнинг 26 майида республика ҳуқумати дам олиш қўнини жумадан яқшанбага қўчириш ҳақида қарор чиқарди.

Меҳнат қонунлари кодексининг «Меҳнат низолари» деб номланган 14 бобига 1975 йилда қўшимчалар киритилган бўлиб, у 32 моддадан иборат. Бошқа республикаларнинг меҳнат кодекларида бу моддалар сони 20 тадан 24 тагача моддани ўз ичига олади.

Меҳнат кодексининг 233 моддасида «Меҳнат низолари комиссияларида қўрилмайдиган масалалар» санаб қўрсатилади. Бу эса кодексдан фойдаланишда қўшимча қўлайликлар тўғдиради. Бундай нормалар Тожикистон ва Туркманистондан бошқа ҳеч қайси республикаларнинг кодексларига киритилмаган.

Меҳнат интизомини бузувчиларга қарши қўраш ўз аҳамиятини сақлаб қолди. Масалан Ҳуқуматнинг 1983 йил 29 октябрдаги Фармонида қўра ходимнинг маст қолда етказган зарари ўчун тулик моддий жавобгарликни қўзда тутувчи туртинчи пункт 144 моддага киритилди.

Хукук манбаи деганда умумий маънода хукукни ифода этиш шакли тушунилади. Манбаларнинг умумий шакли норматив ҳукукий ҳужжатдир. Шундай экан, меҳнат ҳукукининг манбалари – меҳнатга оид муносабатлар ва улар билан узвий равишда боғлиқ бўлган бошқа муносабатларни тартибга солувчи турли норматив – ҳукукий ҳужжатлардир.

Норматив – ҳукукий ҳужжатлар муайян турдаги ва мазмундаги ижтимоий муносабатларни тартибга солади. Маълумки, 2000 йил 14 декабрда «Ўзбекистон Республикасининг норматив – ҳукукий ҳужжатлар тугрисида»ги қонун қабул қилинган. Мазкур қонунда норматив – ҳукукий ҳужжатлар тушунчаси, турлари ва уларга қўйиладиган талаблар белгилаб берилган.

Қонуннинг 2 – моддасида норматив – ҳукукий ҳужжатлар тушунчаси баён этилган. Белгиланган шаклда қабул қилинган, умуммажбурий нормаларни белгилаш, узгартириш ёки бекор қилишга қаратилган расмий ҳужжат норматив ҳужжат деб аталади.

Қонунда қўрсатилишича Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси, Республика Президенти, Вазирлар Маҳкамаси, вазирликлар, давлат қўмиталари ва идоралари, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари норматив – ҳукукий ҳужжатларни қабул қилувчи органлар ёки мансабдор шахслар ҳисобланади (4-модда).

Норматив – ҳукукий ҳужжатлар давлат ҳокимияти ва давлат бошқарув органлари томонидан қабул қилинди. Норматив – ҳукукий ҳужжатлар, уларни қабул қиладиган органлар мавқеи, юридик қучи, амал қилиш ҳудуди, тадбиқ этиладиган шахслар доирасига қараб қўйидаги туркумларга бўлинади:

- а) Ўзбекистон Республикаси конституцияси.*
- б) Республика қонунлари.*
- в) Олий Мажлис Қарорлари.*
- г) Президент фармонлари.*
- д) Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари.*
- е) вазирликлар, давлат қўмиталари ва идораларининг ҳужжатлари.*
- ж) маҳаллий давлат ҳокимияти органлари қарорлари.*

Мехнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив – ҳукукий ҳужжатлар 1) қонунлар ва 2) қонун ости ҳужжатларга бўлинади. Норматив – ҳукукий ҳужжатлар қонун ҳужжатлари ҳисобланади ва улар Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси, Ўзбекистон республикасининг қонунлари, Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг қарорлари қонун ҳужжатлари ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, вазирликлар, давлат қумиталари ва идораларининг норматив ҳужжатлари, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари қонун ости ҳужжатлар сифатида белгиланган (қонуннинг 6 – моддаси).

Маълумки, норматив – ҳукукий ҳужжатлар тизимида қонунлар асосий урин эгаллайди. Қонун давлат Олий вакиллик органи томонидан қабул қилинадиган, энг юқори юридик қучга эга бўлган норматив–ҳукукий ҳужжатдир.

Мамлакатимизда Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг устиворлиги сузсиз тан олинади. Конституция бошқалар орасида марказий урин тутуди ва Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида қулланилади. Қонунлар ва бошқа норматив – ҳукукий ҳужжатлар Конституция асосида қабул қилинади ҳамда унинг нормаларига зид қилиши мумкин эмас (қонун 7 – модда). Давлат, унинг органлари, мансабдор шахслар, жамоат бирлашмалари, фуқаролар Конституция ва қонунларга мувофиқ иш қурадилар. Ўзбекистон Республикаси Президенти Ислом Қаримов таъкидлаб утганидек, жамият ҳаётининг мезони бўлган Конституцияни чуқур урганишимиз, уни амалий ҳаётимизнинг доимий қулланмасига айлантиришимиз даркор...

Конституциямиз қонун олдида ҳамманинг тенглигини таъминлайдиган, ҳар бир инсоннинг ўз фикрини эмин – эркин ифода қилишида, ўз ҳақ–ҳуқуқларини талаб этишда, бурч ва масъулиятларини бажаришда бамисоли қалқон бўлиб хизмат қилиши керак.

Ўзбекистон Республикаси Олий қенгашининг 12–чақирик 11–сессиясида 1992 йил 8 – декабрда қабул қилинган Ўзбекистон Республикасининг Конституциясида миллий давлат ва унинг маъмурий – ҳудудий тузилиши, давлат ҳокимияти ва бошқарув органларининг тизими, ички ва ташқи сиёсатни амалга ошириш

тамойиллари, фукарларнинг асосий ҳуқуқлари, эркинликлари, бурчлари белгилаб берилган.

Таъкидлаш жоизки, ҳолқаро – ҳуқуқий ҳужжатларда жумладан, инсон ҳуқуқлари Умумжаҳон Декларацияси, инсон ҳуқуқлари тугрисидаги ҳалқаро битим ва бошқа ҳужжатларда қузда тутилган. Ҳар бир фуқаронинг меҳнат ҳуқуқлари Ўзбекистон Республикаси Конституциясида уз ифодасини топган. Асосий қонунимиз меҳнат соҳасидаги тенглик, қамситишларга йул қуймаслик, Конституцияга мувофиқ фуқароларнинг қасб ва иш турини эркин танлаш ҳуқуқининг энг муҳим қафолати булиб қолади. Кейинги йилларда меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳам бирқанча муҳим қонунлар қабул қилинди.

Масалан, Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1–майида тасдиқланган «Аҳолининг иш билан таъминлаш турисида»ги (янги таҳрир) қонунда ҳар бир киши узининг меҳнатга булган қобилиятини тасарруф этишда мутлақ ҳуқуққа эга экани тақидланади.

Назорат учун саволлар.

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси – ҳуқуқ манбаи деганда нимани тушунаси?
2. Меҳнат ҳуқуқи манбаларини санаб беринг?
3. Норматив ҳужжатлар деган тушунчани баён қилинг?
4. Қонун ва қонун ости ҳужжатларини биласизми?
5. Ҳамминг қонун олдида тенглиги ҳақида гапиринг.

Адабиётлар.

1. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси Т. 2001 й.
2. Меҳнат ҳуқуқи дарслик. 2002 й.
3. «Норматив – ҳуқуқий ҳужжатлар турисида» қонун, 2000 й, 14 декабрь.
4. Аҳоли учун юридик маълумотнома, 1 қисм. Т. Адолат, 1994.

3-Мавзу: Мехнат жамоаси ва унинг ваколатлари.

Режа:

1. Корхоналар мехнат ҳукукининг субъектлари сифатида.
2. Мехнат жамоаси мехнат ҳукукининг субъектлари.
3. Касаба уюшма органлари мехнат ҳукукининг субъекти сифатида.

Мехнат кодексининг 15-моддасига мувофиқ, иш берувчи мехнатга оид муносабатларнинг субъекти ҳисобланади. Ушбу моддага биноан, куйидагилар иш берувчилар булиши мумкин:

1. Корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлимлари уз раҳбарлари тимсолида:
2. Мулкдорларнинг узи айти бир вақтда раҳбар булган хусусий корхоналар:
3. Конун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда 18 ёшгача булган айрим шахслар. Конунга биноан, корхона ҳукукий статусга эга булган тақдирдагина, иш берувчи ҳисобланади. Бошқача айтганда, даставвал корхона иш берувчи сифатида ҳукукий лаёқатга эга булиши лозим. Иш берувчининг ҳукукий субъект экани бу унинг мазмуни корхона устави ёки низомда курсатилган ишлаб чиқариш мақсади ва вазифалари билан белгиланади. Бозор иқтисодиёти шароитида корхоналар, турли мулк шакллари асосида ташкил топади. Унинг юридик шахс сифатида ташкил этилиши, мазмун, моҳияти ва тушунчаси Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 39-57-моддаларида баён этилган.

Фуқаролар Кодексининг 39-моддасида таъкидланишича, уз мулкида ҳужалик юритишда ёки оператив бошқарувида алоҳида мол-мулкка эга булган ҳам уз мажбуриятлари юзасидан ушбу мол-мулк билан жавоб берадиган, уз номидан мулккий ёки шахсий номулкий ҳуқуқларга эга була оладиган ва уларни амалга ошира оладиган, мажбуриятларни бажара оладиган, судда давогар ва жавобгар була оладиган ташкилот юридик шахс ҳисобланади. Юридик шахснинг узига хос хусусиятлари ва муайян белгилари

мавжуд. Корхона рахбари билан тузилган меҳнат шартномасида унинг ҳуқуқлари, мажбуриятлари, жавобгарлиги, унга туланадиган меҳнат хақи миқдори ҳамда ваколатлари доираси белгилаб қўйилади. Шунингдек, корхона рахбари, унинг уринбосарлари ва бош бухгалтер билан меҳнатга доир муносабатларни бекор қилиш шартлари меҳнат шартномасида аниқ курсатилади. (М.К.нинг 97-модда 5-банди). Корхона рахбари барча ходимлар унинг мажбурий бўлган буйруқ ва фармойишлар чиқариш, меҳнат шартномалари тузиш, интизомий ҳамда моддий жавобгарликка тортиш каби ҳуқуқлари М.К.нинг 17-моддасида баён этилган.

2. Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 26 апрелдаги «Акциядорлик жамиятлари ва акциядорларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш тугрисида» ги қонунда курсатилганидек низом жамгармасида жамиятнинг акциядорларга нисбатан мажбуриятларини тасдиқловчи муайян миқдордаги акциядорларга тақсимланган ҳужалик юритувчи субъект акциядорлик жамияти деб юритилади. Жамият юридик шахс сифатида мустақил балансида ҳисобга олинган алоҳида мол-мулкига эга бўлиши, ўз номидан мулкӣ ва шахсий номулкӣ ҳуқуқларни олиши ҳамда амалга ошириши зиммасига масъулиятлар олиши, судда даъвогар ва жавобгар бўлиши мумкин. Жамият давлат рӯйхатидан ўтказилган пайтдан бошлаб юридик шахс ҳуқуқларини қўлга киритади ва ўз низомига мувофиқ иш юритади. Чет эллик инвесторлар иштирокидаги корхонани тузиш, давлат рӯйхатидан ўтказиш ва тугатиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997-йил 2-июлдаги 36-сонли қарори асосида амалга оширилади.

Жамиятнинг қўндалик фаолиятини бошқаришга яққа раҳбарлик асосидаги ижроия органи (директор) ёки коллегиял ижроия органи (бошқарув, дирекция) томонидан амалга оширилиши мумкин. Ўзбекистон Республикасининг «Қишлоқ ҳужалиги кооперативи (ширкат ҳужалиги) тугрисида» ги 1998 йил 30 апрелдаги Қонунига биноан, қишлоқ ҳужалиги кооперативи, (ширкат ҳужалиги) юридик шахс ҳуқуқларига эга бўлган мустақил ҳужалик юритувчи субъект бўлиб ҳисобланади. Қишлоқ ҳужалиги кооперативининг (ширкат ҳужалиги) устави кооператив фаолиятини тартибга солувчи асосий ҳуқуқӣ ҳужжат ҳисобланади.

3. Касаба уюшмаси ҳам меҳнатга оид муносабатларда узига хос хусусиятларга эга булади. Унинг статуси (хукукий ҳолати) коннучиликда белгилаб куйилган. Жумладан, юкоридаги эслатилган конунда касаба уюшмасининг хукукий ҳамда муомила лаёқати, унинг хукук ва мажбуриятлари, шунингдек, уларни амалга ошириш кафолатлари белгилаб куйилган.

Касаба уюшмаларининг мақсад ва вазифалари Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг уставида аниқ курсатилган. Мазкур устав Ўзбекистон касаба уюшмалари федерациясига бирлашган касаба уюшмаларининг 1995 йил 17-мартдаги курултойида қабул қилинган. Федерациянинг 2000 йил 8-апрелдаги 3-Курултойида унга жузъий узгартиш ва қушимчалар киритилиб, тасдиқлаган. Мазкур уставга мувофиқ, касаба уюшмаларининг бош вазифаси-касаба уюшма аъзоларининг меҳнат, ижтимоий, иқтисодий, маънавий интеллектуал хукук ва манфаатларини муҳофаза қилишда ҳаракат бирлигини амалга оширишдан иборат. **Касаба уюшмалари:**

- *миллати, жинси, ёши ва диний эътиқодидан қатъий назар касаба уюшмаси аъзосининг меҳнат қилиши, ишни ва касбни эркин танлаши, ҳаққоний меҳнат шароитининг яратилиши, ишсизликдан ҳимоя қилинишига доир конституциявий хуқуқларига риоя этилишига;*
- *иш билан бандликнинг энг юкори даражада булиши, даромадларнинг оширилишига ва мулкий табақаланиш даражасининг пасайтирилишига;*
- *меҳнатга ҳақ тулаш ва меҳнат режимининг ижтимоий адолатли тузилишининг жорий этилишига;*
- *инсоннинг маънавий ва ижтимоий камолотига ёрдам берадиган буш вақтдан оқилона фойдаланишига;*
- *ишлаб чиқаришнинг ривожланиш даражасига қура, ходимлар малакасининг оширилишига ва касб жиҳатидан қайта тайёрланишига;*
- *меҳнат конунчилиги, меҳнат ва атроф муҳитни муҳофаза қилишига оид конун қоида ва нормаларга риоя этилишига;*
- *ходимлар ва уларнинг оила аъзоларини соғломлаштириш, жисмоний тарбиясини ривожлантириш учун моддий шарт-шароитлар яратилиши ва маблағ ажратилишига;*

- жамоа шартномаси ва келишувларини тузиши ҳамда уларнинг бажарилиши устидан назоратнинг амалга оширилишига;
- давлат органлари ва жамоат ташкилотлари билан ҳамкорликда ишлаш, меҳнаткашларнинг меҳнат, ижтимоий, иқтисодий ва маънавий ҳуқуқ ва эркинликларини ҳимоя қилишга қаратилган қонун ҳамда бошқа норматив ҳужжатлар қабул қилинишига, барқарорлик, ҳамжихатлик ва фуқаролар тотувлигини сақлаб қолишга интилади.

Маълумки, Ўзбекистон қасаба уюшмалари федерациясига бирлашган қасаба уюшмаларининг 2000 йил 8-апрелда бўлиб ўтган 3-қурултойида фуқаролик жамиятини шакллантириш шароитида ҳаракат дастури тасдиқланган. Мазкур дастурда қасаба уюшмаларининг жамиятдаги аҳамияти ва урнини белгилаш, уларнинг қонун чиқарувчи, ижроия ҳокимият, тадбиркорлар, сиёсий партиялар, ҳаракатлар, жамоат ташкилотлари, бошқа қасаба уюшмалари билан узро алоқалари, фаолият стратегияси ва тактикасини, шакли ҳамда услубларини халқаро қасаба уюшмалари ҳаракатидаги сиёсатини аниқлаб олиш назарда тутилади.

Давлат ва ҳужалик идоралари, иш берувчилар, жамоат ташкилотлари, мансабдор ташкилотлари, мансабдор шахслар қасаба уюшмаларининг ҳуқуқларига риоя этилиш, уларнинг фаолиятига қумаклашиши шарт.

Назорат учун саволлар

1. Меҳнат жамоасига таъриф беринг.
2. Меҳнат жамоасининг тузилиши ва фаолияти ҳақида нима биласиз?
3. Жамоа раҳбари ваколатларини санаб курсатинг?
4. Меҳнат жамоасининг вазифаларига нималар қиради?
5. Жамоат ташкилотлари ва уларнинг ваколатларини баён этинг.

Адабиёт

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. Т. 1996 й.
2. «Қорхоналар тугрисида» қонун. 1991 й.
3. «Қасаба уюшмалари уларнинг ҳуқуқлари ва фаолияти қафолатлари тугрисида» қонун. 1992 й 2 июл.
4. Аҳоли учун юридик маълумотнома. Т. Адолат. 1 қисм. 1999 й.

4-мавзу: Меҳнат муносабатлари ва уларни ҳуқуқий тартибга солиниши.

Режа:

1. Меҳнат муносабатлари ҳақида тушунча.
2. Меҳнат муносабатларининг асосий йуналишлари.
3. Меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солиш.

Таянч тушунчалар:

Меҳнат жараёни ва ижтимоий муносабатлар. Меҳнат муносабатларини ақс эттирувчи норматив ҳужжатлар. Меҳнат кодекси ва унинг тамойиллари.

Мустақиллик йилларида Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат муносабати масаласи. Уни тартибга солиш муаммолари соҳасида ҳам кескин қоралар қурилди. Меҳнат муносабатларини ақс эттирувчи қонун ҳужжатлари, қелишувлар, шартномалар, битимлар ва бошқа локал норматив ҳужжатлари ишлаб қикилди.

Мулкчилик шаклидан қатъи назар барча қорхона ва муассасалар ҳамда айрим фуқаролар билан жисмоний шахсларнинг меҳнат муносабатлари тегишли равишда қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Меҳнат тугрисидаги қонун ҳужжатлари ишловчилар ва иш берувчиларнинг давлат ва жамият манфаатларини эътиборга олган ҳолда, меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва ҳавфсиз меҳнат шароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва

соглиини химоя килинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг усишига, иш сифатини яхшиланишига, аҳолининг моддий ва маънавий турмуш даражасини юксалишига кумаклашади.

Меҳнат муносабатига киришаётган барча субъектларнинг ҳуқуқ ва мажбуриятлари конун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

Меҳнат ҳақидаги ҳужжатларда белгилаб қўйилган ва тасдиқланган шартлар муносабат субъектлари томонидан бир тарафлама узгартирилишига йул қўйилмайди. Меҳнатга оид муносабатларда тартибга солинмаган масалалар меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосда ҳал қилинади.

Ҳар қандай локал шартномаларнинг ишловчи ходимлар ахволини оғирлашуви ёки ёмонлашувига олиб келадиган шартлари ёки талаблари конун йули билан ҳақиқий эмас деб топилади (5 модда).

Ўзбекистон Республикасининг барча фуқаролари меҳнатга оид муносабатларда узаро тенгдирлар ва уларни ҳар қандай йуллар билан камситилиши тақиқланади.

Фуқароларнинг жинси, ёши, ирки, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, динга булган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмалари мансублиги, ишчанлик қобилиятлари ва меҳнат натижаларига алоқадор булмаган жихатларига қараб меҳнатга оид муносабатларда ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзларга йул қўйилмайди ва уларни камситиш деб баҳоланади.

Меҳнатнинг муайян турига ҳос булган талаблар ва ижтимоий химояга муҳтож булган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) учун давлат конун ҳужжатларида белгилаб қўйилган фарқлар ва енгилликлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексининг 6 моддасида курсатилишича, меҳнат муносабатларида ҳуқуқлари камситилган шахслар бундай камситишни бартараф этиш ҳамда унга етказилган моддий ва маънавий зарарни қоплаш буйича даъво аризаси билан судга мурожаат қилиши талаб этилади.

Меҳнат муносабатларидаги узига ҳос демократик тамойиллардан бири меҳнат қилишга мажбурловнинг

таъкикланишидир. Мехнат конунчилиги томонидан тахдид килиш оркали иш бажаришга мажбурлаш таъкикланади.

Мехнат кодексининг 7 моддаси талабларидан келиб чиккан холда:

- 1. харбий ёки мукобил хизмат тугрисидаги конунлар асосида.*
- 2. фавкулотда холат юз берган шароитларда.*
- 3. суднинг конуний кучга кирган хукмига биноан.*
- 4. бошка айрим холларда бажарилиши лозим булган ишлар мажбурий мехнат деб хисобланмайди.*

Мустакиллик йилларида маъмурий буйрукбозлик иш услубларининг бархам топиши, иктисодий омиллар ахамиятининг усиб бориши билан муносабат иштирокчилари уртасидаги иктисодий ва хукукий муносабатлар мазмуни хам узгариб ва бойиб бормокда.

Хужалик юритувчи барча субъектларга кенг имкониятлар яратилганлиги, уларни хукукий жихатдан тенглаштирганлиги халол ракобат учун зарур булган вазиятни вужудга келтирмокда. Бу ракобат мехнат бозорида ривожланган мамлакатларда амалда булган иктисодий жараёнларнинг авж олишига туртки булиб хизмат килмокда.

Мехнат муносабати катнашчилари уртасидаги хукукий муносабатлар шакли булмиш мехнат шартномаси олдинги пайтларда ягона колипда тузилар, унда ишловчининг алохида хусусиятлари, мехнатнинг характери ва бошка мухим масалалар эътибордан четда колиб кетар эди.

Мехнат килиш хамманинг асосий мажбурияти булгани, мехнат жойини танлаш имкониятлари чеклангани, томонлар уртасида мехнат шартлари буйича музокаралар олиб борилиши истисно килинар эди. Мехнат шартномаларининг аксарият кисми огзаки шаклда тузилиши хам бундан далолат берар эди.

Республикамизнинг барча корхона ва муассасаларида фукараларнинг мехнат хукуklarини химоя килиниши кафолатланади. Бундай химоя назорат органлари ва мехнат низоларини хал этиш органлари томонидан амалга оширилади (8 модда).

Собик иттифок тузуми шароитида меҳнат муносабатлари а) маъмурий буйрукбозлик тизими ва б) давлат мулкига асосланган булиб, барча масалалар марказлаштирилган ҳолда ҳал этилар эди. Натижада ишловчи ва иш берувчиларнинг фаолиятларини ҳуқуқий жихатдан тартибга солиш имкониятлари чеклаб қўйилган эди.

Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил декабрида тасдиқланган Меҳнат кодекси 1. меҳнат миносабатлари субъектларининг эркинликларини кенгайтди. 2. уларнинг меҳнатини тартибга солишни енгиллаштирди. 3. ишловчиларнинг меҳнат ҳуқуқларини қонуний жихатдан ҳимоя қилишни таъминлайди.

Олдинлари меҳнат муносабатларини марказлаштирилган ҳолда тартибга солинар эди. Эндиликда меҳнат муносабатларидаги вазият тубдан узғариб кетди. Бозор муносабатларига ўтиш, мулкчиликнинг хилма – хиллиги, меҳнат муносабатларининг шартнома асосида тартибга солиниши корхоналарда меҳнат шароитларининг тубдан фарқ қилишга олиб келди. Натижада ишловчилар учун меҳнат турини танлаш имкониятлари кенгайди. Шу билан бирга ҳар бир кишининг адолатли меҳнат шароитларига эга бўлиши, ҳар бир киши учун унинг қаерда ва қандай иш билан шугулланаётганидан қатъи назар, меҳнат қонунчилиги билан қафолатланади. Бу ерда меҳнатга ҳақ тулашнинг минимал ҳажми, иш вақтининг чегаралари, меҳнат муносабатларида қамситишларга йўл қўймаслик ҳолатларига алоҳида эътибор берилади.

Қорхона ва муассасаларда ишловчилар билан тузиладиган локал (жорий) актлар меҳнат шароитларини яхшилаш ва ишловчиларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилинишини таъминлайди. Уларни қонунларда қўрсатиб қўйилган даражадан пасайишига йўл қўйилмайди.

Ҳар бир кишининг меҳнат қилиш ҳуқуқи ишга қабул қилишда қонуний усуллардан фойдаланишни таъқиқлаш, ходимнинг шартномавий шароитидаги меҳнати бир ёклама тартибда узгартиришга йўл қўйилмайди. Фақат ходимнинг иш берувчи билан тузган шартномасини ходимнинг ташаббуси билан (ташаббус асосли бўлганда) узгартирилиши ёки тутатилиши мумкин. Иш берувчининг ташаббуси билан бундай қилиш қонунларда қўзда тутилган асосларга қўра амалга оширилади.

Узбекистон Республикасининг Мехнат кодекси Халқаро Мехнат Ташкилотининг 1982 йилдаги 158 сонли «Мехнат муносабатларини тухтатиш тугрисида» ги талабларини ҳисобга олган ҳолда бозор шароитида шартномани бекор қилиш ҳодим учун қўтилмаган ҳол бўлмаслиги керак. Шунинг учун ҳам иш берувчи ҳодим билан шартномани бекор қилиш хоҳиши тугилганда, уни олдиндан огоҳлантириши мажбурият сифатида белгилаб қўйилган.

Узбекистон Республикасининг Конституциясида аҳолини ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқи белгилаб қўйилгандир. Мехнат кодекси ва «Аҳолининг бандлиги тугрисида» ги қонуни ҳар бир кишига иш турини танлашда қўллаб ҳуқуқларни белгилаб берди. Давлат аҳолини янги касбга ургатиш ва янги мутахассисликни эгаллашда ҳодимга ҳар томонлама амалий ёрдамлар қўрсатади.

Мехнат муносабатларида иш вақти, дам олиш вақти, меҳнат ва ижтимоий таътиллار масаласи алоҳида уринни эгаллайди.

Халқаро Мехнат ташкилотининг 1935 йилда қабул қилинган Конвенциясида бундай ҳуқуқлар ва 40 соатлик меҳнат ҳафтаси белгилаб қўйилгандир. Узбекистон Республикаси 1992 йилда ХТМ га аъзо этиб қабул қилинди. 1993 йилнинг 2 сентябрида Мехнат қонунлари кодексига қўшимча ва ўзгартиришлар ҳақида қонун қабул қилинди. Унга қўра мамлакатимизда 40 соатлик иш ҳафтаси белгилаб берилди. 1995 йилда қабул қилинган Мехнат кодексининг 115 моддасида ҳам алоҳида белгилаб қўйилди.

Айрим категориядаги ишловчилар учун қисқартирилган иш вақти белгиланганлиги ва бунда иш ҳақи тулалигича саклаб қолгани ҳам муҳим аҳамият касб этади. I ва II гуруҳ ногиронларининг иш вақти ҳафтасига 36 соат, зарарли меҳнат шароитларида ишловчи ҳодимлар иш вақти ҳам қайтаририлгандир. Байрамлар арафасидаги иш қўни 1 соатга қисқартирилди.

Мехнат муносабатларида қатта уринни эгалловчи масалалардан бири меҳнат таътили масаласидир. Мехнат қонунчилигида қўрсатилишича меҳнат таътилининг энг қам вақти 15 кундан иборат қилиб белгиланди. Ишловчи ҳодимларнинг меҳнат таътили пули таътилнинг биринчи қўнигача туланиши лозим.

Узбекистон Республикасининг Халқаро Мехнат Ташкилотининг 1936 йилги 52 сонли «Ҳақ туланадиган таътил»

хакидаги Конвенциясига кушилган. ХТМ нинг 1970 йилги 132 Конвенцияси таътил соҳасида янада юкорирок даражани белгилаб беради.

Узбекистон Республикасининг 1993 йил 3 сентябрда қабул қилинган «Фуқароларнинг давлат нафақа таъминоти хақида»ги қонуни ҳар қимнинг ижтимоий таъминотидан иборат конституцион ҳуқуқини амалга оширишнинг янги тартибини мустаҳкамлади. Фуқаронинг ёши етганда, ногирон бўлиб қолганда, боқувчисини йўқотганда нафақалар тулашни кузда тутди. Нафақа тизими ўчта даражадан ташкил топади. 1. давлат томонидан қафолатланган нафаканинг асосли миқдоридан ташкил топади. 2. тула нафақа белгилаш талаб қилинадиган ортиқча меҳнат стажи ҳисобига ортиб борадиган нафаканинг бир қисмидан таркиб топади. Унинг миқдори ишнинг давомийлигига ва ходим урғача ойлик иш хақининг миқдorigа боғлиқ бўлади. Бунда пенсиянинг ошириладиган қатта қисми миқдори чекланмайди. 3. қушимча ижтимоий химояга муҳтож шахсларга белгиланадиган устама қиради.

Меҳнат шартномаси бўйича ишловчи ҳар бир киши қасал бўлиб қолганда, шикастланиб қолганда, беморни парвариш қилишда, қарантин вақтида, санатория–курортларда даволанган чоғида вақтинча ишламаганлиги ўчун имтиёзли нафақа билан таъминланади. Иш жойида шикастланганда ва қасб қасалига қалинганида тула иш хақи миқдorigа, бошқа пайтларда эса умумий меҳнат стажига ва қармоғидаги вояга етмаганларнинг сонига қараб 60 фоиздан 100 фоизгача миқдорда нафақа туланади. 8 йил ва ўндан ортиқ умумий меҳнат стажига эга бўлан шахслар имтиёзли нафақа иш хақининг 100 фойизи миқдorigа туланади.

Узбекистон Республикасининг Меҳнат қонунчилигида қурсатилишича белгиланган ёшга етган ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномасини тузган Республика фуқаролари, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнат муносабатларининг субъектлари бўлиши мумкин. (МК 14 модда). Меҳнат муносабатларининг субъекти бўлган иш берувчиларга қуйидагилар қиради:

1. қорхоналар ва уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида. 2. мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган ҳусусий қорхоналар. 3. 18 ёшга тулган айрим шахслар.

Мехнат муносабатида катнашаётган ҳар бир ходим Ўзбекистон Конституциясининг 37 моддаси ва МК нинг 16 моддасига мувофиқ меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаш ва қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эа.

Ҳар бир ходим 1. ўз меҳнати учун энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш. 2. чегараси белгиланган иш вақтини урнатиш, айрим касб ва ишлар учун ниш қунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, йиллик таътил бериш орқали ҳақ туланадиган дам олиш. 3. ҳавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш. 4. касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малақасини ошириш. 5. етказилган зарарнинг урнини қоплаш. 6. вақиллик органларига бирлашиш. 7. ижтимоий таъминот олиш. 8. меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш сингари ҳуқуқларга эгадир.

Назорат учун саволлар

1. Меҳнат муносабатларининг субъектлари ҳақида гапиринг?
2. Меҳнат муносабатларини тартибга солувчи қонун ҳужжатлари деганда нимани тушунасиз?
3. Мажбурий меҳнат ҳақида нима дейсиз?
4. Меҳнат ҳуқуқини қандай ҳимояланади?
5. Аҳолининг бандлиги тушунчасини баён қилинг?
6. Иш берувчилар ҳақида гапиринг?

Адабиётлар.

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси Т. «Адолат» 1996 й.
2. Жамоа шартномалари ҳақида қонун ҳужжатлари.

5-мавзу: Мехнат муносабатларининг субъектлари.

Режа:

1. Мехнатга оид муносабатлар тушунчаси.
2. Мехнатга оид муносабатлар субъектлари.
3. Мехнатга оид муносабатлар классификацияси.

Таянч тушунчалар:

Мехнат муносабатлари, унинг иштирокчилари, ҳуқуқ лаёқати, муомала лаёқати, субъектларнинг ҳуқуқий статуси, субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлари.

Юридик адабиётларда эътироф этилишича, ҳуқуқий муносабатлар субъектлари, ҳуқуқий нормалар туфайли муайян муносабатлар иштирокчиси— субъекти ҳуқуқ ва юридик мажбуриятлар эгаси булган жисмоний ва юридик шахслардир. Демак, мехнат ҳуқуқининг субъектлари деганда, мехнат конунчилиги нормалари билан тартибга солинадиган ижтимоий муносабатларнинг иштирокчиси ва доимий мехнат ҳуқуқ ва мажбуриятларига эга булган ҳамда уларни амалга оширадиган жисмоний ва юридик шахсларни англамок лозим.

Маълумки, ҳар бир ҳуқуқ соҳасининг мехнатга оид ҳуқуқий лаёқат ва муомала лаёқатига эга булган узига хос субъектлар мавжуд.

Мехнатга оид ҳуқуқий лаёқат деганда, мехнат конунчилиги нормаларига биноан субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятларга эга була олиш қобилияти тушунилади.

Мехнатга оид ҳуқуқий муомала лаёқати тушунчаси негизида конунчиликка мувофиқ ҳуқуқ ва мажбуриятларни муайян ҳатти — ҳаракатлар орқали амалга ошириш қобилияти имконияти тушунчаси ётади. Мехнат конунчилигига кура умумий ҳуқуқий лаёқат ва ҳуқуқий муомала лаёқати бир вақтда, яъни фуқаро 16 ёшга тулган вақтда вужудга келади ва айти шу жихати билан фуқаролик ҳуқуқий лаёқат ва муомала лаёқатидан фарқ килади.

Фукаролик конунчилигида хукукий лаёкат эса шахс 18 ёшга тулгандагина пайдо булиши белгилаб куйилган. Мехнат конунчилигига мувофик, мехнат шартномаси буйича ишлаётган ходимлар, иш берувчилар, мехнат жамоаси хамда ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллик органлари мехнатга оид муносабатларининг субъектлари хисобланади. Бу субъектларнинг хар бири узига хос хусусиятга, яъни хукукий «статус»га эга. Статус жисмоний ва юридик шахснинг хукукий холати демакдир. Субъектларнинг хукукий статуси деганда, мехнат конунчилигида мустахкамлаб куйилган унинг субъектив сифатидаги хукукий холати тушунилади. Субъектларнинг хукукий статуси тушунчаси куйидаги жихатларини камраб олади:

а) мехнатга оид хукукий лаёкат ва хукукий муомала лаёкатини (хукукий субъектлик);

б) конунчиликда белгиланган хукук ва мажбуриятларни;

в) хукук ва мажбуриятларни конунчиликда белгиланган кафолатларини;

г) унга юклатилган мажбуриятларнинг ижроси учун жавобгарликни (делектив жавобгарлик).

Маълумки, мехнатга оид хукукий субъектлик холати субъектларининг конунчиликда белгиланган узига хос жихати сифатида, муайян шартлар мавжуд булганда, мехнат сохасида аник ижтимоий муносабатларнинг субъекти булишига кодирлигини курсатади. Шу билан бирга, унинг зиммасига муайян хукук ва мажбуриятлар юкланади. Бундан ташкари, мехнатга оид хукукий субъектлик холати субъектларнинг, яъни ходим, иш берувчи, мехнат жамоаси хамда вакиллик органларининг аник ижтимоий муносабатларининг мазмунини ташкил этувчи субъектив хукук ва мажбуриятларга эга булиш лаёкатини хам ифодалайди.

Субъектив хукук ва мажбуриятлар мехнат хукуки субъектларининг асосий узагини ташкил этади ва доимо конунлар мазмунидан келиб чикади. Бундай хукук ва мажбуриятлар мазмуни, одатда, тегишли хукукий статут билан белгиланади. Ана шу статуслар асосида белгиланган мехнат хукуклари ва мажбуриятлари барча ходимларга танишдир. «СТАТУС» – сузи лотинчада «карор киламан», «хал киламан» маъносини англатади.

Бундан келиб чиқадиган хулоса шуки, меҳнат ҳуқуқи субъектларининг ҳуқуқ ва мажбуриятларини қонун ҳужжатлари, низом ва устав шаклида мавжуд бўлган статуслар орқали олдиндан белгилаб, ҳал этиб қуйилган. Таъкидлаш жоизки, меҳнат соҳасидаги субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлар Ўзбекистон Республикаси Конституциясида (масалан, 37, 38 – моддалар), тегишли қонунлар, Меҳнат кодекси ҳамда бошқа норматив ҳуқуқий ҳужжатлар билан мустаҳкамлаб қуйилган.

Масаланинг яна бир эътиборли томони шундаки, субъектив ҳуқуқ ва мажбуриятлар доимо алоқадорлик ва узаро боғлиқликда намаён бўлади. Меҳнат ҳуқуқи субъектларининг статус асосида белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятлар қуламининг тенглиги муайян ижтимоий муносабатларга йуналтирилгани ҳамда бажарилаётган меҳнат вазифасининг хусусиятлари билан ажралиб туради. Масалан, ходимнинг асосий меҳнат вазифаси – муайян мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни ички меҳнат тартибига буйсунган ҳолда бажаришга қаратилган бўлса, иш берувчининг асосий мажбурияти–тегишли меҳнат шарт – шароитини таъминлаш ва белгиланган меҳнат ҳақини ўз вақтида тулашдан иборат. Субъектлар статусининг мазмуни, одатда, қафолат ва юридик жавобгарлик орқали тулдириб турилади ва унинг ҳуқуқий ҳолатига аниқлик киритиб борилади. Бу асосдаги ҳуқуқий қафолат ва мажбуриятларнинг ижроси учун жавобгарлик доимо ҳуқуқий нормалар шаклида бўлади.

Бу ўз навбатида субъектни фаол ҳаракат қилишга ундайди ва унга нисбатан меҳнат қонунчилигида қанда тутилган аниқ ҳазо қораларини қўллаш орқали таъсир ўтказади. Дейлик, меҳнат қонунчилигида ходимларга зиммасидаги мажбуриятларни бажармагани учун тегишли интизомий, моддий жавобгарлик белгиланган. Хулоса қилиб айтганда, субъектларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва мажбуриятларининг юридик қафолатлари қонунчиликда белгиланган ҳуқуқий воситалар сифатида мазкур ҳуқуқ ва уларнинг мажбуриятларини тулик амалга ошириш ва ҳимоя этишга хизмат қилади.

Назорат учун саволлар.

1. Мехнат муносабатларига таъриф беринг.
2. Муносабат субъекти деганда нимани тушунаси?
3. Хукук лаёкати ва муомала лаёкати гапириб беринг.
4. Субъектив хукукни биласизми?
5. Юридик шахс ваколатига нималар киради?

Адабиётлар.

1. Ўзбекистон Республикаси мехнат кодекси Т. 1996 й.
2. Аҳоли учун юридик маълумотнома. 1 – қисм. Т. 1994 й.
3. Юридик энциклопедия. Т. 2001 й.
4. Мехнат хукуки. Энциклопедик лугат. Т. 1981 й.

6-мавзу: Мехнат жараёни субъектларининг вакиллик органлари.

Режа:

1. Вакиллик органлари хақида тушунча.
2. Вакиллик органларининг тузилиши, турлари.
3. Вакиллик органларининг хукукий ҳолатлари.

Таянч тушунчалар:

Мехнат жараёни субъектларининг вакиллик органлари, уларнинг тузилиши, сайлаб қўйилган органларнинг турлари, иш берувчининг вакиллик органлари. вакиллик органларининг фаолият йўналишлари, мақсадлари, мажбуриятлари.

Муствакиллик йилларида Ўзбекистоннинг мехнат қонунчилиги ҳам сезиларли тарзда ислох қилина бошланди. Мехнат муносабатларидаги қўпчилик масалалар сингари муносабат субъектларининг вакиллик органлари бўйича ҳам илгари амалда бўлган қонун ҳужжатларида акс эттирилган

нормалар тубдан узгартирилди. Бу масаланинг мазмуни тубдан янгиланди. Янги Мехнат кодексида вакиллик органлари тушунчаси кескин равишда узгартирилди. Масалан Мехнат кодексининг 20 моддасида бу тушунчага куйидагича таъриф берилди.

Касаба уюшмалари, уларнинг корхонадаги сайлаб куйиладиган органлари, ходимлар томонидан сайлаб куйиладиган бошка органлар, иш берувчиларнинг вакиллик органлари мехнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида катнаша оладилар.

Мехнат муносабатларида ишловчи ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил булган ва бу манфаатларни химоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб куйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошка органлар амалга ошириши мумкин. Бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва микдор таркибини мехнат жамоасининг йигилиши (конференцияси) белгилайди. Ходимлар вакиллик қилишни ҳамда уз манфаатларини химоя этишни ишониб топширадиган органни узлари белгилайдилар.

Барча вакиллик органлари уз ваколатлари доирасида иш олиб боради ва ходимлар манфаатларини химоя қилишда тенг ҳуқуқлардан фойдаланади.

Корхонада бошка вакиллик органларининг ҳам булиши касаба уюшмаларининг уз вазифаларини амалга ошириш борасидаги фаолиятига тускинлик қилмаслиги лозим.

Ишловчи ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини битта вакиллик органи ифода этиши ва химоя қилиши мумкин эмас.

Вакиллик органларининг фаолияти уларнинг сайлаган ходимларнинг қарорига биноан, шунингдек улар қонун ҳужжатларига зид ҳаракатлар содир этган тақдирда эса – суд томонидан ҳам тугатилиши мумкин.

Булардан қуриниб турибдики, мехнат жамоалари мехнат муносабатларининг субъектлари томонидан сайланадиган вакиллик органи ҳам муҳим, ижобий рол уйнайди.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 56 моддасида қонунда белгиланган тартибда рўйхатдан утқазилган касаба уюшмалари мехнатқашларнинг жамоат бирлашмалари сифатида

эътироф эътилади, деб белгилаб куйилгандир. Мехнат кодексининг 22 моддасида эса куйидагилар расмийлаштириб куйилгандир:

Касаба уюшмаларининг ва улардаги сайлаб куйиладиган органларнинг давлат ва хужалик органлари, иш берувчилар билан узаро муносабатларидаги хукуклари конун, уставлар, жамоа келишувлари ва шартномалари билан белгиланади.

Узбекистон Республикасининг конун чикарувчи органи 1992 йилнинг 2 июлида «Касаба уюшмалари, уларнинг хукуклари ва фаолиятининг кафолатлари тугрисида» конунни кабул килди.

Конуннинг 1 моддасида куйидаги холатлар расмийлаштириб куйилди. Касаба уюшма кунгилли жамоат ташкилоти булиб, хам ишлаб чикариш, хам ноишлаб чикариш сохаларидаги фаолият турига караб уз аъзоларининг мехнат ва ижтимоий – иктисодий хукукларини хамда манфатларини химоя килиш учун муштарак манфаатлар билан боғланган мехнаткашларни бирлаштиради.

Касаба уюшмалари ихтиёрийлик асосида худудий ва тармок бирлашмалари тузишлари ва уларга киришлари мумкин. Уларнинг Уставлари «Жамоат бирлашмалари тугрисида»ги конунда белгиланган тартибда руйхатга олинади.

Узбекистон Республикаси таълим ва фан ходимлари касаба уюшмасининг Устави 1995 йилнинг 28 январида касаба уюшмалари сездидида тасдиқланган. Бу устав Республика Адлия вазирлиги томонидан 1995 йилнинг 4 октябрида 206 ракам билан руйхатга олингандир.

Касаба уюшмалари уз фаолиятида давлат бошкарув идораларидан, хужалик идораларидан, сиёсий ва бошка жамоат ташкилотларидан мустакилдирлар, улар олдида хисобдор эмаслар ва улар томонидан назорат килинмайдилар. Касаба уюшмаларининг хукукларини чаклайдиган ёки шу хукукларнинг амалга оширилишига тускинлик киладиган тарздаги хар кандай аралашув ман этилади.

Касаба уюшмалари мустакил равишда уз уставларини ишлаб чикадилар ва тасдиқлайдилар, уюшма тузилишини белгилайдилар. Рахбар идораларини сайлайдилар, уз фаолиятларини ташкил этадилар, йигилишлар, конференциялар, пленумлар, курултойлар утказадилар.

Касаба уюшмалари уз уставларида белгиланган мақсадларга ва вазифаларга мувофиқ равишда бошка мамлакатларнинг касаба

уюшмалари билан ҳамкорлик қилиш, уз хошишига кура халқаро ва бошқа касаба бирлашмаларига ва ташкилотларига кириш ҳуқуқига эгадирлар. Касаба уюшмалари уз аъзоларининг меҳнат қилиш ҳуқуқини ҳимоя этадилар, аҳолини иш билан таъминлаш давлат сиёсати ишлаб чиқилишида қатнашадилар. Корхоналарда ишдан холи этиб олинмаган шахсларни ижтимоий жихатдан ҳимоя қилишнинг қонунлар асосида жамоа шартномасида белгилаб қўйилмаган чораларини тақлиф этадилар.

Маъмурият, мулкдор ёки улар вакил қилган бошқарув идорасининг ташаббуси билан иш жойларининг қисқартирилиши ёки иш шароитининг ёмонлашувига олиб келмаган корхона ва ундаги тарқибий бўлинмаларни тугатиш, ишлаб чиқаришни тулик ёки қисман тухтатиб қўйиш тегишли касаба уюшмалари қамада уч ой олдин хабардор қилиб қўйилган ва улар билан меҳнатқашларнинг ҳуқуқлари ҳамда манфаатларига риоя этиш юзасидан музоқара утқазилган тақдирдагина амалга ошириш мумкин.

Касаба уюшмалари аҳолини иш билан таъминлашнинг аҳолини ва бу соҳадаги қонунларга риоя этилишини назорат қилиб боради.

Меҳнат шартномаси маъмуриятнинг ташаббуси билан бекор қилинишига Ўзбекистон Республикаси қонунларига мувофиқ тегишли касаба уюшма қумитаси билан олдиндан қелишилган тақдирдагина йул қўйилади.

Касаба уюшмаларининг меҳнат шароити ва меҳнатга ҳақ тулаш, меҳнатни муҳофаза қилиш ва ишлаб чиқариш ҳавфсизлигини таъминлашга, меҳнатқашларнинг уй – жой шароитига, уларни ижтимоий сугуртага, соғлиқни сақлаш ва маданиятга тааллуқли манфаатларини ҳимоя қилиш, пенсия таъминоти соҳасидаги ҳуқуқлари қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

Касаба уюшмалари уз ваколатлари доирасида меҳнатқашларни ижтимоий ва иқтисодий жихатдан ҳимоя қилиш тадбирларини ишлаб чиқишда турмуш даражасининг асосий мезонларини, нарх – наво индекси узғаришига қараб товон тулаш миқдорини аниқлашда қатнашадилар. Қонунда белгилаб қўйган қонун кечиришнинг энг паст даражасига ҳамда пенсиялар, стипендиялар ва нафақалар миқдорига риоя этилишини назорат

киладилар. Касаба уюшмаларининг бирлашмалари шу масалалар юзасидан тегишли давлат ва хужалик идоралари билан битим тузиши мумкин.

Касаба уюшмалари маъмурият, мулкдор ёки улар вакил килган бошқарув идораси меҳнат ва касаба уюшмалари тугрисидаги қонунларга риоя этишларини назорат қилиб боради, аниқланган камчиликларни бартараф этишни талаб қилишга ҳақлидир. Маъмурият бундай тақдимномаларни қуриб чиқиши ва натижалари ҳақида I ой муддат ичида касаба уюшмасига хабар қилиши шарт.

Ҳар бир қорхона ва муассасаларининг ишловчи ходимларининг вакиллик органлари ваколатлари анча кенг ва салобатлидир. Улар жумласига қуйидагилар қиради:

1. Музоқаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига қорхонада меҳнат тугрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан тақлифлар қиритиш.

2. Қорхонани ижтимоий – иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни қуриб чиқишда қатнашиш.

3. Меҳнат низоларини қурувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш.

4. Иш берувчи ҳамда у вакил қилган шахсларнинг қарорлари меҳнат тугрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга зид бўлса ёхуд ходимларнинг ҳуқуқларини бошқача тарзда бузаётган бўлса, бу қарорлар устидан судга шикоят қилиш.

Вакиллик органлари ижтимоий – меҳнат муносабатларида ходимларнинг манфатларини ҳимоя этишга қаратилган бошқа ҳатти – ҳаракатлар ҳам, башарти бу ҳаракатлар қонун ҳужжатларига зид бўлмаса, қилишлари мумкин.

Ходимларнинг вакиллик органлари ҳуқуқларининг амалга оширилиши қорхонада меҳнат самарадорлигини пасайтирмаслиги, урнатилган тартиб ва иш режимини бузмаслиги керак.

Иш берувчи ишловчи ходимларнинг вакиллик органлари олдида қуйидагиларни амалга ошириш мажбуриятини ўз зиммасига олади:

1. Ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига қумаклашиш.

2. Ходимларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин уларнинг вакиллик органлари билан маслаҳатлашиш, меҳнат тугрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда қурсатилган ҳолларда эса уларнинг розилигини олиш.

3. Ходимлар вакиллари органларнинг таркибларини уз вақтида қуриб, чиқиш ва қабул қилинган қарорлар ҳақида уларга ёзма равишда асосли жавоб бериш.

4. Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларини қорхонага, манфатлари ифода этилаётган ходимларнинг иш жойларига монийликсиз қуйиш.

5. Ходимларнинг вакиллик органлари меҳнат, қорхона фаолияти масалаларига ва бошқа ижтимоий – иқтисодий масалаларга доир ахборотни текин бериш.

6. Ходимларнинг вакиллик органларига уз вазифаларини беришлари учун зарур шароит яратиб бериш.

7. Ходимларнинг вакиллик органларига нисбатан меҳнат тугрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларига узининг фаолиятларини амалга оширишлари муносабати билан иш берувчи томонидан бирон бир шаклдаги таъқиб қилинишдан ҳимоя этиш қафолатланади.

Вакилик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо беришга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек вакилик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қуйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан маҳаллий меҳнат органининг розилигини олмай туриб бекор қилишга йул қуйилмайди.

Вакилик органларидаги сайлаб қуйиладиган лавозимларга сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлаб қуйиладиган лавозимидаги ваколати тугаганидан кейин аввалги иши берилади. Бундай иш мавжуд бўлмаса аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилади.

Вакиллик органлар таркибига сайланган ходимларга тегишли иш бериш имконияти булмаган такдирда улар конунларда ёки жамоа шартномалари, келишувларда назарда тутилган имтиёзлардан фойдаланадилар.

Ходимлар вакиллик органларининг конуний фаолиятига хар кандай тарзда тускинлик килиш таъкикланади.

Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятини иш берувчи ёки у вакил килган шахслар ташаббуси билан тугатишга йул куйилмайди. Юкоридаги харакатларни содир килган иш берувчи ёки у вакил килган шахслар конун хужжатларига мувофик жавобгар буладилар.

Хар бир корхонада иш берувчи номидан вакилликни маъмуриятнинг мансабдор шахслари мехнат тугрисидаги конунлар ва бошка норматив хужжатлар, уларнинг уставлари ёки низомлари асосида берилган ваколатлар доирасида амалга оширилади.

Узбекистон Республикаси Мехнат кодексининг 28 моддасида иш берувчининг вакиллик органлари, уларнинг турлари, ваколатлари ва хукуклари баён этилади.

Назорат учун саволар.

1. Мехнат муносабати субъектларининг вакиллик органлари хакида маълумот беринг.
2. Вакиллик органларининг ваколатларини баён этинг.
3. Касаба уюшмалари фаолиятини тушунтириб беринг.
4. Иш берувчининг мажбуриятларига нималар киради.
5. Вакиллик органларига сайланган вакилларнинг имтиёзларини санаб курсатинг.
6. Вакиллик органларининг фаолияти хакида гапиринг.

7 – мавзу: Жамоа шартномаси ва келишув, уларнинг хукукий холатлари.

Режа:

1. Жамоа шартномалари ва келишувлари тушунчаси, тузиш тамойиллари ва мақсадлари.

2. Жамоа шартномаси, унинг мазмуни, тузилиш тартиблари ваколатлари.
3. Жамоа келишувлари, уларнинг турлари, мазмуни, ваколатлари.

Таянч тушунчалар:

Жамоа шартномаси, жамоа келишуви, уларни тузиш тамойиллари, музокаралар, иш берувчи манфаатларини ифода этувчи шахслар, касаба уюшмаси, шартнома мазмуни, томонларнинг мажбуриятлари.

Мустакиллик йилларида чиқарилган меҳнат қонунларида жамоа шартномалари ва келишувларига катта урин берилгандир. Масалан 1995 йилгача амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодексига бу масала атиги II та моддада акс этирилган эди. Янги Меҳнат кодексига эса бу моддалар сони 28 тага қупайтирилди.

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

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

Жамоа шартномалари ва келишувлари ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солишга ва уларнинг ижтимоий – иқтисодий манфаатлари мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузилади.

Жамоа шартномалари ва келишувлар тузишнинг узига хос қуйидаги тамойиллари мавжуддир:

1. қонун ҳужжатлари нормаларига амал қилиш,
2. тарафлар вакилларининг ваколатлилиги,
3. тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги,
4. жамоа шартномалари, келишувлари мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама эркинлиги,
5. мажбуриятлар олишнинг ихтиёрийлиги,
6. олинаётган мажбуриятларнинг ҳақиқатда бажарилишини таъминлаш,
7. текшириб боришнинг мунтазамлиги,
8. жавобгарликнинг муқаррарлиги.

Жамиятда ҳар бир ташкилот, муассаса фаолият курсатувчи ходимнинг ҳукуки, дам олиши, соғломлашуви, турмуш шароитининг юксалиши, фаол меҳнат қилиши иш берувчи билан ижтимоий ҳимоя этувчи қасаба уюшма ташкилоти уртасида тузилган жамоа шартномасига боғлиқ бўлади. Бу ҳужжат Ўзбекистон Республикаси қасаба уюшмалари Федерациясининг 2000 йил апрел ойида бўлиб ўтган Қурилтойида муҳокама этилиб, қабул қилингандир.

Меҳнат муносабатлари ва меҳнат билан боғлиқ ижтимоий – иқтисодий муносабатларни тартибга солишда жамоа шартномаларининг аҳамияти гоёят каттадир.

Меҳнат ҳукуки қафолатларининг қонунчиликда белгиланадиган юқори даражасини урнатиш, меҳнат муносабатларини тартибга солиб туриш масалалари жамоа шартномалари асосида ҳал этилади.

Жамоа шартномаси ишчи ходимларнинг хоҳиш ва иш берувчининг имқониятлари уртасидаги мувозанатни белгиловчи ҳужжат бўлиши билан бирга иш берувчининг ва ишловчиларнинг юқори даромад олишларига қумаклашувчи ҳужжатдир.

Ҳар қайси қелишувчи тараф жамоа шартномаси, қелишувини тузиш ва узгартириш юзасидан музоқаралар олиб бориш ташаббуси билан чиқишга ҳақлидир.

Қасаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи узларини вакил қилган ходимлар номидан музоқаралар олиб бориш, жамоа шартномасига, қелишувига узларини вакил қилган ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилувчи иловалар таклиф этиш ва уларни имзолашга ҳақли.

Жамоа шартномасини тузиш, узгартириш ва тулдириш учун иш берувчи билан қасаба уюшмалари ёки бошқа вакиллик органлари уртасида музоқаралар олиб борилади. Зарур ҳолда бундай музоқараларда ижро этувчи ҳокимият органлари иштирок этиши мумкин. Иш берувчилар ишловчи ходимларнинг таклифлари юзасидан музоқаралар олиб боришга мажбурдирлар.

Тегишли равишда ёзма ҳабар олган тараф 7 кунлик муддат ичида музоқараларга киришиши шарт.

Олдинги жамоа шартномасининг амал қилиш муддати тугашига 3 ой қолганда янги жамоа шартномасини тузиш юзасидан музоқаралар бошлаш тугрисида ёзма ҳабар беришга ҳақлидир.

Музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномасининг лойихасини тайёрлаш учун томонлар тенг ҳуқуқлилиқ асосида тегишли ваколатларга эга булган вакиллардан иборат комиссия тузадилар.

Комиссиянинг таркиби, музокараларнинг муддати, утказиладиган жойи ва кун тартиби томонларнинг қарори билан белгиланади.

Музокараларда иштирок этаётган томонларга жамоа шартномасининг мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама қилишда тула эркинлик берилади.

Иш берувчилар қасаба уюшмаларига музокаралар учун узларидаги зарур маълумотларни беришлари шарт.

Музокараларнинг катнашчилари музокаралар билан боғлиқ маълумотлар давлат ёки тижорат фаолияти билан боғлиқ булса, уларни ошқор қилмасликлари керак. Бундай маълумотларни ошқор қилган шахслар қонуний тарзда жавобгарликка тортиладилар.

Музокаралар жараёнида томонлар узаро қелиша олмасалар, баённома тузилиб, музокараларни қайта тиклаш муддатига доир таклифлар киритилади.

Музокаралар давомида иш берувчининг манфаатларини ифода этувчи шахслар қуйидагилар учун жавобгар буладилар:

1. жамоа шартномасини тузиш, узгартириш ёки тулдириш юзасидан олиб борилаётган музокараларда катнашишдан буйин товлаганлик ёки уларни ишлаб чиқиш ва тузиш муддатини бузганлик учун, шунингдек томонлар белгилаган муддатда комиссиянинг ишини таъминламаганлик учун.

2. музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномасига риоя этилиши устидан текшириш олиб бориш учун керакли ахборот такдим этмаганлик учун.

3. жамоа шартномаси мажбуриятларини бузганлик ва бажармаганлик учун Қасаба уюшмаси талабига қура шартнома мажбуриятларини бузилишида ёки бажармаслигида айбдор булган мансабдор шахсга нисбатан қонун ҳужжатларида белгиланган қораларни қуриши шарт.

Жамоа шартномасида ишловчи ходимлар номидан қасаба уюшма қумитаси ёки бошқа вакиллик органлари иккинчи

томондан – бевосита иш берувчи ёки у ваколат берган вакиллар томонидан тузилади.

Жамоа шартномасини тузишда касаба уюшмаси олдида куйидаги мақсад ва вазифалар куйилади:

- 1. ходимларнинг турмуш даражасини юксалтириши.*
- 2. уларга табиий ва маданий хизмат курсатишини яхшилаш.*
- 4. меҳнат қилиш учун соғлом ва хавф – хатарсиз шароит яратиш.*
- 5. ходимларнинг иш ҳақини ўз вақтида берилишига, дам олишига, соғломлашувига эришиши.*
- 6. ишдан бушатилган ходимларнинг иш билан таъминланишини тегишли ташкилотлар билан бирга амалга ошириш.*
- 7. талаба ёшлар, укувчиларнинг уқишлари, дам олишлари учун шароитларни яратиш.*
- 8. спорт ва соғломлаштириш, маданий, маърифий ишларни амалга ошириш ва бошқа тегишли масалалар бўйича, мусобақалар, куриклар, семинар ва конференциялар, учрашувлар, суҳбатлар уюштириш.*

Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиш тамойилларини келишувчи томонлар белгилайдилар.

Жамоа шартномасига иш берувчи ва ходимларнинг куйидаги масалалар бўйича ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин:

- меҳнатга ҳақ тулаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қушимча туловлар.*
- нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, шартномадаги курсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тулашни тартибга солиш механизми.*
- ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бушатиш шартлари.*
- иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари.*
- ходимларнинг меҳнат шароитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жихатидан хавфсизликни таъминлаш.*

-корхонани ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш.

-ишни таълим билан қушиб олиб боровчи ходимлар учун имтиёзлар.

-ихтиёрий ва мажбурий тарздаги табиий ҳамда ижтимоий сугурта.

-жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, томонларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шериклик, қасаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият курсатиш учун тегишли шароитларни яратиб бериш...

Жамоа шартномасида корхонанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда бошқа шартлар, белгиланган нормаларга қараганда имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий – иқтисодий шарт ҳам киритилиши мумкин. Улар жумласига: қушимча таътиллар бериш, устама пенсиялар, муддатидан илгари пенсияга чиқариш, хизмат сафари харажатлари учун компенсациялар, ходимларнинг болаларини овқатлантириш, кийинтириш, укув жихозлари олиб бериш ва бошқа қушимча имтиёзлар қиради.

Меҳнат кодексининг 38 моддасида курсатилишича жамоа шартномасининг лойихаси корхона бўлимларида ходимлар томонидан муҳокама қилиниши ва уларнинг таклифлари асосида тулдириб, такомиллаштирилиши лозим. Пухта ишлаб чиқилган шартнома лойихаси меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси)да муҳокама этиб қабул қилинади.

Жамоа шартномаси йиғилиш катнашчиларининг 50 фоиздан кўпроги ёқлаб овоз берган бўлса, маъқулланган ҳисобланади. Шартнома лойихаси маъқулланмаса уни қайта қуриб чиқилади ва 15 кун ичида умумий йиғилиш муҳокамасига қайта такдим этилади. Лойиха маъқуллангандан кейин жамоа шартномасини томонларнинг вакиллари 3 кун ичида имзоладилар.

Жамоа шартномаси имзоланган вақтдан бошлаб ёки шартномада курсатилган кундан бошлаб кучга қиради ҳамда томонлар белгилаб олган муддат давомида амал қилади.

Жамоа шартномаси иш берувчига ва корхонанинг барча ходимларига, шу жумладан жамоа шартномаси кучга киргандан кейин ишга кабул килинган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

Корхона ёки муассаса қайта ташкил этилганда ва қайта ташкил этиш даврида жамоа шартномаси уз кучини саклаб қолади.

Корхона таркиби, унинг тузилиши, бошқарув органининг номи узгарган корхона рахбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор килинган ҳолларда ҳам жамоа шартномаси уз кучини саклаб қолади.

Корхона белгиланган тартибда тугатилаётган пайтда жамоа шартномаси тугатиш ишлари олиб борилаётган муддат давомида уз кучини саклаб қолади.

Жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятларини бажарилишини тарафларнинг вакиллари, меҳнат жамоаси, Республика Меҳнат вазирлигининг тегишли органлари текшириб борадилар.

Жамоа шартномасини имзолаган шахслар ҳар йили ёки белгиланган муддатларда мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида меҳнат жамоасининг умумий мажлисида (конференциясида) ҳисобот бериб турадилар.

Текшириш олиб бориш вақтида тарафлар узларидаги бунинг учун зарур булган барча маълумотларни тақдим этишлари шарт.

Тартибга солинадиган муносабатлар соҳаси, ҳал қилиниши лозим булган масалаларнинг хусусиятларига қараб а) бош қелишув, б) тармоқ қелишув ва в) ҳудудий (минтақавий) жамоа қелишувлари тузиш мумкин.

Қелишувлар икки томонлама ва уч томонлама ҳам булиши мумкин. Қелишувни тузиш вақтида учинчи тараф сифатида ижро этувчи ҳокимият органи иштирок этиши мумкин.

Қасаба уюшмалари ва бошқа вакиллик органлари ижро этувчи ҳокимият органидан улар билан икки томонлама қелишув тузишни талаб этишга ҳақли эмас.

Бош қелишув Қасаба уюшмалари Республика Федерацияси Қенгаши ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари уртасида тузилади. Бундай қелишув ижтимоий – иқтисодий масалалар хусусида қелишган ҳолда сиёсат олиб боришнинг умумий принципларини белгилаб беради.

Тармок келишувлари тегишли касаба уюшмалари ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) уртасида зарур ҳолларда Меҳнат вазирлиги билан ҳам тузилади. Бунда айрим тармоқларда меҳнат шартлари ва унга ҳақ тулашни, ходимларнинг ижтимоий кафолатларини белгилаб беради.

Худудий жамоа келишувлари тегишли касаба уюшмалари ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) уртасида, зарур ҳолларда маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилади.

Жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби. Муддатлари комиссия томонидан белгиланади ва расмийлаштирилади.

Имзоланган жамоа келишуви иловалари билан биргаликда 7 кунлик муддат ичида келишув иштирокчиларига, шунингдек руйхатдан утказиш учун Меҳнат вазирлигига юборилади.

Жамоа келишувининг мазмунини томонлар белгилайдилар ва улар жумласига куйидагилар киритилади:

1. меҳнатга ҳақ тулаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби.
2. нархларнинг узғариб боришига, инфляция даражасига, курсатгичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тулашни тартибга солиш.
3. энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутилган қушимча туловлар.
4. ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта уқитишга кумаклашиш.
5. экологик хавфсизликни ва ходимлар соғлигини таъминлаш.
6. ходимларнинг ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар.
7. давлат корхоналарини хусусийлаштиришда ходимлар манфаатларига риоя қилиш.
8. ногиронлар ва ёшлар меҳнатида фойдаланиш мақсадида улар учун қушимча иш жойларини ташкил этиш.
9. жамоа шартномаларини тузишга кумаклашиш, меҳнат низоларини олдини олиш меҳнат интизомини мустаҳкамлаш.
10. қонун ҳужжатларига зид келмайдиган бошқа қоидалар ҳам булиши мумкин.

Жамоа келишуви имзоланган пайтдан ёки белгиланган пайтдан кучга киради.

Жамоа келишувини амал қилиш муддатини томонлар белгилайдилар, лекин у 3 йилдан ошиб кетмаслиги лозим.

Жамоа келишуви бу ҳужжатни тузган ходимларга ва иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади.

Уч тарафлама келишув тузилганда унинг амал қилиши ижро этувчи ҳокимиятнинг тегишли органига ҳам татбиқ этилади.

Барча поғонадаги жамоа келишувларининг бажарилиши бевосита томонлар ёки улар ваколат берган вакиллар, Меҳнат вазирлигининг тегишли органлари томонидан текшириб турилади. Текшириш вақтида тарафлар бу иш учун керакли маълумотларни тақдим этишлари шарт.

Назорат учун саволлар.

- 1.Жамоа шартномаси қандай ҳужжат?
- 2.Жамоа келишуви деганда нимани тушунасиз?
- 3.Жамоа шартномаси ва келишувини тузиш тамойилларини санаб беринг.
- 4.Жамоа шартномаларини тузиш жараёнини баён қилинг?
- 5.Жамоа шартномасининг мазмуни ва йуналишлари нимадан иборат.
- 6.Жамоа келишувлари ҳақида тушунча беринг.

Адабиётлар.

- 1.Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. 1996 й.
- 2.Ҳуқуқий ислохатлар: меҳнат қонунчилиги. Қулланма. Т. 1995 й.
- 3.Меҳнат қонунчилигидан нималарни билаш керак. Т. 1990 й.

8-Мавзу: Ишга жойлаштириш ва унинг юридик асослари.

Режа:

1. Фукароларни ишга жойлашиш ва меҳнат ҳуқуқлари.
2. Ишсизлик мақоми ва уни ҳимоялаш чоралари.
3. Иш билан таъминлашнинг зарур чоралари.

Таянч тушунчалар.

Ишга жойлашиш ҳуқуқи, иш жойини эркин танлаш ҳуқуқи, меҳнат қилиш ҳуқуқини қафолатлари, иш билан таъминлашга кумаклашиш жамгармаси, иш билан таъминланиш, ишсизлик мақоми, моддий мадад бериш, ишсизлик нафақаси.

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат қонунчилигининг долзарб муаммоларидан бири аҳолини ишга жойлаштириш ва унинг юридик асосларини такомиллаштириб боришдир. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 57 моддасида фукароларнинг ишга жойлашиш ҳуқуқи атрофлича баён этилади.

Умумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан таъқиқланмаган ҳар қандай фаолият билан шугулланиш ҳар қимнинг мутлақ ҳуқуқидир. Ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслик жавобгарликка тортиш учун асос бўлолмайди.

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

Давлат аҳолининг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш чораларини қонун йули билан қафолатлайди. Бундай қафолатлар жумласига қуйидагилар қиради:

1. *Иш билан таъминлаш турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини.*
2. *Ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини гайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланишни.*

3. *Макбул келадиган иш танлаш ва унга жойлашишига ёрдам бериш.*
4. *Хар кимга нисбатан ва ишга эга булишда. Мехнат килиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, мехнатга ҳақ олишда. Хизмат погонасидан юкорилаб боришда тенг имкониятлар яратишни.*
5. *Янги касбга (мутахассисликка) бепул уқитишни, маҳаллий мехнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа укув юртлиларида стипендия тулаб малакасини оширишни.*
6. *Бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ қомпенсация тулашни.*
7. *Ҳақ туланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли мехнат шартномалари тузиш имкониятини қафолатлайди.*

Иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий, иқтисодий ва ташкилий шартлари ҳамда мехнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг қафолатлари мехнат тугрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгилаб қуйилади.

Аҳолининг ишга жойлашишига қумаклашиш мехнат вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

Иш билан таъминлаш сиёсатини амалга ошириш борасидаги тадбирларни молиявий жиҳатдан таъминлаш ҳамда мехнат органларининг самарали фаолият қурсатиши учун Республика Ҳуқумати белгилаб берган тартибда иш билан таъминлашга қумаклашиш давлат жамғармаси ташкил этилади.

Аҳолини иш билан таъминлаш тугрисидаги қонун ҳужжатлари Ўзбекистон фуқароларига, Республика ҳудудида доимий яшаб келадиган чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларга нисбатан татбиқ этилади.

Аҳолини ишга жойлаштириш масалалари Мехнат кодексининг 5 бобида, шунингдек Республика Олий Мажлиси томонидан 1998 йилнинг 1 майида «Аҳолини иш билан

таъминлаш тугрисида» (янги тахрири) деб номланувчи конунида атрофлича баён этилади.

Ушбу конуннинг 2 моддасида аҳолини иш билан таъминлаш тушунчаси аниқ ифодалаб берилади:

Иш билан таъминланиш – фукароларнинг конун хужжатларига зид келмайдиган, уз шахсий ва ижтимоий эҳтиёжларини кондириш билан боғлиқ булган, уларга иш хаки (мехнат даромади) келтирадиган фаолиятидир.

Мажбурий мехнат, яъни бирон-бир жазони куллаш билан таҳдид килиш оркали бажаришга мажбурлаш таъкикланади, конунда белгиланган ҳолатлар бундан мустасно. Кишиларнинг ихтиёрий равишда иш билан банд булмаслиги уларни жавобгарликка тортиш учун асос була олмайди.

Куйидагилар иш билан таъминланган деб ҳисобланади:

- 1. ёлланиб ишлаётган, шу жумладан ишни туликсиз иш вақтида ҳақ эвазига бажараётган, шунингдек ҳақ туланадиган бошқа ишга, шу жумладан вақтинчалик ишга эга булган фукаролар.*
- 2. Бетоблиги, мехнат таътили, касбга қайта тайёрлашда, малака оширишда эканлиги, ишлаб чиқаришнинг тухтатиб куйилганлиги муносабати билан, шунингдек конун хужжатларига мувофиқ вақтинча иш жойида булмаганда ходимнинг иш жойи сакланиб турадиган бошқа жойларда вақтинча иш жойида булмаган фукаролар.*
- 3. Узини иш билан мустақил таъминлаётган фукаролар, тадбиркорлик фаолияти билан шугулланаётган фукаролар, кооперативларнинг аъзолари, фермерлар ва уларнинг ишлаб чиқаришда қатнашаётган оила аъзолари.*
- 4. Куролли кучларда: Миллий ҳавфсизлик хизмати ва ички ишлар органлари ва қушинларида хизматни утаётган, шунингдек муқобил хизматни утаётган фукаролар.*

5. *Таътил тугрисидаги конун хужжатларига мувофик ишлаб чиқаришдан ажралган холда таълим олаётган фуқаролар.*
6. *Конун хужжатларига мувофик фаолият олиб бораётган жамоат бирлашмалари ва диний муассасаларда ишлаётган фуқаролар.*

Кейинги йилларда фуқароларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва уларни янада такомиллаштириш бўйича ҳуқуқий ислохотлар дадиллик билан олиб борилмоқда.

2. Маълумки собиқ Иттифок тузуми даврида ишсизлик капиталистик тузумга ҳос иллат деб ҳисобланар эди. Бизнинг мамлакатимизда ишсизлик 1930 йилдаёқ барҳам берилган деган фикрлар ургатилар эди. Натижада Республикаимизда ишсизлик сони купайди, одамларнинг турмуш тарзи пасайиб қолди.

Фақат Мустақиллик шарофати билан республикаимизда бозор муносабатларига утилиши билан ишсизликни камайтириш, одамларни иш билан таъминлаш соҳасида кенг қамровли тадбирлар амалга оширилди.

Бу уринда ишсизлик мақоми ҳақида тушунча бериб ўтиш мақсадга мувофиқдир.

16 ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ишга ва иш ҳақига (меҳнат даромадига) эга бўлмаган, иш қидирувчи шахс сифатида маҳаллий меҳнат органларида рўйхатга олинган, меҳнат қилишга, касбга тайёрлаш ва қайта тайёрлашдан ўтишга, малақасини оширишга тайёр меҳнатга қобилиятли шахслар ишсиз деб эътироф этилади.

Шахсларни ишсиз деб эътироф этиш тугрисидаги қарор маҳаллий меҳнат органи томонидан улар иш қидираётган шахс сифатида рўйхатга олинган кундан эътиборан ун биринчи кундан кечиктирмай қабул қилинади.

Конун хужжатларига қура қуйидагилар ишсиз деб ҳисобланмайди.

1. *Меҳнат органларида рўйхатга олинган кундан бошлаб ун кун ичида тақлиф этилган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган шахслар.*

2. Руйхатга олинган кундан бошлаб 10 кун ичида макбул келадиган ишни кидириши мақсадида узрсиз сабабларига кура меҳнат органларига келмаган шахслар.

Фуқароларни ишсиз сифатида руйхатга олиш тартиби конун ҳужжатлари билан белгиланади.

Хар бир фуқаро, жумладан барча талаба ёшлар макбул келадиган иш тушунчасини ҳам пухта билиб олишлари лозим.

Биринчи марта иш кидираётган, касби (мутахассислиги) булмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти булмаган тақдирда эса уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ туланадиган бошқа иш жумладан вақтинчалик иш макбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум булган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос булган, ёшини, соғлиги ҳолатини, меҳнат стажини ва аввалги мутахассислиги буйича тажрибасини янги иш жойининг транспортда катнаш жихатидан қулайлигини инобатга олувчи иш макбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Ишсизликнинг дастлабки даври тугагандан сунг касбига мос иш топиб бериш мумкин булмаган тақдирда, унинг қобилиятини, кучини олдинги тажрибасини ва унга қулай булган уқитиш воситаларини инобатга олган ҳолда касбини узлаштиришни талаб қиладиган иш макбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин.

Куйидаги ҳолатлар эса макбул келмайдиган иш деб саналади:

1. иш яшаш жойини узгартириш билан боғлиқ булса.
2. иш доимий яшаш жойидан анча узок булса ва катнаш ноқулай булса.
3. Таклиф этилган ишда иш ҳақи шу мутахассислик ва малака учун белгиланган тартибда аниқланадиган энг кам миқдордан оз булса.
4. Ишни рад этиш узрли сабаблар билан асосланган булса. Булар Меҳнат кодексининг 63 моддасида курсатилади.

Мехнат конунчилигида белгиланишича ишдан махрум булган, биринчи марта иш кидираётган, узок (бир йилдан ортик) танаффусдан кейин мехнат фаолиятини кайта бошлашни истаган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларга куйидаги тартибда моддий мадад бериш кафолатлангандир.

1. Ишсизлик нафакасини тулаш.
2. Карамогидагиларни хисобга олган холда моддий ёрдам бериш.
3. Касб урганиш, малака ошириш, ёки кайта тайёрлаш даврида стипендия туланиши хамда шу даврни мехнат стажига кушиш.
4. Хак туланадиган жамоат ишларида катнашиш имконияти таъминланади.

Мехнат шартномаси алохида асослар буйича бекор килинган такдирда ходимларга моддий мадад бериш учун кушимча кафолатлар бериледи.

Ишсизлик нафакаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш кидираётган шахс сифатида руйхатдан утган кундан бошлаб тайинланади. Ишсиз шахснинг нафака олиш хукуки у иш кидираётган шахс сифатида руйхатдан утган пайтдан бошлаб кечи билан ун биринчи кундан эътиборан кучга киради.

Ишсизлик нафакасининг микдори ва муддатларини хам билиб олиш талаб этилади. Ишсизлик нафакаси купи билан:

1. Ишдан ва иш хакидан махрум ёки узок танаффусдан кейин мехнат фаолиятини кайта бошлашга харакат килаётган шахсга 12 ойлик давр мобайнида 26 календар хафта.
2. Илгари ишламаган ва биринчи марта иш кидираётга шахсга эса 13 календар хафта мобайнида туланади.

Ишсиз шахс нафака олиш даврида иш кидириши ва хар 2 хафтада камида 1 марта мехнат органида йукламадан утиши лозим. Ишсизлик нафакасининг микдори конун хужжатлари билан белгиланади.

Ишсизлик нафакаси тулаш куйидаги холатларда бекор килинади:

1. Ишсиз шахс ишга жойлашганда.
2. Ишсиз шахс таклиф килинган ишни 2 марта рад этган такдирда.

3. Ишсизлик нафакасини олувчи шахс пенсия ёшига етганда.
4. Ишсиз шахс суднинг хукми билан камок жазосига хукм килинганда.
5. Ишсиз шахс ишсизлик нафакасини олиб турган даврда меҳнат органига хабар бермай вақтинча ишга жойлашган бўлса.
6. Ишсизлик нафакасини алдов йули билан олаётган бўлса.
7. Ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Ишсиз шахс узрсиз сабабларига кура белгиланган муддатда меҳнат органига келмаган тақдирда, ишсизлик нафакасини тулаш 3 ойгача муддатга тухтатиб қуйилиши ёки нафака миқдорини камайтирилиши мумкин.

Давлат органлари лавозимларига сайланганлиги туфайли ишдан озод этилган ходимларга сайлаб қуйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугаганидан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг иш (лавозим) берилиши шарт. (МК нинг 69 моддаси).

Аҳолини ишга жойлаштириш тугрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширишни давлат органлари, Меҳнат вазирлиги ва қасаба уюшмалари амалга оширадилар.

Меҳнат қилишга мажбурлашда, шунингдек аҳолини ишга жойлаштириш тугрисидаги қонун ҳужжатларини бузишда айбдор шахслар қонунга мувофиқ тарзда жавобгар бўладилар.

Назорат учун саволлар

1. Ишга жойлашиш ва меҳнат ҳукуки деганда нимани тушунаси?
2. Меҳнат қилиш ҳукуқини қафолатлари хақида гапиринг.
3. «Аҳолини иш билан таъминлаш тугрисида» ги 1999 й. 1 май қонунни изоҳлаб беринг.
4. Меҳнат қонунчилиги соҳасидаги ислохотлар нимадан иборат?
5. Ишизлик тушунчасини баён қилинг.
6. Ишсизлик нафакасини, уни тулаш ва бекор қилишни биласизми?

Адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. 1996 й.
2. Меҳнат қонунчилигидан нималарни билиш керак. Т. 1990 й.
3. М.Тешабоев. «Иш билан таъминлаш». «Қонун ҳимоясида» №6-7, 1996 й.
4. Ш.Холмуминов «Иш танлаш имконияти». Мулоқот. №6 1997 й.
5. «Аҳолини иш билан таъминлаш тугрисида» қонун. 1992 й 13 январь.

9-Мавзу. Меҳнат шартномаси ва унинг тузилиш тартиби.

Режа:

1. Меҳнат шартномаси ҳақида тушунча.
2. Меҳнат шартномасини тузиш қоидалари
3. Меҳнат шартномасини ўзгартириш тартиблари.

Таянч тушунчалар.

Меҳнат шартномаси тушунчаси, мазмуни, турлари, шартнома тузиш қоидалари, муддати, шартлари, талаб қилинадиган ҳужжатлар, меҳнат дафтарчаси, дастлабки синов, шартнома шартларини ўзгартириш тартиблари, бошқа ишга ўтказиш қоидалари.

1. Мустақил Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилигида меҳнат шартномалари, уларнинг мазмуни ва тамойиллари ҳақидаги масала алоҳида аҳамият касб этади.

Меҳнат шартномаси ишловчи ходим билан иш бажарувчи уртасида муайян мутахасислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартиби қоидаларига бўйсунган ҳолда тарафлар

келишувдир. У норматив хужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига иш бажариш ҳақида келишувдир.

Ишловчи ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг субъектлари бўлиб ҳисобланади.

Меҳнат шартномасини тузишдан олдин қушимча ҳолатлар (танловдан утиш, лавозимга сайланиш ва бошқалар) ҳақида келишиб олинади. Уриндошлик асосида ишлаш учун ҳам меҳнат шартномаси тузилади.

Меҳнат шартномасининг мазмуни ва турлари келишувчилар томонидан белгилаб олинади. **Шартномада қуйидагилар белгилаб олинади:**

- 1. Иш жойи.*
- 2. Ишловчи ходимнинг вазифаси, лавозими.*
- 3. Ишнинг бошланиш куни.*
- 4. Меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати.*
- 5. Меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.*

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнат ҳуқуқи ва қароқчилик даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси фақат ёзма шаклда тузилади. Меҳнат шартномаси бир хил қучга эга бўлган икки нусхада тузилади ва ҳар бир тарафга саклаш учун топширилади. Унда томонларнинг аниқ манзиллари қурсатилган бўлиши шарт.

Меҳнат шартномаси ишловчи ходим ва иш берувчи ёки унинг вакили имзолари билан мустаҳкамланиб, имзоланган муддати қайд этилади. Мансабдор шахснинг имзоси қорхона муҳри билан тасдиқланади.

Меҳнат кодексининг 75-моддасида қурсатилишича меҳнат шартномалари:

- 1. Номуайян муддатга.*
- 2. Беш йилдан ортиқ бўлмаган муддатга.*
- 3. Муайян ишни бажариш вақтига мулжаллаб тузилади.*

Меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати қурсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга

тузилган хисобланади. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга қайта тузилиши мумкин эмас. Номуайян муддатга мулжалланган меҳнат шартномалари тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда, ишнинг хусусиятлари, бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолатда иш берувчи муддатли меҳнат шартномасини тузиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат шартномаси томонлари а) зарур ва б) қушимча шартларни белгилаб оладилар. Зарур шартларсиз тузилган шартнома тузилган деб ҳисобланмайди. Қушимча шартлар эса томонларнинг келишувига қараб белгиланади. Шартномаларнинг зарур шартлари: а) *иш жойи ҳақида аниқ маълумот*, б) *ишловчи бажарадиган меҳнат функцияси тугрисидаги келишув*.

Меҳнат шартномасининг қушимча шартлари жумласига қуйидагилар қиради: а) ишга қабул қилишда синаб қуриш, б) туликсиз иш вақтини белгилаб олиш, в) ётоқхоналар билан таъминлаш тугрисида ва хоказо.

Меҳнат шартномасининг асосий хусусиятлари мавжуд бўлиб, улар жумласига қуйидагилар қиради: а) муайян турдаги ишни бажариш, б) корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларига бўйсунishi.

2. **Узбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилигида** белгиланишича ишга қабул қилишга 16 ёшдан йул қуйилади. 15 ёшга тулган шахслар ота-онаси ёки уларнинг урнини босувчи шахснинг розилиги билан ишга қабул қилиш мумкин. 14 ёшга тулган укувчилар ҳам ота-онаси ёки уларнинг урнини босувчи шахснинг розилиги билан, болаларнинг соғлигига зиён етказмайдиган, енгил ишларни уқишдан буш вақтларида бажариш учун ишга қабул қилишга йул қуйилади.

Ишга қабул қилишни гайриконуний равишда рад этишга йул қуйилмайди. Гайриконуний рад этиш деганда қуйидагилар тушунилади:

- 1. Меҳнат қилиш ҳуқуқини чеклаш ёки имтиёзлар бериш.*
- 2. Таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик.*
- 3. Қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни ишга қабул қилмаслик.*
- 4. Қонунларда қузда тутилган бошқа ҳоллар бўлиши мумкин.*

Ишга кабул килиш рад этилган такдирда иш берувчи бунинг сабабини асослаб 3 кун муддат ичида ёзма жавоб бериши шарт. Бу жавоб ишга кабул килиш хукукига эга булган мансабдор шахс томонидан имзоланган булиши лозим.

Мехнат кодексининг 79- моддасига кура кариндош уругларнинг давлат корхонасида бирга хизмат килишлари чекланади. Узаро якин кариндош ёки куда- анда булган шахсларнинг бири иккинчисига бевосита буйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат киладиган булса, бир давлат корхонасида бирга хизмат килишлари таъкикланади.

Ишга кобул килиш вактида ходимдан куйидаги хужжатлар талаб килинади:

- 1. Паспорт ёки унинг урнини босадиган бошка хужжатни, 16 ёшгача булган шахслар- тугилганлик гувоҳномасини ва турар жойидан маълумотнома.*
- 2. Мехнат дафтарчасини, биринчи марта ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Уриндошлик асосида ишга кираётганлар мехнат дафтарчаси урнига асосий иш жойидан маълумотномани.*
- 3. Харбий хизматга мажбурлар ёки чакирилувчилар харбий билетни ёки харбий хисобда турганлик хакидаги гувоҳномани.*
- 4. Махсус маълумот ва тайёргарликка эга шахслар диплом ёхуд гувоҳномани такдим этадилар.*

Ишга кираётган шахслардан узгача хужжатларни талаб килиш таъкикланади. Мехнат кодексининг 81- моддасида мехнат дафтарчаси хакида гапирилади. Мехнат дафтарчаси ходимнинг мехнат стажини тасдиқловчи асосий хужжатдир. Корхонада 5 кундан ортик ишлаган барча ходимларга мехнат дафтарчаси берилиши шарт.

Мехнат дафтарчасига а) ишга кабул килиш, б) бошка доимий ишга утказиш ва в) мехнат шартномасини бекор килиш тугрисидаги маълумотлар ёзилади.

Мехнат шартномасини бекор килиш ва ходимга жазо бериш тугрисидаги маълумотлар мехнат дафтарчасига ёзилмайди.

Ишга кабул килиш иш берувчининг буйруги билан расмийлаштирилади. Буйрук чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос булади. Буйрук меҳнат шартномаси мазмунига тула мувофиқ равишда чиқарилади. Буйрук ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади. Ходим иш бошлаган кундан эътиборан унинг меҳнат шартномаси тузилган ҳисобланади. Меҳнат шартномаси у имзоланган пайтдан бошлаб қучга қиради. Ходим шу кундан бошлаб узининг меҳнат вазифаларини бажаришга қиришмоғи лозим. Меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни қурсатилмаган бўлса, шартнома имзоланган куннинг эртасидан ишга тушмоғи лозим.

Меҳнат шартномаси қўйидаги мақсадда дастлабки синов шарти билан тузилиши мумкин.

- 1. ходимнинг унга топшириладиган ишга лаёқатлилигини текшириши.*
- 2. ишни давом эттириши мумкинлиги ҳақида бир қарорга келиши.*

Дастлабки синов меҳнат шартномасида белгиланган бўлиши шарт. Бундай қилинмаган бўлса, ходим синовсиз ишга кабул қилинган ҳисобланади.

Хомиладор аёллар, 3 ёшгача болали аёллар, квота ҳисобидан ишга юборилганлар, 6 ойгача муддатга ишга қирганлар учун дастлабки синов муддати белгиланмайди.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 85- моддасида дастлабки синов муддатлари белгилаб қўйилгандир. Дастлабки синов муддати 3 ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик ва узрли сабабларга қура ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига қиритилмайди. Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тугрисидаги қонун ҳужжатлари ва меҳнат шартлари тулик татбиқ этилади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига қиритилади.

Дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир томон иккинчи тарафни 3 кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидирлар. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлгандгина бекор қилиши мумкин. Меҳнат шартномасини бекор

килиш тугрисидаги огохлантириш муддатини кискартиришга факат шартнома тарафларининг келишуви билан йул куйилади. Огохлантириш муддати мобайнида ходим меҳнатга оид муносабатларини бекор килиш тугрисида берилган аризаларни кайтариб олишга ҳақлидир.

Дастлабки синов муддати тугагунгача тарафлардан бирортаси ҳам меҳнат шартномасини бекор килишни талаб қилмаган бўлса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишга йул қуйилмайди.

3. Хар бир фуқаро меҳнат шартлари тушунчасини билиб олишлари шарт. Меҳнат шартлари деганда меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг жами тушунилади.

Ижтимоий омиллар жумласига а) меҳнат ҳақи миқдори б) иш вақтининг в) меҳнат таътилнинг муддати ва бошқа шартлар қиради.

Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш, маиший ва бошқа шартлар ишлаб чиқариш омиллари деб ҳисобланади. Меҳнат шартлари қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади. Меҳнат шартларини узгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади. Меҳнат шартномаси тарафларидан бирининг талаби билан меҳнат шартларини узгартиришга ходимнинг розилигисиз йул қуйилмайди.

Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини узгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги узгаришлар, ишлар ҳажмининг кискарганлиги, бундай узгаришлар ходимлар сонини узгаришига олиб келган ҳоллардагина ҳақлидирлар. Иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини узгартириш ҳусусида ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги узгаришлар ҳақида ходимни қаида 2 ой олдин ёзма равишда огохлантириб тилхат олиши шарт. Қурсатилган муддатни кискартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йул қуйилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг янги меҳнат шартлари асосида ишлашни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин. Бунда ходимга уртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан

бушатиш нафақаси туланади. Ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда узгарган тақдирда иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бу ҳақида маълумот бериши шарт.

Ишловчи ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари узгарганлиги устидан судга шикоят қилишга ҳақли. Низони қуриш вақтида иш берувчи олдинги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти бўлмаганлигини исботлаб бериш мажбурияти юкланади. Ишловчи ходим эса иш берувчидан меҳнат шартларини узгартиришга ҳақлидир. Унинг бу ҳақидаги аризаси берилган кундан эътиборан 3 кун ичида иш берувчи томонидан қуриб чиқилиши лозим. Ишловчининг талаблари рад этилган тақдирда, иш берувчи унга рад этилиш сабабларини маълум қилиш керак. Бундай қилмаслик эса ходимнинг меҳнат шартларини узгартириш хусусида шикоят қилиш учун тусик бўла олмайди.

Меҳнат кодексининг 92 моддасига қура бошқа доимий ишга ходимни утқазилганга ҳақат унинг розилиги билан йул қуйилади.

Ходим билан иш берувчи уртасидаги келишув бўйича вақтинча бошқа ишга утқазилади. Бошқа ишга утқазилш муддати тугагач, иш берувчи ходимга унинг аввалги ишини бериши шарт.

Ишловчи ходимнинг вақтинча бошқа ишга утқазилш ҳақидаги илтимоси, узрли сабаблар туфайли келиб чиққан бўлса, иш берувчи уни қаноатлантириши лозим.

Вақтинча бошқа ишга утқазилш иш берувчининг ташаббуси билан ҳам амалга оширилиши мумкин.

Ишлаб чиқарилш зарурияти ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга утқазилшга йул қуйилади. Бунда ходим соғлигига тугри келмайдиган бошқа ишга утқазиллиши мумкин эмас. Бошқа ишга утқазилган ходимга аввалги уртача иш ҳақидан қам бўлмаган миқдорда иш ҳақи туланади.

Бошқа ишга утқазилш муддатининг чегараси, иш ҳақининг аниқ миқдорлари, ишлаб чиқарилш зарурияти жамоа шартномасида қурсатиллиши лозим.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат кодексининг 96 – моддасида бошқа ишга доимий утқазилш иш берувчининг бўйруги билан расмийлаштирилади. Бундай бўйрук чиқарилш ходим билан тузилган меҳнат шартномасига қиритилган узғарилшлар асос бўлади. Бундай бўйрук меҳнат шартномасига қиритилган

узгаришларнинг мазмунига тула мувофик холда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Вактинча бошқа ишга утказиш унинг муддати курсатилган холда буйруқ билан расмийлаштирилади.

Вактинча бошқа ишга утказишлар меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

Меҳнат шартномасини ва иш жойини узгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган узгаришлар асос бўлади.

Интизомий жазо сифатида ходимни бошқа корхонага ёки бошқа жойдаги ишга утказишга йул қуйилмайди. Ходимнинг унинг соғлиғига тугри келмайдиган ишларга утказиш мумкин эмас.

Назорат учун саволлар.

1. Меҳнат шартномаси, унинг шакли ва мазмунини баён этинг.
2. Шартнома тузишга қуйиладиган талаблар нималардан иборат.
3. Шартнома муддатлари ва шартларини гапириб беринг.
4. Ишга қабул қилишда талаб этиладиган ҳужжатларни сананг.
5. Синов муддати деганда нимани тушунаси?
6. Меҳнат шартларини тушунтиринг.

Адабиётлар.

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. 2001 й.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. 1996 й.
3. Меҳнат қонунчилигидан нималарни билиш керак. Т. 1990 й.
4. Аҳоли учун юридик маълумотнома. Т. 1994 й. 2- сон.
5. Меҳнат ҳуқуқи (энциклопедия лугат). Т. 1981 й.
6. Меҳнат шартномаси қачон бекор қилинади? «Ишонч» газетаси. 1-декабр. 2001 й.

10 – Мавзу: Мехнат шартномасини узгартириш асослари.

Режа:

- 1.Бошка ишга утказиш тушунчаси ва турлари.
- 2.Доимий ва вақтинчалик бошка ишга утказиш.
- 3.Бошка ишга утказишнинг, мехнатнинг туб шarti узгаришидан фарқи.

Таянч тушунчалар:

Мехнат шартномалари, уни узгартириш асослари, ходимнинг розилиги, ишловчи ҳуқуқини қафолатлари, бошка ишга доимий ва вақтинча утказиш, унинг шартлари, уларнинг расмийлаштирилиши.

Ўзбекистон Республикаси Мехнат кодексининг 88 – моддасида мехнат шартномалари белгилаш ва узгартиришнинг умумий тартиби баён этиб берилган. Маълумки, мехнат шартномаси ҳамма вақт турли шартларни уз ичига олади.

Мехнат шартномалри деганда, мехнат жараёнида кечадиган ижтимоий ва ишлаб чиқариш омиллари тушунилади. Юридик адабиётда таъкидлаб утилганидек, мехнат шартномасини узгартириш умумлашган атама булиб, у қуйидагиларни уз ичига камраб олади:

-мехнат шартлари;

-ходимнинг мехнат вазифаси;

-иш жойининг узгартирилиши.

Мехнат кодексининг 88 – моддасига биноан, мехнат шартлари мехнат тугрисидаги қонунлар ва бошка норматив ҳужжатлар, шунингдек, мехнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

Ушбу модда мазмунининг тахлили мехнат шартномасининг шартларини қуйидаги гуруҳларга ажратиб қараш имконини беради:

-қонун ҳужжатлари томонидан марказлаштирилган тартибда белгиланадиган шартлар (бунда Ўзбекистон Республикаси Мехнат

кодекси, Ўзбекистон Республикаси қарорлари, бошқа қонун ҳужжатлари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг, шунингдек Ўзбекистон республикаси президенти фармонлари, қарорлари ва фармойишлари асосида белгиланадиган меҳнат шартлари назарда тутилади);

-жамоа келишуви ёки қорхонанинг локал тарздаги ҳужжатларида (қорхона жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, ходимларни рағбатлантириш тугрисидаги қоидалар ва х.к) қайд этилган шартлар;

-меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида белгиланадиган шартлар (иш жойи, қорхона ва унинг таркибий бўлинмаси, ходимнинг меҳнат вазифаси, ишнинг бошланиш куни, меҳнат хақи миқдори, зарур ҳолларда эса шартноманинг муддати ва бошқалар).

Умумий қоидага қура, меҳнат шартномаларини узгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, худди шундай тартибда амалга оширилади.

Меҳнат шартномасига қиритилган меҳнат шартларини узгартиришга тарафларидан бирининг талаби билан кодекснинг 89 – 90 моддаларида назарда тутилган ҳолларда йул қуйилади.

Юқорида билдирилган фикр – мулоҳазалар ва ушбу модданинг мазмунига таянган ҳолда меҳнатнинг шартларини узгартириш қуйидагича классификация қилиниши мумкин:

-**биринчидан**, қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларга асосан меҳнат шартларини узгартириш;

-**иккинчидан**, иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартларини узгартириш (МК. 89 м);

-**учинчидан**, ходимнинг талабига қура меҳнат шартларини узгартириш (МК. 90 м);

-**туртинчидан**, тарафлар келишуви билан меҳнат шартларини узгартириш.

М.К.нинг 89 – моддасида қурсатилганидек иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишдаги узгаришлар, ишлар (махсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқариши қаби сабаблар, ходимлар сони ёки иш хусусиятини узгартиришга олиб қелиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина узгартириши мумкин.

Мазкур, 89 – моддада ходимнинг розилигисиз меҳнатнинг шартларини узгартириш пайтида иш берувчи томонидан бажарилиши лозим булган катор талаблар куйилганки, булар ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилишга қаратилган қафолатлар сифатида муҳим урин тутати.

Бу қафолатлар куйидагилардан иборат:

-биринчидан, иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини узгартириш борасида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органи билан олдиндан маслаҳатлашиб олиши лозим;

-иккинчидан, иш берувчи келгусида меҳнат шартларини узгартириш эҳтимоли ҳақида ходимни камида, 2 – ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб, тилхат олиши шарт. Курсатилган муддатни қисқартиришга факат ходимнинг розилиги билан йул куйилади;

-учунчидан, қупчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда узгарган тақдирда иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бундай узгартиришнинг сабаби ҳақида маълумот бериши шарт;

-туртинчидан, ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этгани сабабли бекор қилиниши мумкин; бундай ҳолларда ходимга уртача ойлик иш ҳақидан кам булмаган миқдорда ишдан бушатиш нафақаси туланиши керак;

-бешинчидан, ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари узгартирилгани ҳақида судга шикоят қилишга ҳақлидир;

-олтинчидан, низони қуриш вақтида аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йуқлигини исботлаб бериш мажбурияти иш берувчининг зиммасига юқлатилади.

Ходим талабига биноан меҳнат шартларини узгартириш.

Амалдаги меҳнат қонунчилигида муайян вазиятлар мавжуд булганда меҳнат шартларини ходим талабига биноан, узгартириш мумкинлиги қузда тутилган.

Бунинг учун уша муайян вазият мавжуд булиши ва аниқ курсатилиши керак. М.Қ. 90 – моддаси 1 – қисмига мувофиқ, меҳнат тугрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходим иш берувчидан меҳнат шартларини узгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.

-ходимнинг малакаси етарли булмаси ёки соглиги холатига кура, бажараётган ишига нолойик булиб қолиши (М.К. 100 м, 2-банди);

-мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона рахбари, унинг уринбосарлари, бош бухгалтер билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилинган (М.К.98м);

-муайян ишни илгари бажариб келган ходимнинг ишга тикланиши (М.К. 106 м 2 – банди).

Меҳнат қонунчилигида тиббиёт муассасаларининг ташаббуси билан бошқа ишга утқизиш ҳам назарда тутилган. Масалан, Ўзбекистон Республикасининг «Фуқаролар соглигини сақлаш тугрисида» ги 1996-йил 29-августдаги Қонунининг 36-моддасида курсатилишича, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлигини экспертизадан утқизишда ходимни унинг соглигига қараб вақтинча ёки доимий равишда бошқа ишга утқизиш зарурати белгиланади.

Шу асосда тиббий хулоса берилади.

Меҳнат шартномасида муайян иш жойи аниқ курсатиб қуйилган ҳолларда иш жойини узгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган узгартиришлар асос бўлади.

Назорат учун саволлар.

1. Меҳнат шартномасига тушунча беринг?
2. Бошқа ишга утқизиш деганда нимани тушунасиз?
3. Шартнома узгартириш қоидаларини биласизми?
4. Шартнома узгартириш масаласида иш берувчига қандай мажбуриятлар юқлатилади?
5. Ишловчи ҳуқуқларини қанолатланишини баён қилинг?

Адабиётлар.

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. 1996 й.
2. Фуқаролар соглигини сақлаш тугрисида қонун, 1996-йил 29-август
3. Аҳоли учун юридик маълумотнома. Т. 1995-й.

11 – мавзу: Мехнат шартномасини бекор килиш коидалари.

Режа.

1. Мехнат шартномасини бекор килишнинг умумий асослари.
2. Шартномани бекор килишда томонларнинг ҳуқуқлари.
3. Шартномани бекор килишнинг оқибатлари.

Таянч тушунчалар:

Мехнат шартномасини бекор килиш асослари, огохлантириш, ходимнинг ихтиёри билан ва иш берувчининг ташаббуси билан шартномани бекор килиш, ишдан озод килишдаги имтиёзлар, шартнома томонлар ихтиёрига боғлиқ булмаган ҳолатлар, ишдан бушатиш нафақаси, ишдан четлаштириш.

Мустақиллик йилларида қабул килинган меҳнат қонунлар ва бошқа қонун ҳужжатларида меҳнат шартномасини бекор килишнинг ҳуқуқий асослари ҳам аниқ белгилаб берилди. Меҳнат кодексининг 97 моддасида меҳнат шартномасини бекор килишнинг қуйидаги умумий асослари санаб қурсатилди.

- 1. тарафларнинг келишувига қура меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши зарур.*
- 2. томонлардан бирининг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин.*
- 3. муддатнинг тугаши билан шартнома бекор қилиниши мумкин.*
- 4. томонлар ихтиёрига боғлиқ булмаган ҳолатларга қура бекор қилинади.*
- 5. меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга қура бекор қилинади.*

Корхона мулкдори алмашганда, корхона кайта ташкил этилганда меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этади. Янги мулкдор корхонанинг раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Корхонанинг бир органдан иккинчи орган буйсунувига утказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини тухтатмайди.

Ишловчи ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, 2 ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огохлантириб, бекор қилишга ҳақлидир. Огохлантириш муддати тугагандан сунг ходим ишни тухтатишга ҳақли. Иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб – китоб қилиши шарт.

Ходим билан иш берувчи уртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси огохлантириш муддати тугамасдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин. Тарафлар келишуви буйича белгиланган огохлантириш муддати давомида ходим берган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

Огохлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ариза уз кучини йукотади. Бундай ҳолда меҳнат шартномасини шу аризага мувофиқ бекор қилишга йул қуйилмайди.

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза у уз ишини давом эттиришининг имкони йуклиги а) укув юртига қирганлиги б) пенсияга чикканлиги в) бошқа лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳолатлар билан боғлиқ бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак.

Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилинганда ходимнинг неустойка тулаши белгилаб қуйилгандир.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга асос берадиган МК нинг 100 моддаси талабларини билиб олиш мақсадга мувофиқдир.

Конун талабларига асосан номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугамаган муддатли меҳнат

шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт.

Куйидаги ҳолатлар меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини билдиради:

1. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёки қорхонанинг тугатилганлиги.

2. Ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига қура бажараётган ишига нолойик бўлиб қолиши.

3. Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги. Илгари меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёки унга нисбатан қонуний чоралар қўлланилган кундан эътиборан 1 йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳуя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади.

4. Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб қилиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхатида қуйидагилар белгилаб қўйилгандир:

а) ички меҳнат тартиби қоидалари

б) қорхона мулкдори билан қорхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси

в) айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги қонун ва қўқонлар билан белгиланади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тўсга эгаллиги ёки эга эҳмаслиги ҳар бир ноҳуя ҳаракатнинг оғир – енгиллиги ва унинг оқибатларига қараб ҳал этилади.

5. Уриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан ва уриндошлик иши чекланиши сабабли уриндошлар билан меҳнат шартномаларини бекор қилинганлиги.

6. Мулкдорнинг алмашуви сабабли қорхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги.

Ишловчи ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тугрисидаги қонун ҳужжатларида қўзда тутилган меҳнат таътилларида бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди. Қорхона бутунлай тугатилган ҳолатлар бундан мустасно.

Меҳнат кодексининг 101 моддасида белгиланишича қасаба уюшма қумитаси ва ходимларнинг бошқа вакиллик органларининг розилигини олмай туриб меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Қасаба уюшмаси ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш ҳақида қабул қилинган қарори бўйича иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак. Бундай хабар мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан бошлаб 10 кунлик муддат ичида маълум қилинади.

Иш берувчи қасаба уюшма қумитаси ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилишга розилик берган кундан бошлаб 1 ойдан кечиктирмай, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Меҳнат интизомини бузганлик учун меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан бекор қилишга интизомий жазоларни қўлланиш учун белгиланган муддатлар утиб кетгандан кейин йўл қўйилмайди.

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ходимни қўйидаги муддатларда ёзма равишда огохлантириши шарт:

1. Меҳнат шартномаси технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги узғаришлар, ходимлар сони ёки иш хусусиятининг узғаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд қорхонанинг тугатилганлиги муносабати билан бекор қилинганда қамада 2 ой олдин.

2. Меҳнат шартномаси ходимнинг малақаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига қўра бажараётган ишига нолайик бўлиб қолиш муносабати билан бекор қилингандан қамада 2 ҳафта олдин огохлантириши лозим.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан юқоридаги муддатларга мувофиқ келадиган пуллик қомпенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилинган ҳолларда иш берувчи ходимни меҳнатга оид

муносабатларнинг бекор килиниши тугрисида камида 3 кун олдин хабардор қилади ёки унга шунга мутаносиб компенсация тулайди.

Огохлантириш муддати давомида, меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли ҳаракатлари муносабати билан бекор қилиш тугрисидаги огохлантиришни истисно этганда, ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сакланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади. Ходимнинг огохлантириш муддатига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти қушилмайди, меҳнатга оид муносабатларнинг қорхона тугатилганлиги натижасида бекор қилиниши бундан мустасно.

Иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш тугрисида уз вақтида қасаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органига ахборот такдим этади ва маслаҳатли ишларни амалга оширади.

Иш берувчи камида 2 ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, малақаси ва меҳнат ҳақи миқдорини қурсатган ҳолда ишдан озод қилиш тугрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиши шарт.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги узғаришлар, ходимлар сони ёки иш хусусиятининг узғаришига олиб келган иш ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малақаси ва меҳнат унумдорлиги юқорирок бўлган ходимларга берилади.

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

- 1. қармоғида икки ёки ундан ортиқ қиши бўлган ходимларга.*
- 2. оиласида ундан бошқа ишловчиси бўлмаган шахсларга.*
- 3. қуп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга.*
- 4. сиртдан ўқиётганларга, олий мактабни янги битириб ишлаётган тақдирда 2 йил мобайнида.*
- 5. мазкур қорхонада майиб бўлиб қолган ёки қасб қасаллигига ўчраб қолган шахсларга.*
- 6. уруш ногиронлари, қатнашчилари ва уларга тенглаштирилганларга.*

7.атом объектларида нурланиш касаллигига учраган шахсларга.

Жамоа шартномасида ходимларни ишда колдиришда афзаллик бериладиган бошка холатлар назарда тутилиши мумкин.

Муддатли меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши билан бекор қилинади. Муддати тугагандан кейин ҳам меҳнат муносабатлари давом этаверса, томонлардан бирортаси 1 ҳафта давомида уни бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Меҳнат шартномаси тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган қуйидаги холатларда бекор қилинади:

- 1.ходим харбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда.*
- 2.илғари ишлаб келган ходим ишга тикланган тақдирда.*
- 3.суднинг ҳукми билан ишни давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган ёки даволаш масканига юборилган тақдирда.*
- 4.ишга қабул қилишда қоидалар бузилган бўлиб, ишни давом эттиришга тусқинлик қилса.*
- 5.ходимнинг вафоти муносабати билан.*
- 6.қонунда белгиланган бошка холатларда.*

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади. Охириги иш куни меҳнат шартномасини бекор қилинган кун деб ҳисобланади. Иш берувчининг буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари курсатилиши шарт.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган қуйидаги холатларда ишдан бушатиш нафақаси туланади. Бунинг асослари Меҳнат кодексининг 109 моддасида санаб курсатилади.

- 1.иш берувчининг ташаббуси билан.*
- 2.тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган холатларда бекор қилинса.*

3. ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли.

Ишдан бушатиш нафақасининг миқдори уртача ойлик иш хакидан кам бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш хаки, унинг миқдори хусусида низо бўлмайди.

1. меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга–меҳнат шартномаси бекор қилинган куни.

2. меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга, у ҳисоб–китоб қилишни талаб этган куни туланиши керак.

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

1. ишни ташлаб кетишга ҳақли бўлган кундан кечиктирмасдан.

2. иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлмаган ходимга, - ишдан кетган куннинг эртасидан кечиктирмасдан туланиши лозим.

Меҳнат шартномаси гайриқонуний равишда бекор қилинган ҳолларда у аввало иш берувчининг узи томонидан аввалги ишига тикланиши лозим. меҳнат шартномаси гайриқонуний равишда бекор қилинганда ва ходим ишга тикланганда ишловчига етказилган моддий зарарни қоплаш иш берувчи зиммасига юклатилади (Бу алоҳида мавзу).

Меҳнат кодексининг 113 моддасида «Ишдан четлаштириш» хақида гапирилади. Қонуний асослар бўлмаган ҳолда ишловчини ишдан четлаштиришга йул қуйилмайди. Спиртли ичимликлар, гиёҳванд моддалар таъсирида маст ҳолатида келган ходим ишга қуйилмайди.

Тиббий куриқдан утиш, тиббий комиссия тавсияларини бажармаган ходим иш берувчи томонидан ишга қуйилмасликка ҳақлидир.

Иш берувчининг айби билан гайриконуний равишда ишдан четлаштирилган ходимга етказилган зарарни тулаш мажбурияти иш берувчига юклатилади.

Назорат учун саволлар.

1.Мехнат шартномасини бекор қилишнинг умумий асосларини гапириб беринг.

2.Ходимнинг ташаббуси билан мехнат шартномасини бекор қилиш қоидаларини баён қилинг.

3.Мехнат шартномасини бекор қилиш асосларига нималар қиради?

4.Иш берувчининг ташаббуси билан мехнат шартномасини бекор қилиш тартибларини биласизми?

5.Ишдан бушатиш нафақаси ва унинг қоидаларини тушунтиринг.

Адабиётлар.

1. Узбекистон Республикасининг Конституцияси.Т. 2001й.
2. Узбекистон Республикасининг Мехнат кодекси.Т.1996й.
3. Мехнат қонунчилигидан нималарни билиш керак.Т.1990й.
4. Аҳоли учун юридик маълумотнома.Т1994й. 2-сон.
5. К.Кодиров. «Мехнатга оид ҳужжатларни расмийлаштириш намуналари.» Т. «Адолат».2000 й.
6. Р.Холматов « Ишга қайта тиклаш муаммолари.», «Қонун ҳимоясида»№11,1998 й.

12-Мавзу: Иш вақти ва дам олиш вақтларини ҳуқуқий тартибга солиниши.

Режа:

1. Иш вақти, унинг турлар ва фойдаланиш йуллари.
2. Дам олиш вақти ва уни амалга оширилиши.
3. Байрам қунлари ва улардан фойдаланиш тартиблари.

Таянч тушунчалар.

Иш вакти, 5 кунлик ва 6 кунлик иш хафтаси, нормал, кискартирилган, туликсиз иш куни, иш вакти режими, тунги вақт, иш вақтидан ташқари дам олиш вақти, унинг турлари, умумий дам олиш куни, байрам кунлари, байрам кунларида ишлаганлик учун ҳақ тулаш.

1. Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилиги ишлаш ва дам олиш вақтларини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш масалаларини ҳам такомиллаштириб келмоқда. Меҳнат кодексининг 7 бобида «Иш вақти» ва унинг мазмуни, моҳияти ҳамда турлари аниқ талаблар билан баён этилади.

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

Ишловчи ходим учун иш вақтининг нормал муддати хафтасига 40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. (МК 115 м).

Олти кунлик иш хафтасида ҳар кунги ишнинг муддати 7 соатдан, 5 кунлик иш хафтасида эса 8 соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинган тақдирда иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмаслиги шарт. Меҳнат кодексининг 116 моддасида иш вақтининг кискартирилган муддатлари санаб қурсатилади.

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиги ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазифаларининг узига хос хусусиятилари ва узига хос ҳолатларини инобатга олиб, меҳнат тугрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга туланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш **вақтининг кискартирилган муддати** белгиланади.

Иш вақтининг кискартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

1. 18 ёшга тулмаганлар учун.
2. 1 ва 11 гуруҳ ногиронлари учун.
3. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлганлар учун.

4. Алохида тусга эга булган ишлардаги ходимлар.

Нокулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд булган ходимлар учун иш вақтининг кискартирилган муддати МК нинг 117 моддасида баён этилади.

Иш вақтининг хафтасига 36 соатдан ошмайдиган кискартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлигига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади. Корхонадаги бундай ишларнинг руйхати ва бажариш муддати тармок келишувларида белгилаб куйилган.

Юкори даражадаги хис-хаяжон, аклий зуриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ булган алохида тусга эга булган ишлар билан банд булган ходимлар учун (тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошк.) иш вақтининг муддати хафтасига 36 соатдан ошмайдиган килиб белгиланади.

Ходим билан иш берувчи уртасидаги келишувга биноан **туликсиз иш куни ёки туликсиз иш хафтаси** белгилаб куйилиши мумкин. Иш берувчи айрим ҳолатларда ходимнинг илтимосига кура туликсиз иш вақтини белгилаб куйиши шарт.

Туликсиз иш вақти билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддати, меҳнат стажини хисоблашни ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини чеклашга асос булмайди ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ туланади. Иш хафтаси:

1. Беш кунлик иш хафтаси ва
2. олти кунлик иш хафтасига булинади.

Иш вақти режими ҳам мавжудки, унга куйидагилар киради:

- А) кунлик иш вақтининг муддати.
- Б) ишнинг бошланиш ва тугаш вақти.
- В) ишдаги танаффуслар вақти.
- Г) сутка давомидаги сменалар сони.
- Д) иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашиниши
- Е) ходимларнинг сменадан сменага утиш тартиби.

Иш вақти режими корхонанинг «Ички меҳнат тартиби қоидалари» бошқа локал ҳужжатлар ва келишувларга асосан белгиланади. Ходимни сурункасига 2 сменада ишга жалб этиш

таъкикланади. Байрам кунлари арафасида кундалик иш муддати барча ходимлар учун 1 соатга кискартилади.

Узбекистон меҳнат конунчилигида (122 м) Тунги вақтдаги ишнинг муддати ҳам белгилаб куйилгандир. Кеч соат 22:00 дан эрта соат 6:00 гача булган вақт тунги вақт деб ҳисобланади. Тунги иш вақти ҳужжатлар билан белгиланган тарзда фойдаланилади.

Иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтин жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин. Бунда ҳисобга олинандиган давр бир йилдан, кундалик иш вақтининг муддати эса 12 соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Бундай ҳолатлар ҳам жамоа шартномасида белгилаб куйилиши лозим.

Меҳнат кодексининг 124 моддасида «Иш вақтидан ташқари иш» баён этилади.

Ходим учун белгиланган кундалик иш муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади. Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан кулланилади. Иш сменасининг муддати 12 соатдан иборат булади, меҳнат шароити ута огир ва ута зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йул куйилмайди. Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади. Иш вақтидан ташқари иш учун компенсация ва ҳақ тулаш конунга мувофиқ амалга оширилади. Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига 2 кун давомида 4 соатдан ва йилига 120 соатдан ортик булмаслиги лозим.

Иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини уз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт.

2. Узбекистон Республикаси Меҳнат конунчилигида дам олиш вақти ҳам алоҳида белгилаб куйилгандир .

Дам олиш вақти сарфланган жисмоний ва рухий қувватни қайта тиклаш, шахс сифатида камол топиши, оила , ижодий фаолият билан шугулланиш учун зарур булган ижтимоий вақтдир.

Дам олиш вақтининг турларига куйидагилар киради:

- А) иш куни давомидаги дам олиш вақти.
- Б) иш кунлари орасидаги дам олиш вақти.
- В) иш ҳафталари орасидаги дам олиш вақти.
- Г) байрам кунлари.

Д) йиллик меҳнат таътили.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 127 моддасида айтилишича, иш куни давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига киритилмайди.

Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати «Ички меҳнат тартиби қоидалари» да, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи уртасидаги келишувда белгилаб қўйилади.

Ишлаб чиқариш шароитига қараб, дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши керак.

Ишнинг тугаши билан кейинги иш бошланиши уртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати 12 соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

Барча ходимларга дам олиш кунлари берилади. 5 кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада 2 дам олиш куни, 66 кунлик иш ҳафтасида эса 1 дам олиш куни берилади.

Умумий дам олиш куни – якшанбадир.

Меҳнат қонунчилигида белгиланишича, дам олиш кунларида ишлатиш таъқиқланади.

Иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга йўл қўйилади. Бу ҳақда жамоа шартномасида белгилаб қўйилмоғи лозим. Бу ҳақда қасаба уюшма ташкилоти билан келишилган бўлиши шарт. Дам олиш кунларида бажарилган иш учун компенсация ва икки хисса ҳақ туланиши шарт.

Мамлакатимизда иш ҳафталари орасидаги дам олиш вақтининг узлуксиз муддати одатда 42 соатдан кам бўлмаслиги лозим.

3. Ватанимиз тарихида ва ижтимоий ҳаётида ута муҳим аҳамиятга эга бўлган ва махсус қонунчилик актлари чиқариш йўли билан давлатнинг расмий байрами деб эълон қилинган байрам кунларида ҳам дам олинади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 131 моддасига қўра қўйидаги кунлар байрам (ишланмайдиган) кунлар ҳисобланади.

1 январь – Янги йил байрами, 8 март – Хотин-кизлар куни, 21 март – Навруз байрами. 9 май – Галаба куни, 1 сентябрь – Мустакиллик куни, 1 октябрь – Укитувчи ва мураббийлар куни, 8 декабрь – Конституция куни, Руза хайити ва Курбон хайитининг биринчи кунлари.

Байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлаш ман этилади. Ходимларни шу кунларида ва иш берувчининг фармойиши билан ишга жалб этишга алохида холлардагина йул куйилади.

Ишлаб чикариш шароитларида:

А) узлуксиз ишлайдиган корхоналар, уларнинг хавфсизлигини таъминлаш,

Б) ишни тухтатиш мумкин булмаган жойларда,

В) ахолига хизмат курсатиш зарурати булган ишларда,

Г) кечиктириб булмайдиган таъмирлаш ишлари,

Д) юк ортиш-тушириш ишлари,

Е) пассажир ташиш ишларида байрам (ишланмайдиган)

кунлари ишлашга йул куйилади.

Байрам кунлари бажарилган ишлар учун компенсация ва икки баробар микдорда хак туланади.

Назорат учун саволлар.

1. Иш вақтини тушунтириб беринг.
2. Иш вақтидан тугри ва самарали фойдаланиш йулларини айтиб беринг.
3. Иш вақтининг турлари ва муддатлари хакида гапиринг.
4. Дам олиш вақти хакида маълумотлар беринг.
5. Ишлаш ва дам олиш вақтининг хукукий кафолатланиши.
6. Байрам кунлари хакида нима биласиз?

Адабиётлар

1. Узбекистон Республикасининг Мехнат кодекси. Т, «Адолат» 1996 й.
2. Хукукий ислохотлар: фукараларнинг мехнат ва пенсия таъминоти тугрисидаги конунчилик. Кулланма. Т. 1995 й.
3. Мехнат конунчилигидан нималарни билиш керак. Т. 1990й.

4. Аҳоли учун юридик маълумотнома. Т. 1994 й 2 сон.
5. Гасанов М, Соколов Е. «Узбекистоннинг меҳнат тугрисидаги қонун ҳужжатлари. Саволлар ва жавоблар. Иккинчи китоб «Иш вақти ҳамда дам олиш вақти». Т. «Уқитувчи» 2001 й.

13-мавзу: Меҳнат таътилларининг ҳуқуқий асослари.

Режа:

1. Меҳнат таътиллари ҳақида тушунча.
2. Таътилар бериш тартиби.
3. Таътилардан фойдаланиш йуллари.

Таянч тушунчалар

Меҳнат таътиллари, уларнинг муддати, узайтирилган таътилар, ижодий ва ижтимоий таътилар, қушимча таътилар, таътил бериш шартлари, таътил бериш жадвали ёки бошқа муддатга қучириш, иш ҳақи сакланмаган (уз хисобидан) ҳолда таътил бериш.

Мустақиллик қонунларида ишчи ва хизматчилар учун меҳнат таътиллари бериш қоидалари ҳам расмийлаштириб қуйилгандир.

Меҳнат кодексининг 133-152 моддаларида таътилар, уларнинг турлари расмийлаштириш йуллари, мазмуни ҳақидаги расмий маълумотлар берилгандир.

Барча ходимларга дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи ва уртача иш ҳақи сакланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади (133 м).

Халқаро Меҳнат Ташкилоти Йиллик ҳақ туланадиган таътилар тугрисида 1936 йили узининг 52 сонли Конвенциясини қабул қилган. Ўзбекистон Республикаси 1995 йилнинг 6 майида қушилган мазкур Конвенция мулкчилик шаклидан қатъи назар барча қорхона ва ташкилотларда ишлаётган ходимларга нисбатан қулланилади. Унга қура ҳар бир шахс узлуксиз бир йил

ишлаганидан сунг камида 6 иш кунига тенг булган муддатга хак туланадиган таътилга чикиш хукукига эга.

16 ёшга тулмаган шахслар узлуксиз бир йил ишлагандан сунг камида 12 иш кунига тенг булган муддатга хак туланадиган таътилга чикиш хукукига эга.

Республикамизнинг миллий конунчилик хужжатларида йиллик хак туланадиган таътиллар берилишини тартибга солувчи, мазкур Конвенцияга нисбатан имтиёзлироқ шароитлар яратилган. Чунончи, Мехнат кодексининг 134 моддасига кура ходимларга 15 иш кунидан кам булмаган муддат билан йиллик таътил берилади.

18 ёшга тулмаган шахслар 30 календар кундан иборат йиллик узайтирилган таътил олиш хукукига эга (МК 135 модда).

Ишлаётган I ва II гурух ногиронларига хам 30 календар куни муддати билан таътил берилади.

Мехнат вазифаларининг узига хос жихатлари ва хусусиятларини хамда бошка холатларни эътиборга олиб, айрим тоифадаги ходимларга хам узайтирилган таътиллар белгиланади.

Булардан ташкари мехнат шартномаларида хам узайтирилган таътиллар бериш назарда тутилиши мумкин.

Мехнат кодексининг 136 моддасида кушимча таътиллар хакида гапирилади.

Йиллик кушимча таътиллар жумласига куйидагилар киради:

1. Мехнат шароити нокулай ва алохида тусга эга булган ишларда банд булган ходимларга (137 м).
2. Огир ва нокулай табиий иклим шароитларида иш бажараётган ходимларга (138 м).
3. Мехнат тугрисидаги конунлар, мехнат шартномаларида назарда тутилган бошка холларда берилади.

Мехнат жараёнида соглигига зарарли таъсир этадиган ходимларга нокулай мехнат шароитида ишлаганликлари учун йиллик кушимча таътил берилади.

Кушимча таътил олиш хукукини берувчи ишлар, касблар, лавозимлар руйхати, таътиллар муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари жамоа шартномасида, Мехнат вазирлиги ва Согликни саклаш вазирлиги билан биргаликда ишлаб чикилган мехнат шароитларини бахолаш хужжати асосида белгиланади. Ишнинг алохида тусга эга эканлиги, ута зарарли ва ута огир мехнат

шароити учун кушимча таътиллер энг кам муддати, уни бериш шартлари ва тартиби Хукумат томонидан белгилаб куйилади.

Таътиллернинг муддати 6 кунлик иш хафтаси юзасидан календар буйича иш кунлари билан бахолаб чикарилади. Таътил даврига тугри келиб колган ишланмайдиган (байрам) кунлари таътил муддатини белгилашда хисобга олинмайди.

Йиллик таътиллернинг умумий муддатини хисоблаб чикаришда кушимча таътиллер йиллик асосий таътилга кушиб жамланади. Барча холларда белгиланган таътиллерни жамлашда уларнинг умумий муддати 48 иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас (МК 140 м).

Таътиллер муддатини ишланган вақтга муносиб равишда хисоблаб чикаришда уларнинг муддати хар бир тулик таътил миқдорини 12 га булиб, сунг тулик ишланган ойлар сонига купайтириш йули билан аникланади. Бунда 15 календар кунга тенг ва ундан куп булган кунлар бир ой деб яхлитланади. 15 календар кундан ками эса чикариб ташланади.

Йиллик асосий таътилли олиш хукукени берувчи иш стажига куйидагилар киреди:

1. Иш йили давомида хакикатда ишланган вақт.
2. Ходим хакикатда ишламаган булса, хам унинг иш жойи сакланган вақт.
3. Мехнат шартномаси гайриконуний равишда бекор килинганлиги ёки ходим бошка ишга утказилганлиги натижасида килинган ёки ходим бошка ишга утказилганлиги натижасида килинган хак туланадиган мажбурий прогул вақти.
4. Локал хужжатларда назарда тутилган бошка даврлар.

Йиллик кушимча таътиллерини олиш хукукени берадиган иш стажини хисоблаб чикаришнинг алохида коидалари хам локал хужжатларда назарда тутилиши мумкин.

2. Фукароларга мехнат таътиллерини бериш тартибини билиб олиш мухим ахамиятга эга. Бу хакда мехнат кодексининг 143 моддасида асосли маълумотлар санаб курсатилган.

Йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун 6 ой ишлангандан кейин берилади. Иш йили эса иш бошланган кундан эътиборан хисобланади.

Куйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳиши билан 6 ой утмасдан олдин ҳам берилади. Иш йили эса иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланади.

Куйидаги ходимларга меҳнат таътили уларнинг хоҳиши билан 6 ой утмасдан олдин ҳам берилади. 1. Аёлларга декрет таътили. 2. I ва II гуруҳ ногиронларига. 3. 18 ёшга тулмаган шахсларга. 4. Ҳарбий хизматдан захирага бушатилиб ишлаётган хизматчиларга. 5. Уриндошлик асосида ишлаётган шахсларга. 6. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда уқиётганларга. 7. Штат қисқариши ёки корхона тугатилиши билан озод этилганларга.

Меҳнат таътили ҳар йили берилиши лозим. Жорий йилда таътилни тулик бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда, таътилнинг бир қисмига йиллик ва қушимча таътиллارни бермаслик таъқиқланади. Йиллик асосий таътил иккинчи ва ундан кейинги иш йиллар учун таътиллар жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида берилади.

Йиллик таътилларни бериш навбати календар йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси қумитаси ёки бошқа вакиллик органи билан келишиб, тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

Таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан қаида 15 кун олдин хабардор қилиниши керак.

Куйидаги ходимларга таътил уларнинг хоҳишига қура ёзғи ва улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак.

1. 14 ёшга етмаган болани тарбиялаётган ота ёки онанинг ва ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига.
2. I ва II гуруҳ ногиронларига.
3. Уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилганларга.
4. 18 ёшга тулмаган шахсларга.
5. Сиртдан таълим олаётган шахсларга.
6. Шартнома ва келишувда назарда тутилган фуқароларга.

3. Меҳнат таътилидан фойдаланишнинг жадвалда белгилаб қуйилган вақти ходим билан иш берувчининг келишувига биноан узгартирилиши мумкин.

Ишловчи ходимлар куйидаги ҳолатларда меҳнат таътилини узайтириш ва бошқа муддатга қучириш ҳуқуқига эгадирлар.

1. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида.

2. Декрет таътили бошланганда.
3. Йиллик таътил укув таътилига тугри келиб колганда.
4. Давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда (бунда ходимни ишдан озод этиш назарда тутилган булса).

Мехнат таътилидан фойдаланишга тускинлик килувчи сабаблар келиб чикса, таътил ходимнинг аризасига мувофик бошка вақтга кучирилади.

Ходимнинг хохишига кура унинг ёзма аризасига кура таътилни кисмларга булишга йул куйилади. Бунда таътилнинг бир кисми 12 иш кунидан кам булмаслиги лозим.

Мехнат конунчилигида курсатилишича мехнат таътилидан чакириб олишга факат ходимнинг розилиги билан йул куйилади. Шу муносабат билан таътилнинг фойдаланилмай колган кисми ходимга мазкур иш йили давомида бошка вақтда берилиши ёки кейинги иш йилининг таътилига кушиб куйилиши керак.

Мехнат кодексининг талабларига кура йиллик таътилар даври учун ходимга уртача иш хакидан кам булмаган микдорда хак тулаш кафолатланади. Таътил учун хак тулаш жамоа шартномасида белгиланган муддатларда амалга оширилади.

Мехнат кодексининг 149 моддасида “Ижтимоий таътилар” хакида маълумот берилади. Конунчиликка кура куйидаги ходимлар ижтимоий таътилар олиш хукукидан фойдаланадилар:

1. Декрет таътиллари.
2. Болаларни парваришлаш таътилар.
3. Укиш билан боғлик таътилар.
4. Ижодий таътилар.

Мехнат конунчилигида иш хаки сакланмаган холда таътил берилиши ва унинг муддати ходим билан иш берувчи уртасидаги келишувга биноан белгиланади. Куйидаги ходимларга иш хаки сакланмаган холда мукаррар тартибда таътил берилади.

1. Уруш катнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга – хар йили 14 календар кунга кадар.
2. I ва II гурух ногиронларига хар йили 14 календар кунга.
3. Уч ёшгача болани парвариш килаётган аёлларга.
4. 12 ёшгача болани тарбиялаётган аёлларга хар йили 14 кун.
5. Мехнат шартномаси ва бошка локал хужжатларда кузда тутилган бошка холатларда.

Мехнат шартномаси бекор килинганда ходимга фойдаланилган барча йиллик асосий ва кушимча таътиллер учун пуллик компенсация туланади. Ходимларга иш даврида, уларнинг хошишига кура йиллик таътилнинг энг оз муддатидан (15 кун) ортикча кисми учун пуллик компенсация туланиши мумкин.

Ижтимоий таътиллернинг барча турларидан, шунингдек кушимча таътиллердан асли холида фойдаланилди ва уларни пуллик компенсация билан алмаштириш йул куйилмайди.

Жамоа шартномаси ёки келишувга биноан мехнат шартномаси бекор килинганда ходимнинг хошишига кура йиллик асосий ва кушимча таътиллерни бериб, ундан кейин мехнат муносабатларини бекор килиш холлари назарда тутилиши мумкин. Бу холда таътил тугаган кун мехнат шартномаси бекор килинган кун хисобланади. Мехнат шартномаси ходимнинг айбли харакатари туфайли бекор килинганда йиллик асосий ва кушимча мехнат таътилидан асли холатида фойдаланишга йул куйилмайди.

Назорат учун саволлар

1. Мехнат таътиллари ва уларнинг ахамияти хакида маълумот беринг.
2. Мехнат таътиллерининг турлари хакида гапиринг.
3. Таътил бериш тартибига нималар киради?
4. Мехнат таътилидан фойдаланиш йулларини биласизми?
5. Ижтимоий таътиллер хакида гапиринг.

Адабиётлар

1. Узбекистон Республикасининг “Мехнат кодекси” Т, Адолат, 1996 й.
2. 4Узбекистон Республикасининг Конституцияси. Т, 2001 й.
3. А.Кодиров. Мехнатга оид хужжатларни расмийлаштириш намуналари. Т. Адолат. 2000 й.
4. Мехнат конунчилигидан нималарни билиш керак. Т. 1990й.

14-Мавзу: Мехнатга ҳақ тулаш коидалари.

Режа:

1. Мехнатга ҳақ тулаш тушунчаси.
2. Мехнатга ҳақ тулаш муддатлари ва тартиблари.
3. Кафолатли ва компенсация туловлари.

Таянч тушунчалар

Мехнат ҳақи, асосий иш ҳақи, қушимча иш ҳақи, кечки ва тунги вақтдаги иш учун оширилган иш ҳақи, уриндошлик учун ҳақ тулаш, ҳақ тулаш муддатлари, иш ҳақидан ушлаб қолиш коидалари, кафолатли туловлар, хизмат сафари харажатлари.

Бозор иқтисодиёти шароитида мехнатга ҳақ тулашда сунъий тусикларнинг булиши, ходимларга иш ҳақи тулаш ходим мехнатининг аниқ самаралари учун тула манфаатдор қилиш йули билан ижтимоий адолатни қарор топтириш воситаси булиш билан бир қаторда ишлаб чиқаришни такомиллаштириш ва юксалтириш механизмининг таркибий қисми ҳамдир.

Мехнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим уртасидаги қелишувга биноан белгиланади. Мехнат ҳақи белгиланган энг кам миқдордан оз булиши мумкин эмас. Унинг энг қуқ миқдори бирон бир тарзда қекланмайди.

Мехнат ҳақи шакли, тизимлари, муқофотлар, қушимча туловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги туловлар жамоа шартномаси ва бошқа локал ҳужатларда белгилаб қуйилади.

Бюджет муассасалари ва давлат қорхоналарининг ходимлари мехнатига ҳақ тулаш шартларининг энг кам даражаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Табиий иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай булган жойларда мехнатга ҳақ тулашда алоҳида қоэффициентлар ва устамалар белгиланади. Бундай жойлар руйҳати, уларни қуллаш тартиби ва миқдори Республика Ҳуқумати томонидан белгиланади.

Иш берувчи узининг молиявий ҳолатидан катъи назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ ва курсатилган муддатларда тулаши шарт.

Белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномасида урнатилган миқдоридан кам бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат кодексининг 155 моддасида меҳнат ҳақининг энг кам миқдори курсатиб куйилгандир.

Муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тулик бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи конун ҳужжатларида белгилаб куйилган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас.

Меҳнатга ҳақ тулаш шартлари қайси тартибда урнатилган бўлса, уша тартибда узгартирилади.

Меҳнатга ҳақ тулашнинг яққа тартибларини ходим учун ноқулай томонга узгартиришга унинг розилигисиз йул куйилмайди.

Ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда узгаришлар юз берган тақдирда, меҳнатга ҳақ тулашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса, истисно шаклида меҳнатга ҳақ тулаш шартини узгартиришга йул куйилиши мумкин. Булажак бундай узгариш ҳақида ходим қаида 2 ой олдин огоҳлантирилиши лозим.

Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун қаида 2 хисса миқдорида ҳақ туланади. Туланадиган ҳақнинг миқдори жамоа шартномасида, агар унда кузда тутилмаган бўлса, қасаба уюшма кумитаси ёки бошқа вақиллик органи билан келишиб белгиланади.

Байрам ёки дам олиш кундаги иш ходимнинг хошишига қараб бошқа дам олиш кунни бериш билан қопланиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда отгул берилиши мумкин. Байрам ёки дам олиш кундаги иш, иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш кунни берилган тақдирда: бундай ишлар учун қаида БИР ХИССА миқдорда меҳнат ҳақи туналади.

Меҳнат кодексининг 158 моддасида Тунги вақтдаги иш учун ҳақ тулаш, тартиби баён этилади.

Тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун камида 1,5 баробар миқдорда меҳнат ҳақи туланади. Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда туланган ҳақ мансаб маошларига қушилмайди. Туланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида белгилаб қуйилиши лозим.

Кечки сменадаги иш учун ҳам оширилган миқдорда ҳақ тулаш назарда тутилади. Тунги сменадан олдингиси кечки смена деб ҳисобланиди.

Ходимнинг айбисиз яроксиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолingan вақтда унинг уртача иш ҳақи сақланади. Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроксиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай баҳолар буйича ҳақ туланади. Бундай баҳолар жамоа шартномасида белгилаб қуйилади. Унда курсатилмаган бўлса иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси ёки бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган тулик яроксиз маҳсулот ва бекор туриб қолingan вақт учун ҳақ туланмайди.

Меҳнат кодексининг 160 моддасида бир неча лавозимда ва уриндошлик асосида ишлаганлик учун ҳақ тулаш тартиблари ҳақида гапирилади. Бир неча лавозимда ишлаганлик, хизмат курсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги, узининг асосий иш билан бир каторда ишда вақтинча бўлмаган ходимларнинг вазифаларини бажарганлик учун, шунингдек уриндошлик асосида иш бажарилганида, ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномасининг тарафлари уртасидаги келишувга биноан амалда бажарилган иш юзасидан белгиланади.

2. Меҳнатга ҳақ тулаш муддатлари ҳам муҳим аҳамият касб этади. Бундай муддатлар жамоа шартномасида ёки бошқа локал ҳужжатда белгиланган бўлиши шарт. Меҳнатга ҳақ тулаш ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. (МК нинг 161 м).

Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Республика Ҳукумати томонидан иш ҳақи тулашнинг бошқа муддатлари белгилаб қуйилиши мумкин.

Ҳақ туланадиган кун дам олиш ёки байрам кунига тугри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида туланади.

Мехнат шартномаси бекор килинганда ходимга тегишли барча суммаларни тулаш ҳисоб-китоб килинган куни амалга оширилади.

Жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тулаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин (МК нинг 161 м).

Ишловчи ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақи унинг оила аъзоларига ёки қарамоғида бўлган шахсларга берилади. Ишловчи ходимларга бериладиган иш ҳақи одатда улар ишлаётган жойда туланади.

Мехнат кодексининг 164 моддасида мехнат ҳақидан ушлаб қолиш тартиблари ҳақида гапирилади.

Умумий қоидага қура, ходимнинг ёзма розилиги билан мехнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.

Қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, мехнат ҳақидан ушлаб қолинади:

1. Белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий туловлари ундириш учун.
2. Суд қарорларини ижро этиш учун.
3. Иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун.
4. Таътил олинган иш йили тугамасдан мехнат шартномаси бекор килингани учун.
5. Ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун.
6. Интизомий жазо сифатида белгиланган жаримани ундириш учун.

Иш ҳақидан ушлаб қолинган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган мехнат ҳақининг 50 фоизидан ортиб қетмаслиги лозим.

3. Мехнат қонунчилигида қурсатилишича ишловчи ходимлар давлат ва жамоат вазифаларини бажараётган вақтда уларга тегишли қафолатлар берилади. Бундай қафолатлар эса қуйидаги ҳолатларда аниқ равшан қузга ташланади.

1. Сайлов ҳуқуқини амалга ошириш.
2. Депутатлик вазифаларини бажариш.

3. Тиббий меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш.
4. Харбий бурчни бажариш.
5. Суриштирув, тергов органларига чакирилиш.
6. Суд мажлисларида халқ маслахатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат химоячиси сифатида катнашиш ва бошқа ҳолатлар.

Бундай пайтларда иш берувчи уни иш жойи (лавозими) ни саклаган ҳолда ишдан озод қилиши шарт. Бундай вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг уртача иш ҳақи сакланади.

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни: яъни 1. малака оширишга юбориш. 2. ихтирочилик ишларини бажариш. 3. хизмат сафарига булиш. 4. тиббий куриқдан утиш мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари ва шу давр учун туланадиган қафолатли туловлар миқдори жамоа шартномаларида белгилаб қуйилади. Бу тулов миқдори уртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак (МК 166 м). Мажбурий тиббий куриқдан утиши шарт бўлган ходимларга, уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида стационар тиббий муассасаларда текширувдан ўтадиган давр учун ҳам юқоридаги сингари қафолатлар берилади.

Ишловчи ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда яъни а) аварияларни ва табиий офатларнинг оқибатларини тугатишда катнашганда, б) инсон ҳаётини саклаб қолиш ҳолатларида иштирок этганда ҳам унинг иш жойи (лавозими) ва уртача иш ҳақи сакланади.

Тиббий куриқлардан ўтадиган қуни, донорлик мақсадида қон топширишга борганда иш берувчи унга монеликсиз руҳсат бериши шарт.

Қон топширганда донорга эртасига бир қун дам берилади. Ходимнинг хоҳишига қура бир қун меҳнат таътилига қушиб берилиши ҳам мумкин. Бундай вазифаларни бажариш учун қетган вақтларда ходимнинг уртача иш ҳақи сакланади.

Бундай турдаги қафолатли туловлар Республика Ҳукумати томонидан белгилаб қуйилгандир.

Ходимга тегишли бўлган уртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби ҳам ҳукумат томонидан белгиланади. Қафолатли туловларни бериш, таътил вақти учун ҳақ тулаш, вақтинчалик

бошка ишга утказиш, етказилган зарарни коплаш, мажбурий прогул учун хак тулашда уртача иш хакидан келиб чикилади.

Ишловчи ходимнинг уз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ барча қушимча харажатлар қонун ҳужжатларида, жамоа шартномалари ва келишувларида, меҳнат шартномаларида белгиланган тартибда иш берувчи томонидан қопланиши лозим.

Хизмат сафари билан боғлиқ харажатлар а) йул қира харажатлари б) сафар давридаги уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар в) иш берувчининг рухсати билан қилинган бошка харажатлар туланиши лозим.

Меҳнат кодексининг 172 моддасига қура бошка жойдаги ишга қучиб борганда: а) қучиш ва мол-мулкни қучириб бориш билан боғлиқ харажатлар б) янги жойда урнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар в) иш берувчи билан келишиб қилинган харажатлар қорхона ҳисобидан туланади.

Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатдорлиги йулида ходим узига тегишли мол-мулкдан фойдаланганда транспорт воситаларининг амортизацияси ва улардан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар иш берувчи ҳисобидан туланиши лозим. Ана шу харажатларни тулашнинг миқдори ва тартиби жамоа шартномасида, ёки иккала томоннинг узаро келишувига биноан белгилаб қуйилади.

Назорат учун саволлар

1. Меҳнатга хак тулаш деганда нимани тушунсиз?
2. Меҳнат хакининг миқдори хакида нима биласиз?
3. Меҳнатга хак тулаш муддатлари ва тартибини баён этинг.
4. Меҳнат хакидан ушлаб қолиш деган тушунчани изохлаб беринг.
5. Уртача иш хаки қандай ҳолатда ҳисобга олинади.

Адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. Адолат. 1996 й.
2. Ҳуқуқий ислохотлар: фуқароларнинг меҳнат ва пенсия таъминоти тугрисидаги қонунчилик. Қулланма. Т. 1995 й.

3. Мехнат конунчилигидан нималарни билиш керак. Саволлар ва жавоблар. Т. 1990 й.

15-мавзу: Кафолатли туловлар ва компенсациялар.

Режа:

1. Кафолатли туловлар ва уларнинг турлари.
2. Мехнат жараёни вақтида бериладиган туловлар.
3. Сиёсий ҳуқуқлар ва давлат вазифаларини амалга ошириш вақтида туланадиган туловлар.
4. Кафолатли туловлар ва уларнинг турлари.

Таянч тушунчалар

Кафолатли туловлар, унинг турлари ва тамойиллари, ижтимоий таътиллар, тулов миқдорлари, вақтинча мехнатга қобилиятсизлик варақаси бўйича туловлар, декрет пули.

1. Кафолатли туловлар деганда ходимга конунчиликда назарда тутилган узрли сабабларга қура, мехнат вазифаларини бажармаган вақт учун бериладиган туловлар тушунилади. Кафолатли туловларни 3 та гуруҳга бўлиб урганилади.

1. Иш хақи урнига бериладиган кафолатли туловлар.
2. Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини шунингдек, иш берувчи ва мехнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатли туловлар.
3. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда туланадиган туловлар қиради.

Биринчи гуруҳга мехнат таътиллари даврида бериладиган кафолатли туловлар қиради. (133-136 моддлар).

Бундай туловлар ходимнинг ҳақ туланадиган асосий ва қушимча йиллик мехнат таътиллари даврида унинг уртача ойлик маоши миқдорида берилди.

Шунингдек, улар Мехнат кодексининг 149-моддасида курсатилган куйидаги ижтимоий таътиллار даврида ҳам туланади:

- хомиладорлик ва туғиш таътиллари даврида (МК 233-модда);
- болаларни парваришlash таътиллари даврида (МК 232-234-235-модда);
- уқиш билан боғлиқ таътиллари даврида (МК 252-253-254 ва 256 модда);
- ижодий таътиллари даврида (МК-258 модда).

Бундай кафолатли туловлар болани овқатлантириш учун белгиланган танаффуслар (236-модда), вояга етмаган шахсларга (243-модда), аёлларга қисқартирилган иш вақти муддати чоғида (228-модда), иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб булгани ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилгани сабабли камроқ ҳақ туланадиган бошқа ишларга утказилганда иш ҳақи уртасидаги фарқлар каби туловларни (МК 218-модда) уз ичига олади.

Бундан ташқари, ходим уз ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этганда, хомиладор аёллар енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи булган бошқа ишга утказилганда уларнинг уртача ойлик маоши миқдорида кафолатли туловлар назарда тутилган (МК 26-227-модда).

Иккинчи гуруҳ тулов воситаси асосан ишлаб чиқариш билан боғлиқ булиб, улар бир канча ҳолатларда туланади.

Жумладан:

А) корхонада ходимнинг бекор туриб қолинган вақти учун белгиланган кафолатли туловлар. МК 159 моддасига асосан бундай ҳолларда ходимга уртача ойлик иш ҳақи туланади;

Б) мажбурий прогул вақти учун туланадиган иш ҳақи. Бундай кафолатли туловлар меҳнат шартномаси гайриконуний равишида бекор қилинганда, ходим ишга тикланган ҳолларда мажбурий прогул вақти учун уртача ойлик иш ҳақи миқдорида, ходим камроқ ҳақ туланадиган ишга утказилганида эса, муайян муддат учун иш ҳақлари уртасидаги фарқ туланади. Ходим иш берувчининг айби билан ишдан четлаштирилганда, шунингдек бошқа давлат органларининг айби билан гайриконуний равишда ишдан четлаштирилганда ҳам шундай муайян давр учун уртача ойлик иш ҳақи туланади. (МК 113-модда).

3. Учинчи гурух кафолатли туловларни давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтларда, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш чоғида, ходим жамият манфаатлари учун хизмат килган вақтда бериладиган туловлар ташкил этади. Амалдаги конунчиликка биноан, ходимга давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтда турли кафолатлар белгиланган. Жумладан, ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) саклаган ҳолда ишдан озод этиши шарт. Бу даврда унинг уртача иш хаки сакланади.

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, туланадиган кафолатли туловлар миқдори жвоа шартномасида белгилаб куйилган. Бундай тулов миқдори уртача иш хакидан ҳам булмаслиги лозим.

Ходимнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, унинг амалга оширилиши билан боғлиқ кафолатли туловларни бериш тартиблари Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11-мартдаги 133 сонли қарорида (5-илова) белгилаб куйилган.

Мажбурий тиббий куриқдан утиши шарт булган ходимларга тиббий муассасаларда текширувдан утиш даврида ҳам уртача иш хаки туланади. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар килганда (авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини саклаб қолиш ва бошқа ҳолларда) унинг иш жойи ва уртача иш хаки сакланади.

Донорлик килувчи ходимларга қон текширган қуннинг эртасига албатта дам олиш учун бир қун берилади. Ходимнинг хошишига қура, иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар МКнинг 167 моддасида баён этилган.

Қонунда ходимнинг давлат ёки жамият манфаатлари учун бажариладиган қуйидаги вазифалари белгиланган:

- сайлов ҳуқуқини амалга ошириш;
- депутатлик вазифаларини бажариш;
- тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш;

- суруштирувчи органлар, терговчи, прокурор хузурига, судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холислар тарикасида чакирик буйича бориш;
- халқ маслахатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат химоячиси, жамоат бирлашмаси ва меҳнат жамоаси вакили сифатида суд мажлисларида, конунда назарда тутилган ҳолларда иштирок этишдан иборат. Ходимлар томонидан жамият манфаатлари йулида қилинадиган ҳаракатлар қуйидагилардан иборат:
 - авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш;
 - инсон ҳаётини сақлаб қолиш, қон топишириш ва ҳаказолар.

4. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик, ҳомиладорлик ва туғиш варақалари буйича туловлар тартиби давлат ижтимоий сугуртаси буйича нафақалар тайинлаш ва тулаш тартиби тугрисидаги низомга мувофиқ амалга оширилади.

Ўзбекистон Республикаси МҚ.нинг 171-моддасига мувофиқ, ходимга хизмат сафари даврида ва қучиб юриш билан боғлиқ ишларни бажариш вақтида қилинган ҳаражатлар учун компенсация туланади. Маълумки, хизмат сафарига юбориш тартиби, сафар муддатлари, ходимнинг сафар давридаги ҳаражатларни қоплаш тартиби Молия вазирлиги ҳамда Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш Вазирлиги томонидан 1993-йил 19-апрелда тасдиқланган (287-сон 497-и-1-01-сон) «МДХ мамлакатлари доирасидаги хизмат сафарлари тугрисидаги йуриқнома» билан тартибга солинади. Мазкур йуриқномага асосан иш берувчининг топиширигига биноан ходимнинг хизмат топиширигини бажариш учун муайян муддатга доимий иш ҳисоби деб аталади. Ходимнинг қорхонани бошқа жойга жойлашган филиали, участка ва бошқа таркибий бўлинмасига юборилиши хизмат сафари деб аталади. Чунки меҳнат шартномасида шартлашилган қорхонанинг иш бажариладиган таркибий бўлинмаси ходимнинг доимий иш жойи деб ҳисобланади.

Ходимларни хизмат сафарига юбориш иш берувчининг буйруги билан расмийлаштирилади ҳамда ходимга махсус тасдиқланган шаклдаги хизмат сафари гувоҳномаси берилади.

Қоидага қура, хизмат сафари муддати иш берувчи томонидан белгиланади, лекин унинг умумий муддати 40-кундан ошиб қетиши мумкин эмас, бу муддатга йулда бўлган вақт қирмайди.

Монтаж қилиш, соғлаш ва қурилиш ишларини бажариш учун юборилган ходимлар, раҳбар ва мутахассисларни хизмат сафари муддати 1 йилга қадар белгиланиши, айрим ҳолларда эса бу муддат 2 йилга қадар узайтирилиши мумкин.

Хизмат сафарида бўлган вақтда ходимга уша корхонадаги иш вақти дам олиш вақти режими жорий қилинади.

Бу даврда ходимнинг иш жойи (лавозими) ва уртача иш ҳақи сақланади.

Ходимнинг хизмат сафари давридаги харажатларини қоплаш тартиби, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш вазирлиги томонидан 1993 йил 19 апрелида тасдиқланган йуриқномада қурсатилган. Хизмат сафарида ва қучиб юриш билан боғлиқ ишларда қуйидгилар туланади:

- йул қира харажатлари;
- уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;
- ходимларга иш берувчининг руҳсати ёқи розилиги билан қилинган бошқа (МК 171-модда) харажатлар.

Бошқа жойдаги ишга қучиб борганда қуйидагилар туланиши лозим;

- қучиш ва мол-мулкни қучириш билан боғлиқ харажатлар;
- янги жойда урнашиб олиш билан боғлиқ бўлган харажатлар;
- ходим томонидан иш берувчи билан қелишган ҳолда қилинган бошқа харажатлар (МК 172-модда).

Назорат учун саволлар

1. Қафолатли туловлар деганда нимани тушунасиш?
2. Ижтимоий таътилларни тушунтириб беринг.
3. Ишлаб қикариш сабаблари билан боғлиқ туловларга нималар қиради?
4. Давлат ва жамият манфаатлари йулида қилган харажатлари учун туловларни айтинг.
5. Хизмат сафари харажатларини санаб беринг?

Адабиёт

1. Ўзбекистон Республикасининг Қонституцияси. Т. 2001 й.

2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. 1996 й.
3. К.Кодиров «Меҳнатга оид ҳужжатларни расмийлаштириш намуналари» Т. Адолат. 2000 й.
4. Меҳнат қонунчилигидан нималарни билиш керак. Саволлар ва жавоблар. Т. Ўзбекистон. 1990 й.

16-Мавзу. Меҳнат интизоми ва уни мустаҳкамлаш усуллари.

Режа:

1. Меҳнат интизоми ва унинг аҳамияти.
2. Меҳнат интизоми ҳақидаги қонун ҳужжатлари.
3. Меҳнат интизомини мустаҳкамлаш усуллари.

Таянч тушунчалар

Меҳнат интизоми тушунчаси. Интизомни мустаҳкамлашга қаратилган норматив ҳужжатлар, ички меҳнат тартиби қоидалари, ютуқлар учун рағбатлантириш, интизомий жазо, унинг турлари.

Бозор муносабатлари шароитида, айниқса ишлаб чиқариш жараёнида тартиб-интизомнинг аҳамияти жуда муҳимдир. Чунки, эркин рақобатчилик ҳар бир ишлаб чиқарувчидан, ҳар бир тадбиркордан камроқ меҳнат ва маблағ сарфлаган ҳолда кўпроқ натижага эришишни, аниқ-равшан мақсадни кузлаб ҳаракат қилишни талаб этади. Шу туфайли меҳнат интизомига оид қоидалар иш берувчилар билан ишловчи ходимлар уртасида тузиладиган шартномаларнинг етакчи шартларини ташкил этади.

Меҳнат интизоми деганда, аввало корхона, муассаса, ташкилотда урнатилган тартиб-қоидалар тушунилади. Бу тартиб-қоидалар ишни ташкил этиш ва муайян меҳнат операцияларини амалга оширишни ҳам, асбоб-ускуна ва бошқа жиҳозлар билан қандай муносабатда бўлишни ҳам, иш вақти режимига риоя қилишни ҳам, меҳнат муҳофазасига оид талабларни бажаришнинг ҳам, хуллас, иш жараёнидаги барча ҳаракатларни уз ичига олади.

Мехнат интизомига тааллуқли қоидалар Ўзбекистон Республикаси Мехнат кодексида, махсус низомларда, корхонада тузилган жамоа шартномасида, Ички мехнат тарихи қоидаларида, айрим ишларни бажариш йуриқномаларида ва бошқа локал ҳужжатларда баён этилади. Мехнат интизоми ҳар бир ишчи ва хизматчи фаолиятининг асосий мезонидир. Мехнат интизомига қатъи амал қилувчи, узининг ишлаб чиқариш топшириқларини яхши бажарувчи ходимлар мактовга, моддий ва маънавий рағбатга сазовор бўлса, интизомсиз ходимлар фаолияти қораланмоғи ва уз жазосини олмоғи лозим.

Қорхона маъмурияти – тадбиркор ишга янги қабул қилинган ҳар бир ходимни ишга қуйишдан аввал қорхонадаги ички тартиб-қоидалар билан, унга юқлатилган вазифалар, унинг асосий бурчлари билан атрофлича таништирмоғи лозим.

Мехнат кодексининг 174 моддасида қорхонанинг Ички мехнат тартиби ҳақида маълумотлар берилди. Қорхонада мехнат тартиби иш берувчи қасаба уюшма қумитаси ёки бошқа вақиллик органи билан қелишиб тасдиқлайдиган ички мехнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

Қорхонада мехнат қилаётган ҳар бир ходим уз мехнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, мехнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг фармойишларини уз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, мехнат муҳофазаси, техника ҳавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкини авайлаб асраши шарт.

Ходимнинг мехнат вазифалари ички мехнат тартиби қоидаларида, интизом тугрисидаги низомларда, қорхонада қабул қилинган локал ҳужжатларида (жамоа шартномаси, йуриқнома ва бош), мехнат шартномасида аниқ белгилаб қуйилади.

Иш берувчи эса ходимлар мехнатини ташкил қилиши, қонун ҳужжатларида, мехнат шартномасида назарда тутилган мехнат шароитларини яратиб бериши, мехнат ва ишлаб чиқариш интизоминини таъминлаши, мехнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг мехнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Иш берувчи ходимдан унинг мехнат вазифалари доирасига қирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга ҳилоф ёки

ходимларнинг ҳаёти ва соғлиги учун хавф тугдирувчи, уларнинг шаъни ва кадр-қиммати камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

Меҳнат кодексининг 180 моддасида ходимларни меҳнат учун рағбатлантириш чоралари расмийлаштирилгандир. Ишдаги ютуқлари учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қулланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қулланиш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномаларида, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, интизом тугрисидаги низомларда белгилаб қўйилади. Ходимлар меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат муқофотларига тақдим этилиши мумкин.

Иш ҳақи, муқофотлар, қушимча туловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа туловлар рағбатлантириш турларига қирмайди. Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида (183 м) ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қулланилмайди.

Меҳнат қонунчилигида интизомсиз ходимларни интизомий жазога тортиш ҳам қўзда тутилгандир. Меҳнат кодексининг 181 моддасида ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қўйдаги интизомий жазо чораларини қуллашга ҳақли:

1. хайфсан.
2. уртача ойлик иш ҳақининг 20 фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш. Ишчи меҳнат тартиби қоидаларида ходимга уртача ойлик иш ҳақининг 40 фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш иш берувчи томонидан амалга оширилади.
3. меҳнат шартномасини бекор қилиш (МК 100 м 3 ва 4 банд). Булардан бошқа интизомий жазо чораларини қулланиш таъқиқланади.

Меҳнат қонунчилигида интизомий жазоларни қулланиш тартиблари ҳам белгилаб берилгандир.

Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан қулланилади. Интизомий жазо қулланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати

талаб килиниши лозим. Бундан бош тортиш унга нисбатан жазо куллашга тусик була олмайди.

Интизомий жазони кулланишда содир этилган ножуя харакатнинг кай даражада огир эканлигига, уни содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулк-атвори хисобга олинади. Хар бир ножуя харакат учун факат битта интизомий жазо кулланилади. Интизомий жазо бевосита ножуя харакат аниклангандан кейин, узоги билан бир ой ичида кулланилади. Ножуя харакат содир этилган кундан бошлаб 6 ой утгандан, текшириш натижасида аникланганда эса-содир этилган кундан бошлаб 2 йил утгандан кейин жазони куллаб булмайди. Жиноий жазо берилгани тугрисидаги буйрук ёки карор ходимга маълум килиниб тилхат олинади.

Интизомий жазонинг амал килиш муддати жазо кулланилган кундан бошлаб 1 йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб хисобланади.

Интизомий жазони куллаган иш берувчи уз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, мехнат жамоаси ёки рахбари илтимосига кура жазони 1 йил утмасдан олдин хам олиб ташлашга хакли. Интизомий жазо устидан яна мехнат низоларини куриш учун белгиланган тартибда шикоят килиниши мумкин.

Мехнат низосини куриб чикаётган орган содир этилган ножуя харакат кандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг олдинги хулк - атворини, мехнатга булган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган харакатнинг огирлик даражасига мос келишини, иш хисобга олиб, ходимга нисбатан кулланилган интизомий жазони гайриконуний деб топиш ва уни бекор килиш тугрисида карор чикаришга хакли.

Умуман мехнат интизомига риоя килиш барча ходимларнинг масъулиятли бурчидир. Уни тугри тушуниб, ишлаб чикаришда таълим ва тарбияни кучайтириб, юксак уюшкоклик ва интизомлиликни таъмин этаётган мехнат жамоалари катта натижаларга эришмокдалар.

Назорат учун саволлари

1. Мехнат интизоми хакида нима дейсиз.
2. Мехнат интизомининг ахамиятини тушунтириб беринг.
3. Мехнат интизомини мустахкамлаш чораларини санаб курсатинг.
4. «Ички мехнат тартиби коидалари» кандай хужжат?
5. Интизомий жазо ва унинг турлари хакида гапиринг.

Адабиёт

1. Узбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. 2001 й.
2. Узбекистон Республикасининг Мехнат Кодекси. Т. Адолат. 1996 й.
3. К.Кодиров. Мехнатга оид хужжатларни расмийлаштириш намуналари. Т. Адолат. 2000 й.
4. Мехнат конунчилигидан нималарни билиш керак. Саволлар ва жавоблар. Т. Узбекистон. 1990 й.

17-Мавзу: Шартнома томонларининг моддий жавобгарлиги.

Режа:

1. Моддий жавобгарлик хакида тушунча.
2. Томонларнинг моддий жавобгарлиги.
3. Жавобгарлик турлари ва зарарни коплаш йуллари.

Таянч тушунчалар

Моддий зарар ва уни келтириб чиқарадиган ҳолатлар, шартнома тарафларининг моддий жавобгарлиги, зарар миқдорини исботлаш, маънавий зарар, унинг шакли, жабрланувчи ва унинг талаблари, мехнатга қобилиятсизлик.

1. Моддий, жисмоний, интеллектуал имкониятлардан тежаб-тергаб, энг самарали тарзда фойдаланиш зарурияти бозор иктисоди муносабатлари шароитида яшаётган хар кандай жамиятнинг бош шиорларидан, иш берувчи иктисодий-хукукий муносабат шаклларида бири булмиш иш берувчи ва ишловчи уртасидаги узаро шартнома алокалари жараёнида ходим ихтиёрига бериладиган асбоб-ускуналар, хом ашё ва бошка махсулотлар такдири учун унинг масъулияти чегаралари, ходимнинг мулки, саломатлиги ва хаётига иш жараёнида зарар етиши учун корхонанинг жавобгарлиги масалалари келишиб олинган мехнат шартномасида акс эттирилиши лозим.

Мехнат шартномасининг тарафлари мехнат сохасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошка тарафга етказган зарарни хужжатларда белгиланган коидаларга мувофик коплайдилар.

Мехнат шартномаси, келишувлар ва жамоа шартномасида тарафларнинг моддий жавобгарлиги аниклаб куйилади. Бунда иш берувчининг ходим олдидаги, ходимнинг эса иш берувчи олдидаги жавобгарлиги мутаносиб равишда белгиланиши шарт.

Моддий зарар етказилганидан кейин мехнатга оид муносабатларнинг бекор килинганлиги мехнат шартномаси тарафларини моддий жавобгарликдан озод килишга сабаб булмайди.

Мехнат шартномасининг бир тарафи узининг гайрихукукий айбли харакати ёки харакатсизлиги натижасида бошка тарафга етказган зарари учун моддий жавобгар булади. Тарафларнинг хар бири уз-узига етказилган моддий зарарнинг микдорини исботлаб бериши шарт килиб курсатилади.

Узбекистон Республикаси Мехнат кодексининг 187 моддасида ходимга туланиши лозим булган моддий зарар хакида гапирилади. Уз мехнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки мехнат килиш имкониятидан гайриконуний равишда махрум этилганлиги натижасида ходимга етказилган хар кандай зарарни, шу жумладан маънавий зарарни хам иш берувчи тулик хажмда тулайди.

Маънавий зарар тушунчаси конунчилигимизда Узбекистон мустакилликка эришгандан сунг пайдо булди. Собик шуролар

даврида маънавий зарарни коплаб булмайди, деб хисобланарди. Маънавий зарар-бу жисмоний шахсга етказилган ахлокий зарар булиб, у жабрланувчида мавжуд булган хис-туйгуларни чеклаб куйилишини ифодалайди.

Маънавий зарар (жисмоний ёки рухий азоблар) пул шаклида ёки бошка моддий шаклда ҳамда иш берувчи ва ходим уртасидаги келишувга мувофик равишда, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ холда вафот этган тақдирда эса, иш берувчи ва ходим оила аъзолари уртасидаги келишувга мувофик равишда белгиланган миқдорда копланеди. Маънавий зарарни коплаш юзасидан низо келиб чиқса, бу масала судда хал қилинади.

Меҳнат қилиш имкониятларидан ходим гайриқонуний равишда маҳрум этилса барча холларда ололмай қолган иш ҳақини иш берувчи унга тулаши шарт. **Бундай мажбуриятлар:**

- 1. Меҳнат шартномаси гайриқонуний равишда бекор қилинганда.*
- 2. Ходим гайриқонуний равишда бошка ишга утказилганда.*
- 3. Меҳнат низолари комиссиясининг қарори бажарилмаганда.*
- 4. Меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганда.*
- 5. Ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотларни тарқатганда келиб чиқади.*

Ходим меҳнатда майиб булиб қолса, касб касаллигига қалинса, соғлиги узгача тарзда шикастланиши оқибатида унга етказилган зарарни иш берувчи тулик ҳажмда тулаши шарт.

Ходимнинг қорхона ҳудудида ёки унинг ташқарисида майиб булиши, транспортда иш жойига келаётган ёки ундан кетаётганда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар булади.

Уз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтда юқори ҳавф манбаи натижасида ходимнинг соғлигига етказилган зарарни ҳам иш берувчи тулаши шарт (МК 189 м).

Моддий зарар жабрланувчининг майиб булишидан олдин олган уртача ойлик иш ҳақиға нисбатан фоиз хисобида, меҳнатга қобилиятини йукотганлик даражасига қура белгиланадиган ҳар ойлик туловдан, шикастланиш билан боғлиқ қушимча

харажатларнинг компенсациясидан, бир йула бериладиган нафака туловидан иборатдир.

Касбга оид меҳнат қобилиятини йукотганлик даражаси ва жабрланувчининг қушимча ёрдам турларига муҳтожлиги тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси томонидан аниқланади.

Зарарни қоплаш учун туловларни тайинлашда жабрланувчининг иш ҳақи, стипендия, пенсия ва бошқа даромадлар ҳисобга олинмайди. Бунда меҳнатда майиб бўлган ногиронларга зарарни қоплаш учун туланадиган сумма энг кам иш ҳақи миқдорининг 50 фоизидан оз бўлиши мумкин эмас.

Ходимнинг қупол эҳтиётсизлиги зарарнинг қелиб чиқишига сабаб бўлса, зарар миқдори жабрланувчининг айби даражасига қараб, мувофиқ равишда қамайтирилади.

Бундай аралаш жавобгарлик туланишни лозим бўлган зарарнинг қушимча турларига, бир йула бериладиган нафакага, боқувчининг вафоти муносабати билан зарарни тулаш ҳолларига татбиқ этилмайди. Ходим меҳнатда майиб бўлиши натижасида вафот этган ҳоларда, иш берувчи марҳумнинг қарамогида бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга зарарни тулаши шарт. Қарамогида бўлиши фараз қилиб олинади ва бунинг учун далил талаб этилмайди (МК 192м).

Қуйидагилар меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланади:

- 1. 16 ёшгача ногирон бўлиб қолган шахслар.*
- 2. 60 га тулган эрқаклар ва 55 ёшга тулган аёллар.*
- 3. Белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар.*

Вафот этган шахснинг қарамогида бўлган ва зарарни ундиришга ҳақли бўлган шахсларга туланадиган зарар миқдори марҳумнинг уртача ойлик иш ҳақи миқдорида белгиланади.

Зарар туловини олишга ҳақли бўлган шахсларнинг ҳар бирига тегишли бўлган зарар миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг мазкур шахсларнинг ҳаммасига тугри қелади қисми улар сонига тақсимланади.

Боқувчисини йукотганлиги муносабати билан зарар туловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар оладиган пенсияси, иш ҳақи, стипендия ва бошқа даромадлар зарар тулови ҳисобига қиритилмайди. Бунда қарамогидаги ҳар бир шахсга тегишли

булган зарарни коплаш суммаси энг кам иш хаки микдорининг 50 фоизидан оз булиши мумкин эмас.

Ходимнинг соглигига шикаст етказилганлиги ёки вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан бир йула бериладиган нафаканинг микдори жамоа шартномасида белгиланиши ёки касаба уюшма кумитаси ёхуд бошка вакиллик органи билан келишувга биноан белгиланади. Ходимнинг соглигига шикаст етказилганлиги муносабати билан бир йула бериладиган нафаканинг микдори жабрланувчининг бир йиллик иш хакидан кам булмаслиги лозим. Ходимнинг вафоти муносабати билан бир йула бериладиган нафаканинг микдори эса, мархумнинг 6 йиллик уртача иш хакидан кам булиши мумкин эмас.

Мехнат вазифаларини бажариш билан боглик холда ходимнинг соглигига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан зарарни тулаш тартиби ва муддатлари Республика хукумати томонидан белгиланади.

Ходимнинг шахсий буюмлари ва мол-мулкига зарар етказган иш берувчи бу зарарни натура холида коплаши лозим. Бунинг иложи булмаган такдирда ходимнинг розилиги билан мол-мулкнинг киймати шу жойда амалда булган бахо буйича тула хажмда копланади.

Зарарни ундириш хакидаги аризани иш берувчига жабрланувчи ходим, у вафот этган такдирда эса зарра туловини олишга хакли булган манфаатдор шахслар беради.

Иш берувчи аризани куриб чикиши ва ариза тушган кундан эътиборан 10 кунлик муддат ичида тегишли карор кабул килиши шарт.

Иш берувчининг ходимга зарарни тулаш хакидаги буйругининг нусхаси ёки рад этиш хакидаги далил кабул килинган кундан бошлаб 3 кунлик муддат ичида ходимга ёки манфаатдор шахсларга берилади.

Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг карорига рози булмаган ёки белгиланган муддатда жавоб олмаган такдирда улар мазкур низони хал килиш учун судга мурожаат килишлари мумкин.

Назорат учун саволлар

1. Моддий жавобгарлик тушунчасини изохлаб беринг.
2. Иш берувчининг моддий жавобгарлигига нималар киради?
3. Ишловчи кандай ҳолатларда моддий жавобгар булади?
4. Моддий жавобгарлик турларини тушунтиринг.

Адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. Адолат. 1996 й.
2. Хукукий ислохотлар: фуқароларнинг меҳнат ва пенсия таъминоти тугрисидаги қонунчилиги. Қулланма. Т. 1995й.
3. К. Кодиров Меҳнатга оид ҳужжатларни расмийлаштириш намуналари. Т. Адолат. 2000 й.
4. Меҳнат қонунчилигидан нималарни билиш керак. Саволлар ва жавоблар. Т. Ўзбекистон. 1990 й.

18-Мавзу. Меҳнатни муҳофаза қилиш.

Режа:

1. Меҳнатни муҳофаза қилиш тушунчаси.
2. Меҳнат муҳофазасини режалаштириш.
3. Ходимларни соғломлантириш тадбирлари.
4. Зарарли ишлаб чиқаришлар таъсирини зарарсизлантириш.

Таянч тушунчалар.

Меҳнатни муҳофаза қилиш тушунчаси, соғлом меҳнат шароити, меҳнат муҳофазасини режалаштириш, ходимларни соғломлаштириш тадбирлари, зарарли ишлаб чиқаришлар, таъсирни зарарсизлантириш, Меҳнат муҳофазасига доир қонун ҳужжатлари.

Мехнат мухофазаси инсоннинг меҳнат фаолияти, соғлиги ва ҳаётига бевосита дахлдор тушунча сифатида муҳим аҳамият касб этади. Мехнат фаолияти жараёнида инсон ҳаёти ва соғлигининг ҳавфсизлигини таъминлашга қаратилган ҳуқуқий, ижтимоий, иқтисодий, санитария-гигиена, даволаш-профилактика, реабилитация каби тадбирлар тизимидан иборат. Мехнат мухофазасига нисбатан бундай ёндошув ҳавфсиз ва соғлом меҳнат шароитини таъминлашга қаратилган ва шу билан бирга, ҳуқуқий, иқтисодий, ташкилий-техникавий, тиббий ва бошқа тадбирларни уз таркибига қамраб олган. Бу тадбирлар Ўзбекистон Республикасининг «Мехнатни муҳофаза қилиш тугрисида» 1993 йил 6 майдаги қонунда мужассамлашган.

Мехнат мухофазасига оид муносабатларнинг ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солинишида Ўзбекистон Республикасининг юқорида зикр этилган «Мехнатни муҳофаза қилиш тугрисида» ги ва «Фуқаролар соғлигини сақлаш тугрисида» 1996 йил 29 августдаги қонунлари муҳим урин тутуди.

«Мехнатни муҳофаза қилиш тугрисида» ги қонун ишлаб чиқиш усуллари, мулк шаклидан қатъий назар, меҳнатни муҳофаза этишни ташкил қилишнинг ягона тартибини белгилайди. Фуқароларнинг соғлиги ва меҳнатни муҳофаза қилинишини таъминлашга қаратилган мазкур қонуннинг 1-моддасида Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнати муҳофаза қилиниш ҳуқуқига эга экани қуръатилган. Ушбу қонуннинг 2-моддасида меҳнат муҳофаза тушунчасининг кенг маънодаги таърифи қелтирилган. Унга қура, меҳнатни муҳофаза қилиш-тегишли қонун ва бошқа норматив ҳужжатлар асосида амал қилувчи, инсоннинг меҳнат жараёнидаги ҳавфсизлиги, сихат-саломатлиги ва иш қобилиятининг сақланишини таъминлашга қаратилган ижтимоий-иқтисодий, ташкилий, техникавий, санитария-гигиена ва даволаш-профилактика тадбирлари ҳамда воситалари тизимидан иборадир.

Мазкур қонун ишлаб чиқаришда соғлом ва ҳавфсиз меҳнат шароитларини таъмин этишда жуда қатта аҳамият касб этади. Шунингдек у:

1. Мехнатқашларнинг меҳнат муҳофазасига оид ҳуқуқларини таъминлайди;

2. Мулкнинг барча шаклидаги корхоналарда ходимлар билан иш берувчи уртасидаги меҳнат муҳофазасига оид муносабатларни ҳуқуқий жихатдан тартибга солишнинг ягона тартибини белгилаб беради;

3. Ходимлар учун соғлом ва хавфсиз меҳнат шароитларини таъминлашга ҳуқуқий замин яратади.

Меҳнатни муҳофаза қилиш борасида қабул қилинган қонунлар орасида Ўзбекистон Республикасининг «Фуқаролар соғлигини сақлаш тугрисида» ги қонуни алоҳида урин тутди. **Мазкур қонуннинг асосий вазифаси:**

1. Фуқаролар соғлигини сақлашга доир ҳуқуқларининг давлат томонидан қафолатланишини таъминлаш;
2. Фуқароларнинг соғлом турмуш тарзини шакллантириш;
3. Давлат органлари, корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоат бирлашмаларининг фуқаролар соғлигини сақлаш соҳасидаги фаолиятини ҳуқуқий жихатдан тартибга солишдан иборат.

Шу билан бирга, бу борада бошқа қонун ҳужжатлари, жумладан, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, қарорлари ва фармойишлари, тегишли норматив – ҳуқуқий ҳужжатлар, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан қабул қилинган қарорлар, бошқа давлат органлари ҳужжатлари, жамоа шартномаси ҳамда келишувлари тадбиқ этилади.

2. Вазирликнинг меҳнатга оид муносабатларини тартибга солиш шарт-шароитларини ва уни муҳофаза қилишни такомиллаштириш соҳасидаги вазифалари қуйидагилардан иборат:

- соғликни сақлаш вазирлиги билан биргаликда меҳнат шарт-шароитларини баҳолаш учун норматив база ишлаб чиқилишини ташкил этади, иш уринларининг меҳнат шароитлари буйича аттестациядан утказишга услубий ёрдам курсатади;
- меҳнат-аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш буйича қонун ва норматив ҳужжатларга риоя қилиниши устидан белгиланган тартибда давлат назорати ва текширувини амалга оширади;

- Вазирлик ва идораларининг имтиёзли пенсия таъминоти, кушимча таътил, кискартирилган иш куни ҳукукини берувчи ишлаб чиқариш, иш турлари, касб ва лавозимлар ҳамда курсаткичлар руйхатига узгартишлар киритиш тугрисидаги таклифлар юзасидан ҳулосалар беради;
- Ноқулай меҳнат шароитларида ишлаганлик учун бериладиган имтиёзлар ва компенсацияларнинг амалдаги руйхатига узгартиришлар киритиш учун Вазирлар Маҳкамасига таклифлар тайёрлади;
- Манфаатдор идоралар, шунингдек Ўзбекистон қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши иштирокида меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий муҳофаза қилиш соҳасига оид қонун ҳужжатлари ва норматив методик ҳужжатлар лойиҳаларини ишлаб чиқади;
- Меҳнат шарт-шароитлари, унга ҳақ тулаш, иш билан таъмилаш, кексалар, пенсионерлар, ногиронлар ва боқувчисини йўқотган, давлатнинг қўллаб-қувватлашига эҳтиёжманд оилаларни ижтимоий муҳофаза қилиш масалалари бўйича илмий тадқиқотларни мувофиқлаштиради.

3. Иш берувчи ходимни касб касаллиги пайдо бўлиш эҳтимоли юқори даражада экани олдиндан аён бўлган ишга қабул қилаётганда уни бу ҳақда огоҳлантириши шарт.

«Меҳнатни муҳофаза қилиш тугрисида» ги қонуннинг 17-моддасига биноан иш берувчи соғлиқни сақлаш идоралари томонидан белгиланган тартибга мувофиқ равишда бир қатор касб ва ишлаб чиқариш ходимларини аввало, меҳнат шартномасини имзолаш пайтида дастлабки текширувдан ҳамда меҳнат шартномаси амал қилган давр мобайнида вақти-вақти билан тиббий куриқдан утқазиб туришни ташкил қилиши лозим. Ходимлар ҳам, уз навбатида ундан бош тортишга ҳақли эмас. МҚнинг 214 моддасида курсатилганидек, иш берувчи қуйидаги ходимларни тиббий куриқдан утқазишни ташкил қилиши шарт:

- 1) 18 ёшга тулмаганлар;
- 2) 60-ёшга тулган эркаклар, 55 ёшга тулга аёллар;
- 3) ногиронлар;
- 4) меҳнат шароити ноқулай, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;

- 5) озик – овкат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат курсатиш билан боғлиқ булган бошқа тармоқлардаги ишларда банд булганлар;
 - 6) умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муаасасаларининг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул булган педагог ва бошқа ходимлари.
4. Маълумки, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2000 йил 6 июндаги 300 сонли буйруғи билан «Ходимларни ишга қабул қилишда дастлабки ва даврий тиббий курикларни утқазишга доир йуриқномаси» тасдиқланган. Ишга қабул қилишда дастлабки тиббий куриқдан утқазишдан мақсад-ходимларнинг улар зиммасига топшириладига ишга мувофиқлигини (яроқлилигини) аниқлаш, бахтсиз ходисалар, умумий ва аҳоли саломатлигини муҳофаза қилиш юқумли ва паразитар касалликларнинг тарқалишига йул қуймасликдан иборат.

Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2000 йил 6 июндаги 300-сонли буйруғи билан касб касалликлари хақида хабар қилиш, уларни текшириш, қайд этиш ва ҳисобга олиш тартиби хақида йуриқнома ҳам тасдиқланган. Мазкур йуриқнома барча даволаш профилактика муассасалари учун зарур ва асосий ҳужжат ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси касб ва соғлиқларини ҳисобга олиш тизими қуйидагилар учун мулжалланган:

- *касб касалликларини назорат қилувчи сан-эпидстанцияларга зудлик билан хабар қилиш;*
- *касб касалликлари ходисаларининг махсус текширувини утқазии;*
- *зарарни ишлаб чиқариш омилларининг одам саломатлигига таъсирини бартараф этиш ва уларнинг олдини олиш юзасидан чора тадбирлар утқазии;*
- *Ўзбекистон Республикасида касб касаллигига чалиниш ҳолатини таҳлил этиш ва уларни профилактика қилишининг муқаммал дстурларини ва назорат этиш усулларини амалиётга жорий этиш;*

- *Ахоли саломатлиги хакидаги маълумотларнинг умумий тизимида айрим хасталиклар тугрисидаги маълумотлар билан таъминлаш.*

Назорат учун саволлар

1. Мехнатни муҳофаза қилиш деганда нимани тушунасиз?
2. Ходимларни соғломлаштириш тадбирларига нималар қиради?
3. «Мехнатни муҳофаза қилиш тугрисида» ги қонунга изоҳ беринг?
4. Зарарли ишлаб чиқаришлар хакида гапириб беринг?
5. Ходимнинг соғлигига салбий таъсир этувчи ҳолатларни зарарсизлантириш хакида гапиринг.

Адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. 2001 й.
2. Ўзбекистон Республикасининг Мехнат кодекси. Т. 1996 й.
3. Мехнатни муҳофаза қилиш тугрисида қонун. 1993 й 6 май.
4. Қорхоналар тугрисида қонун. Т. Адолат. 1997 й.

19-Мавзу: Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қушимча қафолатлар.

Режа:

1. Аёллар меҳнати ва уни муҳофаза қилиш.
2. Ёшлар меҳнати ва уни муҳофаза қилиш.
3. Мехнат фаолияти пасайган шахслар ва пенсионерларнинг меҳнатини муҳофаза қилиш.

Таянч тушунчалар

Аёллар меҳнати ва ҳукуки ҳамда уларни халқаро ҳуқуқ нормаларига мослиги, бу соҳадаги миллий қонунчилик талаблари.

Ёшлар, уларнинг жамиятда тутган урни, вояга етмаганлар ҳукуки ва уни ҳимоя қилиниши, ёшлар учун имтиёзлар. Меҳнат фаолияти пасайган шахслар ва ногиронлар ҳукуки в уни ҳимояланиши.

1. Маълумки, Ўзбекистон Республикаси меҳнат қонунчилигида аёллар меҳнати учун турли имтиёз ва қафолатлар белгиланган. Бу имтиёз ва қафолатларнинг барчаси халқаро ҳуқуқий нормаларга, уларнинг қоидаларига асосланган. Эслатиш жоизки, Ўзбекистон Республикаси 1979 йил 18-декабрда Нью-Йоркда қабул қилинган «Аёлларни қамситилишининг барча шаклларига барҳам бериш тугрисида» ги Конвенцияга қушилган. Мазкур конвенцияда аёлларнинг ижтимоий – иқтисодий фаолият соҳасида эрқаклар билан тенг ҳуқуққа эга бўлиши учун барча зарур чора-тадбирлар амалга оширилиши лозимлиги таъкидланган. Ушбу Конвенция ва бошқа халқаро ҳуқуқий ҳужжатларда баён этилган қоидалар. Ўзбекистон Республикаси Конституцияси ҳамда меҳнат қонунчилигида тулик ақс эттирилган.

Ўзбекистон Президенти Ислоҳ Қаримов 1999 йилни «Аёллар йили» деб эълон қилар экан, унинг аҳамияти хусусида шундай деган эди: «Инсоният тарихи шундан гувоҳлик берадики, минг йиллар давомида ҳар қайси жамиятнинг маданий даражаси ва маънавий барқамоллиги аёлларга бўлган муносабати билан белгиланади».

Юртбошимиз аёлларнинг жамият маънавий ҳаётида тутга урни ҳақида тухталиб бундай деган эди: «Ишончим қомилки, янги йилимизни мунис ва дилбар аёлларимиз тимсолида «Нафосат йили», «Гузалик йили», «Меҳр муҳаббат йили» деб аталиши маънавиятимизга янги мазмун ва қуч беради. Маънавий ҳаётимизда янги муҳим босқич бўлиб қолади.

Ўзбекистонда аёллар ҳуқуқларини қафолатлаш оналик ва болаликни ҳимоя этиш, хотин-қизларни иқтисодий, ижтимоий, сиёсий ва маънавий талаб эҳтиёжларига оид давлат сиёсати

халқаро ҳуқуқий нормаларга, шунингдек халқимизнинг миллий маданиятига таянган ҳолда амалга оширилмоқда. Мисол тариқасида Ўзбекистоннинг 1919 йилда Женевада қабул қилинган ва 1952 йил 28 июнда қайта қуриб чиқилган Оналикни муҳофаза қилиш тугрисидаги 103-Ковенцияга қушилганини таъкидлаб ўтиш мумкин. Бундан ташқари Президент И.Каримов ташаббуси билан 1991 йилда Ўзбекистон Хотин-қизлар Кумитасининг ташкил этилгани, шунингдек, «Тадбиркор аёл» уюшмасининг тузилгани айни муддаодир.

«Аёллар йили», «Соғлом авлод йили», «Оналар ва болалар йили» давомида хотин-қизлар соғлигини яхшилаш, уларнинг жамиятдаги ролини ошириш борасида қўй ишлар қилинди. Бу уринда Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1-майда қабул қилинган «Аҳолини иш билан таъминлаш тугрисида»ги Қонуннинг 7-моддасида қўрсатилганидек ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналадиган ва меҳнат бозорларида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга 14 ёшга тулмаган ва ногирон болалари бор, ёлғиз ота ва оналарга ҳамда қўй болали оналарга давлат томонидан қўшимча қафолатлар қўзда тутилган. Ушбу қафолатлар қорхоналарда қўшимча иш жойларини ташкил этиш, шунингдек бу тоифа фуқароларини ишга жойлаштириш учун иш жойларининг энг кам миқдорини белгилаш қаби қоралар орқали таъминланади. Хомиладор аёлни, уч ёшга тулмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, иш берувчи бунинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Бу тоифа аёлларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

МҚнинг 84-моддасига биноан хомиладор аёллар, уч ёшга тулмаган боласи бор аёллар билан меҳнат шартномаси тузилганда дастлабки синов белгиланмайди.

Қонунда 12 ёшга тулмаган икки ёки ундан ортиқ боласи бор ёки 16 ёшга тулмаган ногирон боласи бор ёки 16 ёшга тулмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили 3 иш қунидан қам бўлмаган муддат билан ҳақ туланадиган қўшимча таътил бериш белгиланган. Бу аёлларга, уларнинг хоҳишига қўра, ҳар йили 14 қалендарь қунидан қам бўлмаган муддат билан иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилади.

Амалдаги конунчиликда, аёлларга ижтимоий таътиллер бериш кузда тугилган (МК 232, 233 моддалари). Меҳнат кодексининг 233-моддасига биноан, аёлларга туғишга кадар 10 календарь кун ва туккандан кейин 56 календарь кун, туғиш кийин кечган ёки икки ва ундан ортик бола тугилган холларда – 10 календарь кун муддат билан хомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий сугуртаси буйича нафака туланади.

2. Юртбошимиз ёшларнинг жамиятда тутган урни хакида гапириб бундай деган эди:

«Куп асрлик тарихий тажриба шундан далолат берадики, жамиятнинг хакикий бойлиги, бу-инсон, инсон авлодидир. Кишилик жамияти, эл-юртига, ватанига садокатли, имон эътиқоди бутун, мард ва жасур, малакаси етук, маънавияти юксак инсонлар билан хакли равишда фахрланади. Бу улугвор бетимсол бойлик хар кайси давлатнинг кудратли салохият манбайдир.

Соглом авлодни тарбиялаш – буюк давлат пойдеворини, фаровон давлат асосини куриш деганидир. Биз тарихан киска фурсат ичида бошка сохаларда булгани каби бу борадаги мақсад ва бурчимизни хам англаб етдик».

Маълумки, Узбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 21 сентябрда «Вояга етмаганлар ишлари буйича комиссиялар фаолиятини такомиллаштириш хакида» ги 360-сонли махсус қарори қабул қилинган. Мазкур қарорда вояга етмаганлар уртасида тарбиявий ишларни кучайтириш, улар томонидан ҳуқуқбузарлик содир этилишининг олдини олиш, бу йуналишда масъул булган давлат идоралари, жамоат ташкилотлари, хамда вояга етмаганлар ишлари буйича комиссиялар фаолиятини мувофиқлаштириш ва янада такомиллаштириш мақсадида:

- 1) вояга етмаганлар ишлари буйича комиссия хакида низом қабул қилинган;
- 2) Вазирлар Маҳкамаси ҳузурида вояга етмаганлар ишлари буйича комиссия тузилиб, унинг таркиби тасдиқланган.

Вояга етмаганлар ишлари буйича комиссиянинг асосий вазифалари этиб куйидагилар белгиланган:

- вояга етмаганларнинг ҳуқуқ ва конуний манфаатларини химоя қилиш, уларни назоратсиз, қаровсиз қолиши хамда улар уртасида содир этилаётган ҳуқуқбузарлик ва

жиноятларнинг келиб чиқиш сабаблари, шарт-шароитларини аниқлаш ва бартараф этиш чораларини амалга ошириш;

- жазони ижро этиш жойларидан озод бўлиб келган ёки махсус укув тарбия муассасаларидан кайтган вояга етмаганларни турар-жой ва иш билан таъминлашда ёрдам бериш, шунингдек вояга етмаганларни ижтимоий химоя қилиш бўйича қонунда қўзда тутилган вазифаларни амалга ошириш.

Мамлакатимизда ёшлар ҳаракатини ривожлантиришга қўмақлашиш мақсадида Вазирлар Маҳкамаси томонидан, Ўзбекистон ёшларининг «Қамолот» ижтимоий ҳаракати фаолиятини ташкил этишга қўмақлашиш тугрисида» 2001 йил 30 майдаги 240-сонли қарори қабул қилинган. Унга биноан, ҳаракатнинг дастурий мақсадлари ва уставда қўрсатилган вазифалари доирасида амалга ошириладиган фаолиятини маблағ билан таъминлаш мақсадида Ўзбекистон ёшларининг «Қамолот» ижтимоий ҳаракатини ривожлантириш жамғармаси ташкил этилиб, унинг низоми тасдиқланган.

Қонунга биноан 18 ёшга тулмаган ходимлар иш вақти ва дам олиш вақти соҳасида ҳам айрим имтиёزلардан фойдаланилади. Хусусан қонунда бу тоифа ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланган. Масалан, МҚнинг 242-моддасига мувофиқ, 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган ходимларнинг иш вақти ҳафтасига 36 соат, 15 ёшдан 16 ёшгача бўлган ходимларнинг, шунингдек, таътил вақтида ишлаётган 14 ёшдан 16 ёшгача бўлган укувчилар учун ҳафтасига қўпи билан 24 соат қилиб белгиланган. 18 ёшга тулмаган ходимлар иш вақтидан ташқари ишларга, тўтқи сменадаги ишларга, дам олиш ва байрам қўнларидаги ишларга жалб этиш маън этилган. 18 ёшга тулмаган ходимларга қаида 30 қалендарь қўнидан иборат меҳнат таътили берилади. Усмирнинг иш жойи, қасби, халқ хўжалигининг тармоғи таътил муддатига таъсир қўрсатмайди. Вояга етмаган ёшларга ҳам тулик иш қўни бўйича ишлаётган ходимларга туланадиган миқдорда ҳақ белгиланади. (МҚнинг 243-моддаси).

18 ёшга тулмаган усмирлар манфаатларини туларок муҳофаза қилиш мақсадида МҚнинг 247-моддасида усмирларнинг ота-онаси, васийлари, шунингдек, меҳнат муҳофазаси устидан назорат қилиб

турувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари буйича комиссияларга, агар усмир бажараётан иш унинг соглигига ёки унга бошқача тарзда зарар етказадан булса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этиш ҳуқуқи берилган.

Назорат учун саволлар

1. Аёллар меҳнати қандай хусусиятга эга?
2. Аёлларнинг меҳнат фаолиятидаги имтиёзларга нималар қиради?
3. Ёшларга қандай енгилликлар берилади?
4. Ногиронлар ва пенсионерлар меҳнатини муҳофаза этилиши ҳақида нима биласиз?
5. Мазкур масала буйича мавжуд қонун- ҳужжатларини санаб беринг.

Адабиётлар

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. Т. 2001 й.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси. Т. 1996 й.
3. Хотин-қизларга қушимча имтиёзлар тугрисида қонун. 1999 й апрель.
4. Хотин-қизларнинг ижтимоий муҳофазасини қучайтиришга оид қушимча чора-тадбирлар тугрисида. Президент фармони. 1999 йил 17 март.

20 – мавзу: Меҳнат низолари ва уларни ҳал этиш йуллари.

Режа.

1. Меҳнат низолари ҳақида тушунча.
2. Меҳнат низоларини қуриш ва ҳал этиш тартиби.
3. Меҳнат низоларини қелтириб чиқарадиган ҳолатлар ва уларни олдини олиш.

Таянч тушунчалар

Иктисодий муносабатлар ва конунчилик, ишлаб чиқариш ва тақсимлаш, ишлаб чиқариш ва тақсимотда адолатли тизим урнатиш, меҳнат низолари тушунчаси, низоларни куриб чиқувчи органлар, меҳнат низолари комиссияси, унинг иш юритиш тартиби.

Ижтимоий ҳаётнинг ҳамма соҳаларида конунлар устиворлигини таъминлаш, унга барча жисмоний ва юридик шахслар томонидан, қатъи амал қилинишига эришиш, ижтимоий адолат тантанасини қарор топтириш бозор иктисодининг муҳим шартларидан ҳисобланади.

Иктисодий муносабатларда, айниқса ишлаб чиқариш билан боғлиқ муносабатларда конунчиликнинг урнатилиши катта ижтимоий аҳамият касб этади. Чунки ишлаб чиқариш ва тақсимлашда одилона тамойилларни урнатмасдан туриб бошқа соҳаларда ҳеч қандай натижага эришиб бўлмайди.

Бу соҳада меҳнат конунчилигининг ишлаб чиқаришдаги низолар ва уларни ҳал этиш масалаларига оид ҳуқуқий нормалари муҳим аҳамиятга моликдир.

Меҳнат низолари деганда ишловчи ходим билан корхона, муассаса, ташкилот бошқаруви уртасидаги узаро келишмовчилик назарда тутилади. Унинг моҳияти ва мазмуни меҳнат конунлари, бошқа норматив ҳужжатлар, жамоа шартномаси, битимлар, меҳнат шартномаси (контрактни) қуллаш билан узвий боғлиқдир.

Меҳнат низолари меҳнат шартномаларини белгилаш ёки узгартириш масалаларини бир томонлама, конунга ҳилоф равишда узгартиришга уриниш туфайли келиб чиқади. Маъмурият вакилларининг амалдаги норматив ҳужжатлар талабларини билмасликлари, маблағларнинг исроф булиши ва корхонадаги маънавий муҳитнинг асоссиз ёмонлашуви оқибатида ҳам низолар келиб чиқиши мумкин.

Меҳнат низолари, уларни келиб чиқадиган ҳолатлари, уларни олдини олиш ва ҳал этишга оид қоидалар Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (1996 й)да, (XV боб), Ўзбекистон Республикасининг 1992 йил 2 июлдаги «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолияти қафолатлари

тугрисида»ги конунида, корхона, муассаса ва ташкилотларнинг узларида ишлаб чикиладиган жамоа шартномаси ва бошка махаллий характердаги нормаларда белгилаб куйилади.

Келишмовчиликлар вужудга келган ҳолатларда ходим манфаатини ифода этувчи тараф сифатида уларнинг вакиллик органи иштирок этиши мумкин.

Мехнат кодексининг 260 моддасига кура ходим мехнат низосини хал килиш учун уз хохишига кура, мехнат низолари комиссиясига ёки бевосита суд органига мурожаат этишга ҳақлидир.

Мехнат низоси комиссиясида куриб чиқилмаган деган важ билан ходимнинг аризасини рад этишга йул куйилмайди (мк. 269м).

Якка мехнат низоларини куриб чиқиш Мехнат кодекси нормалари билан тартибга солинади. Мехнат низоларига доир ишларни судда куриб чиқиш тартиби эса фукаролик процессуал кодекси талаблари билан тартибга солинади.

Мехнат кодексининг 262 моддасига кура корхона ва муассасаларда мехнат низолари комиссиясини тузиш назарда тутилади.

Бундай комиссия келишувчи томонларнинг узаро тенглик принципи асосида тузилади. Мехнат низолари комиссиясининг таркиби ҳамда ваколат муддати вакиллик органи қарори ва иш берувчининг буйруги билан тасдиқланади. Мехнат низолари комиссияси якка мехнат низоларини куриб чиқади. Бу комиссия келиб чиққан низоли масала буйича ариза берилган кундан бошлаб 10 кун ичида куриб чиқиши шарт. Иштирок эта олмаса бу ҳақда ёзма аризаси булиши талаб этилади. Низони куриб чиқиш пайтида ходим адвокат таклиф килиш ҳуқуқига ҳам эга.

Мехнат низолари комиссияси: 1) мажлисга гувоҳларни чақиртириш. 2) мутахассисларни таклиф килиш. 3) иш берувчидан зарур маълумотлар ва ҳужжатларни талаб килиш ҳуқуқига эга. Мажлисда маъмурият ва вакиллик органининг тенг микдордаги аъзолари иштирок этишлари керак.

Комиссия мажлисига томонларнинг вакиллари навбати билан раислик қиладилар. Бир мажлисда раислик ва котиблик вазифасини бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас. Комиссия мажлисида баённома тузиб, расмийлаштирилади. Қарор

томонларнинг келишувига биноан қабул қилинади. Бундай қарорлар: а) далиллар билан исботланган бўлиши. б) қонун ҳужжатларига мос келиши. в) меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак. Комиссия қарори мажлис раиси ва қотиби томонидан имзоланади. Қарор мажбурий қучга эга бўлиб, узгартирилишига йул қуйилмайди. Қарор тасдиқланиши билан, 3 кун ичида ходимга, иш берувчига ва қасаба уюшма ташкилоти қумитасига топширилади. Қарор устидан шикоят қилиш муддати (10 кун) тугагандан кейин 3 кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак. Комиссия қарори бажарилмаган тақдирда қупи билан 3 ой ичида суд органига муружаат қилинади. МК нинг 266 моддасида қурсатилишича суд ижрочиси меҳнат низолари комиссиясининг қарорини мажбурий тарзда ижро эттиради.

Меҳнат низолари комиссияси ишни 10 кун ичида қуриб, ҳал этмаса, ходим ушбу низони суд органига ҳавола қилишга ҳақлидир.

Амалдаги кодекснинг 268 моддаси қуйидаги ҳолатларда ходимга низони қуриш ҳақида судга муружаат қилиш ҳуқуқини беради:

1.ходим ва унинг вақиллик органлари. 2.меҳнат буйича инспектор. 3.иш берувчи комиссия қарорига рози бўлмаган тақдирда. 4.прокурор.

Меҳнат қонунчилигида белгиланишича меҳнат низолари қуйидаги ҳолатларда судлар томонидан қуриб чиқилади: 1.иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса. 2.низолар принципал масалаларга доир бўлса. 3.иш берувчига етказилган зарарнинг туланиши ҳақида бўлса. 4.соғлигига етказилган зарар учун товон пулини ундириш ҳақида бўлса. 5.ишга қабул қилиш рад этилгани ҳақида бўлса.

Меҳнат низолари буйича ходим судга ёки комиссияга муружаат этиш учун қуйидаги муддатлар белгиланади.

1.ишга тиклаш низолари буйича – ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган қундан бошлаб бир ой.

2.ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тулаш ҳақидаги низолар буйича – зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган қундан бошлаб бир йил.

3.бошка меҳнат низолари буйича–ходим уз ҳукуки бузилганлигини билган ёки билиши лозим булган кундан бошлаб уч ой.

Бундай муддатлар узрли сабаблар билан утказиб юборилган тақдирда суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин. Ходимнинг соғлигига етказилган зарарни коплашга доир низом буйича судга мурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.

Меҳнат шартномаси асосий ҳолда бекор қилиниб, ходим бошка ишга утказилган тақдирда, низони кураётган орган уни аввалги ишга тикланиши керак. Карорнинг ижроси кечиктирилган барча вақт учун ходимга уртача иш ҳақи туланади. Меҳнат низоларини курувчи органнинг ходими 3 ойдан куп булмаган муддат учун иш ҳақини тулаш тугрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилиши лозим.

Меҳнат низолари комиссиянинг қарори ёки суднинг ҳал қилув қарори назорат тартибида қайта қурилиб бекор қилинган тақдирда, ходимга туланган пул суммаларини ундан қайтариб олишга йул қуйилмайди.

Аммо низо масаласи буйича ходим томонидан ёлгон маълумотлар берилиши, сохта ҳужжатлар тақдим этилиши низо юзасидан чиқарилган қарорларнинг бекор қилинишига сабаб булса ва ходимнинг бу соҳадаги айби суд ҳукми асосида белгиланган булса, у ҳолда унга туланган барча суммалар ходимдан қайтариб олинади.

Назорат учун саволлар.

- 1.Ишлаб чиқариш жараёнидаги нормал маънавий муҳит тушунчасини баён этинг.
- 2.Меҳнат низолари деганда нимани тушунаси?
- 3.Меҳнат низоларининг олдини олиш йулларини санаб беринг?
- 4.Меҳнат низолари комиссияси қандай ташкил этилади?
- 5.Меҳнат низолари комиссиясининг иш фаолиятини тушунтиринг?
- 6.Меҳнат низоларини судда қуриш қоидаларини биласизми?

11.	Мехнат шартномасини бекор килиш коидалари	64
12.	Иш вақти ва дам олиш вақтлари	71
13.	Мехнат таътиллари ва ҳуқуқий асослари	77
14.	Мехнатга ҳақ тулаш коидалари	83
15.	Кафолатли туловлар ва компенсациялар	89
16.	Мехнат интизоми ва уни мустаҳкамлаш усуллари	94
17.	Шартнома томонларининг моддий жавобгарлиги	98
18.	Мехнатни муҳофаза килишнинг ҳуқуқий асослари ...	103
19.	Айрим тоифадаги ходимларга бериладиган қўшимча кафолатлар	108
20.	Мехнат низолари ва уларни ҳал этиш йуллари	113