

**М.Т.ҲАМДАМОВА, Х.Қ.БЎРИЕВ**

**МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ ТАШКИЛОТИДА  
МЕҲНАТ ҚОНУНЧИЛИГИ ҲУЖЖАТЛАРИ  
БИЛАН ИШЛАШ**

*Услубий қўлланма*

**Тошкент  
“O‘zkitobsavdo”  
2020**

**УЎК: 373.2:37.09(075)**

**КБК: 74.102я7**

**M20 Мактабгача таълим ташкилотида меҳнат қонунчилиги ҳужжатлари билан ишлаш:** Услубий қўлланма / М.Т.Ҳамдамова, Х.Қ.Бўриев; – Т.: “O‘zkitobsavdo”, 2020. – 204 б.

Мазкур ўкув қўлланма Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг давлатимиз миллий қонунчилигига меҳнат муносабатларини шакллантириш Меҳнат Кодекси билан ва бошқа меъёрий ҳукуқий ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Мактабгача таълим ташкилотларида фаолият кўрсатаётган раҳбар ходимлар (иш берувчи) фаолияти давомида меҳнат қонунчилигига риоя этилишини таъминлаш, меҳнат муносабатларига боғлиқ кўплаб ҳужжатлар билан ишлашини инобатга олиб, уларни бирхиллаштириш, ушбу турдаги ҳужжатларни расмийлаштиришда турлича ёндашувларни ва қонун бузилиши ҳолатларини олдини олиш ҳамда улардан фаолият жараёнида самарали фойдаланиш максадида Ўзбекистон Республикаси Мактабгача таълим вазирлиги бошқармаси ҳамда Мактабгача таълим муассасалари раҳбар ва мутахассисларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институти кадрлар бўлими томонидан ишлаб чиқилган.

*Муаллиф ва нашр учун масъуллар:*

**Ҳамдамова Махзұна Тұрсуновна**

**Мактабгача таълим муассасалари раҳбар ва мутахассисларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институти кадрлар бўлими бошлиги**

**Бўриев Хуршид Қосимович**

**Ўзбекистон Республикаси Мактабгача таълим вазирлиги Юридик бошқармаси бошлиги**

*Тақризчилар:*

**Олимов Қахрамон Танзилович**

**Мактабгача таълим вазирлиги педагог кадрлар сифатини ошириш бошқармаси бошлиги**

**Закиров Алишер Ақбарович**

**Мактабгача таълим муассасалари раҳбар ва мутахассисларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институти маънавий ва илмий ишлар бўйича проректори**

Мазкур нашр Ўзбекистон Республикаси Мактабгача таълим вазирлиги тизимидағи ташкилотлар доирасида **БЕПУЛ ТАРҚАТИШ УЧУН ТАЙЁРЛАНГАН**.

Қўлланмада Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси ва “Кадрлар масалалари бўйича маълумотнома” журналларининг ташкилотларда меҳнат қонунчилиги бўйича моддалардан фойдаланилди. Қўлланмада келтирилган мисоллардаги барча номлар, саналар ва далиллар ўзгартирилган. Ҳар қандай мос келишлар тасодифий ҳисобланади.

Қўлланманинг электрон нусхаси Мактабгача таълим муассасалари раҳбар ва мутахассисларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институтининг интернет сайтида жойлаштирилган.

Ушбу услубий қўлланма институтнинг **2020** йил **31** январдаги **1-сонли** йиғилишида мухокама қилинган ва нашрга тавсия этилган

**УЎК: 373.2:37.09(075)**

**КБК: 74.102я7**

**ISBN 978-9943-6297-6-9**

**© М.Т.Ҳамдамова, Х.Қ.Бўриев, 2020**

**© “O‘zkitobsavdo”, 2020**

## КИРИШ

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг давлатимиз миллий қонунчилигига меҳнат ҳуқуқий муносабатлари Меҳнат Кодекси ва бошқа меъёрий ҳуқуқий хужжатлар билан тартибга солинади. Ўзбекистон Республикасида барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эга бўладилар.

Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкий ҳолати ва мансаб мавқеидан, эътиқоди, жамоат бирлашмасига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашлар ва имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди. Бундай чеклашлар ёки имтиёзлар камситиш деб ҳисобланади. Давлат меҳнатнинг баъзи муайян соҳаларида ҳамда юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтоҷ бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисида алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашларни белгиланган, бундай фарқлашлар камситиш деб белгиланмаслиги лозим.

Ҳар бир шахснинг меҳнат ҳуқуқлари назорат қилувчи органлар, шунингдек меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан амалга ошириш йўли билан кафолатланади.

Республикамизда ишга қабул қилишга 16 ёшдан йўл қўйилади. Баъзи ҳолларда 15 ёшга тўлган шахслар ҳам ишга қабул қилиниши мумкин, аммо бунда тегишли тартибга риоя этилиши лозим, яъни 15 ёшга тўлган шахслар отоналаридан бирининг ёки уларнинг ўрнини босувчи шахснинг ёзма равишдаги розилиги бўлиши шарт. Лекин шундай ҳолда ҳам 18 ёшга тўлмаган шахсларнинг ишга қабул қилинишида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 241-моддасида назарда тутилган талабларга риоя этилиши қатъий назорат қилинади.

Маълумки, муайян бир хужжат тури турли хизмат вазиятларда турли кўринишларга эга, гарчи бунда уларнинг зарурий қисмлари ўзгармаса-да, ахборотнинг баён тарзи мазкур хизмат вазиятига мувофиқ қисман ўзгаради. Ана шуларни ҳисобга олиб мазкур ўқув қўлланма мактабгача таълим ташкилоти раҳбарлари учун тавсия сифатида хизмат қиласди.

Мазкур ўқув қўлланма 2 боб 22 параграфдан иборат бўлиб, унда меҳнат муносабатларининг айрим жиҳатлари қамраб олинган. Хусусан ходимлар билан

мехнат шартномаларини тузиш ва расмийлаштириш, меҳнат дафтарчаларини юритиш, ишга қабул қилиш тартиботи ва хужжатларни расмийлаштириш, иш берувчининг меҳнат муносабатлари соҳасидаги хатолари каби масалаларга бағишиланган бўлиб, ташкилот раҳбарларига меҳнат муносабатларини амалга оширишларида муҳим қўлланма вазифасини бажариш билан бир қаторда, мактабгача таълим тизимидағи бошқа бошқарма ва бўлимларда ҳам фойдали ҳисобланади.

Мазкур ўкув қўлланма тавсиявий ҳусусиятга эга бўлиб, меҳнат муносабатларидаги қўплаб олимлар томонидан яратилган адабиётларни чуқур ўрганган ҳолда амалиётда энг кўп учрайдиган ҳамда мураккаб бўлган хужжатлардан намуналар жамланган ва мактабгача таълим ташкилотларида фаолият кўрсатаётган раҳбар (иш берувчи) ходимлари учун меҳнат муносабатлари билан боғлиқ хужжатларни расмийлаштиришда турлича ёндашувларни ва қонун бузилиши ҳолатларини олдини олиш ҳамда улардан фаолият жараёнида самарали фойдаланиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Мактабгача таълим вазирлиги Мактабгача таълим муассасалари раҳбар ва мутахассисларини қайта тайёрлаш ва уларнинг малакасини ошириш институти кадрлар бўлими томонидан ишлаб чиқилди.

**1-боб**

**МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ  
ТАШКИЛОТИДА ХОДИМЛАР  
БИЛАН МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ  
РАСМИЙЛАШТИРИШ**

## **1.1.Меҳнат шартномасини тузиш ва расмийлаштириш**

### **Меҳнат шартномасини тузиш**

Ишга қабул қилишнинг асосий босқичи меҳнат шартномаси тузиш, яъни ходим ва иш берувчининг унинг барча шартлари бўйича **келишувга келишидир**.

**Меҳнат шартномаси** ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир (Ўз Р.МКнинг 72-моддаси).

### **Меҳнат шартномасини тузиш**

Агар ходим иш берувчига ҳар томонлама маъқул келган, зарур ҳолларда тиббий қўрикдан ўтган, меҳнат шартномаси лойиҳасида унга таклиф қилинган барча меҳнат шартларига рози бўлган, ташкилотнинг локал ҳужжатлари билан таниширилган бўлса, меҳнат шартномасини имзолашни бошлаш мумкин. Меҳнат шартномаси ёзма шаклда **2 нусхада** тузилади, улардан биттаси албатта ходимга, иложи бўлса, имзо чектириб топширилади.

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

- иш жойи (ташкилот ёки унинг бўлинмаси);
- ходимнинг меҳнат вазифаси – мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозим;
- ишнинг бошланиш куни;
- меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;
- меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.

Меҳнат шартномаси 3 ойгача синов муддати билан тузилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат хукуқлари ва кафолатлари даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

## **Меҳнат шартлари**

**Меҳнат шартлари** деганда муайян мутахассислик, малака ёки лавозимда амалга ошириладиган меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омиллари (меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар)нинг жами тушунилади. **Меҳнат шартлари** меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив хужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади (ЎзР МКнинг 72, 88-моддалари).

Бироқ, бир қатор сабабларга кўра ходим ишга кираётганда белгиланган меҳнат шартлари кейинчалик ўзгартирилиши мумкин. Агар ходимнинг меҳнат шартлари иш берувчи томонидан технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги муносабати билан ўзгартирилаётган бўлса, ходим бу ҳакда бўлажак ўзгаришлардан камида икки ой олдин огоҳлантирилади. Ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этган тақдирда у билан меҳнат шартномаси ЎзР МК 89-моддасига мувофиқ бекор қилинади.

## **Меҳнат шартномасининг шакли**

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади.

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

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

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва ишга қабул қилиш хуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзолари билан мустаҳкамланиб, имзолангандан муддати қайд этиб қўйилади. Мансабдор шахснинг имзоси имзонинг ҳақиқий ва ваколатли эканлигини таъкидлаш тариқасида корхона муҳри билан (муҳр мавжуд бўлган тақдирда) тасдиқланади.

## **Меҳнат шартномасининг муддати**

ЎзР М Книнг 75-моддасига мувофиқ меҳнат шартномалари:

- **номуайян муддатга;**
- **беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;**
- **муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.**

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади. Демак, беш йилгача бўлган муайян муддатга ва муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномалари муддатли шартномалардир.

## САВОЛ

Ишга қабул қилиш ҳақида буйруқ чиқаришга меҳнат шартномаси асос бўладими?

ЎзР МК 82-моддасига қўра, ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади.

Иш берувчи ходимни ишга қабул қилишни буйруқ билан расмийлаштиради, ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофик равишда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади. *Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ ходим билан тузилган меҳнат шартномаси (контракт)га зид бўлмаслиги керак.*

Буйруқ лойиҳаси ташкилот директори томонидан расмийлаштирилади ва унга тартиб рақами берилади. Амалиётда ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ, ташкилотда ўрнатилган қоидалардан келиб чиқиб директор томонидан тасдиқланади. Виза буйруқ лойиҳасининг олд томонидан пастки чап томонда кўйилади. Ишга қабул қилиш ҳақида буйруқ ишга қабул қилиш хукуқига эга ташкилот директори томонидан имзоланади (ЎзР МК 82-моддаси *иккинчи ва учинчи қисмлари*). Ташкилот директорининг буйруғи ёки лавозим йўриқномалари билан директорнинг ўринбосарига (тарбиячи-методистга) ишга қабул қилиш ҳақида буйруқ чиқариш хукуқи берилиши мумкин.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ мажбурий тартибда Буйруқларни рўйхатга олиш китобида қайд этилади, унда буйруқнинг санаси ва рақами, мазмуни ва уни имзолаган шахс кўрсатилади.

Буйруқнинг биринчи нусхаси (асли) иш берувчидаги ёки ташкилотнинг кадрлар хизматида буйруқлар папкасида сақланади, папка рақамланган, тикилган ва муҳрланган бўлиши керак. Амалиётда буйруқнинг иккинчи нусхаси ходимнинг шахсий йифмажилдига қўшиб қўйилади, учинчи нусхаси – иш ҳақини ҳисоблаш учун бухгалтерияга берилади. Ташкилотда ҳар бир ходимга

**Т-2-сон** шаклда шахсий варақа тұлдирилиши шарт, унга ходимнинг асосий анкета-биографик маълумотлари, ҳарбий ҳисобда туриши ҳақида маълумотлар, меҳнат таътилларини бериш муддатлари ва қўшимча маълумотлар ёзилади.

Бунда шахсий варақа (Т-2-сон шакл)даги ёзув билан меҳнат дафтарчасидаги ёзувлар бир-бирига ўзаро мос бўлиши шарт. Ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги меҳнат дафтарчасига киритиладиган ҳар бир ёзув билан иш берувчи ушбу дафтарча эгасини шахсий варақасини имзолаш йўли билан 3 кун муддат ичида таништириши лозим<sup>1</sup>.

## САВОЛ

Амалиётда кўпинча ишга қабул қилишда ходимдан ариза талаб қилинади. Ходим ишга қабул қилиш ҳақида ариза ёзиши керакми?

Ишга қабул қилиш ҳақида ариза бериш қонунчиликда назарда тутилмаган. Ходимни ишга қабул қилиш ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси асосида чиқариладиган буйруқ билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун асос – ходимнинг аризаси эмас, балки **меҳнат шартномаси**дир.

Шу боис, аксарият ҳолларда амалиётда ходимдан ишга қабул қилиш ҳақида ариза ёзишни талаб қилишса-да, ходим ариза ёзишга мажбур эмас, чунки ишга қабул қилиш ҳақидаги масала ходимнинг илтимосига кўра эмас, балки тарафларнинг келишуви бўйича ҳал қилинади.

Агар ишга кираётган шахс ишга қабул қилиш ҳақида ариза ёзса, бу меҳнат қонунчилигини бузиш бўлмайди, аммо бу ҳолда ариза – ортиқча ҳужжат бўлиб, ҳеч нарсани ҳал қилмайди.

Шу билан бирга, ходим билан юзага келадиган баъзи бир низоларда ариза асқотиши мумкин. Масалан, ходимнинг муддатли меҳнат шартномасини тузмоқчи бўлганини унинг аризаси тасдиқлайди. Зоро, иш берувчининг муддатли меҳнат шартномаси тузиш бўйича ҳуқуқлари чекланган бўлиб, бундай шартномани у фақат ЎзР МКнинг 76-моддасида санаб ўтилган ҳоллардагина, шу жумладан ходим манфаатларини кўзлаб тузиши мумкин. Шу боис, ишга

<sup>1</sup>«Меҳнат дафтарчаларини юритиши тартиби ҳақида йўрикнома»нинг 2.3-банди. ЎзР Меҳнат вазирлиги ҳамда Ижтимоий таъминот вазирлиги томонидан тасдиқланган, Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан келишилган (1998 йил 7 январь, 8/04-1, 32/01, ДЖ/08-12-сонлар). ЎзР Адлия вазирлигига 1998 йил 29 январда 402-сон билан рўйхатга олинган (ўзг. ва қўш. билан). Шунингдек, қаранг. Гасанов М.Ю. «Ишга қабул қилиш: тартиботи ва расмийлаштириш» // «Kadrlar masalalari bo'yicha ma'lumotnomasi» журнали. 2014й. 1-сон. 11-бет).

кираётган шахснинг ёзма мурожаати ва унда муддатли меҳнат шартномасини тузиш илтимоси ва асосларининг кўрсатилиши ходим томонидан ўз манфаатларини тасдиқлаши ва иш берувчи томонидан ходим билан муддатли муддат шартномаси тузилганини асослаш бўлади.

## САВОЛ

Ишга қабул қилишда Мактабгача таълим ташкилотида дастлабки синов ҳақида шарт меҳнат шартномасида ёзилиши шартми?

ЎзР МКнинг 84-моддасига кўра, меҳнат шартномаси қўйидаги мақсадда **дастлабки синов** шарти билан тузилиши мумкин:

- ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;**
- ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.**

*Дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.*

Бу ҳолда ходимнинг меҳнат шартномасида ишга қабул қилинганлиги ҳақида оддий ёзув киритилади, ходим дастлабки синов билан қабул қилинганлиги кўрсатилмайди.

**Дастлабки синовдан мақсад** – бир тарафдан, иш берувчининг ходимнинг топширилган ишга лаёқатлилигини текшириш бўлса, бошқа томондан – мазкур ишни давом эттиришнинг қанчалик мақсадга мувофиқлиги ҳақида ходимнинг бирорта қарорга келиши.

**Синов муддати** – бу шундай даврки, унда иш берувчи ходим ўзи эгаллаган лавозимга қанчалик мувофиқлигини текшириб кўради.

Синов муддати ишга қабул қилишда тарафларнинг келишувига кўра белгиланади. Агар бундай шартлашув меҳнат шартномасига киритилмаган бўлса, демак, ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади. Дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Эътиборни шунга қаратиш жоизки, бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлғандагина бекор қилиши мумкин (ЎзР МКнинг 87-моддаси биринчи қисми).

Агар дастлабки синов муддати тугаб, унга қадар тарафлардан бирортаси ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаган бўлса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади (ЎзР МКнинг87-моддаси *тўртинчи қисми*).

Таниширув тартиботи пайтида олинган маълумотлар тарафларнинг тўғри иш тутишига етарли бўлмаса, улар меҳнат шартномасини дастлабки **синов шарти** билан тузишлари мумкин. Қонунчиликка мувофиқ белгиланган **синов муддати** давомида ходим ҳам ва иш берувчи ҳам, меҳнат муносабатларини давом эттириш ҳакида қатъий қарор қабул қилишлари мумкин.

*Бироқ, муайян шахслар гуруҳи учун, ҳаттокази ходим бунга эътиroz билдиrmаса ҳам, дастлабки синов белгиланмайди*

*ЎзР.МКнинг 84- моддасига биноан Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта маҳсус, касб-хунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишили таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичida биринчи бор ишга кираётган битириувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.*

**Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.** Агар синов, масалан, икки ойлик муддатга белгиланган бўлса, кейинчалик яна бир ойга синов белгилаш мумкин эмас, чунки ишга қабул қилишда синов бир марта, меҳнат шартномасида шартлашилган муддатга ўрнатилади. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар (давлат ва жамоат вазифаларини бажариш, хизмат сафарида бўлиш, иш ҳаки сақланмаган таътилда бўлиш ва ҳ.к.) дастлабки синов муддатига киритилмайди. Ходим бошқа ишга ўтказилганда синов муддати белгиланмайди. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди (ЎзР МКнинг 85-моддаси).

Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун хужжатлари ва ташкилотда ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади (ЎзР МКнинг 86-моддаси)<sup>2</sup>.

<sup>2</sup>Премкулов Х.Р. «Ишга қабул қилишда дастлабки синовни белгилаш» // «Kadrlar masalalari bo‘yicha ma’lumotnomasi» журнали. 2010й. 2-сон. 12-бет. Хикматов А.А., Хикматова Л.Я. «Ишга қабул қилишда дастлабки синов: амалиётдан саволлар» // «Kadrlar masalalari bo‘yicha ma’lumotnomasi» журнали. 2014й. 6-сон. 25-бет.

Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан, фақат агар ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни уddyалай олмаган бўлсагина, бекор қилиш мумкин.

Иш берувчи синов муддати натижаларига кўра ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга қарор қилган тақдирда, у бу ҳақда ходимни дастлабки синов муддати даврида, лекин камида синов муддати тугагунга қадар **уч кун** олдин ёзма равишда огоҳлантириши лозим (ЎзР МКнинг 87-моддаси). Ушбу уч кунлик муддат ходим огоҳлантирилган куннинг эртасидан бошланади (ЎзР МКнинг 13-моддаси биринчи қисми). Башарти муддатнинг сўнгги куни ишланмайдиган кунга тўғри келса, ундан кейин келадиган биринчи иш куни муддат тугайдиган кун деб ҳисобланади.

Агар иш берувчи синов муддати тугайдиган муддатни ўтказиб юборса, у ҳолда ходим билан меҳнат шартномасини Меҳнат Кодексида белгиланган умумий асосларда бекор қилиши мумкин бўлади. Меҳнат низоларини олдини олиш мақсадида, иш берувчи ходимни у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида уч кун олдин лозим тарзда огоҳлантириш чораларини кўриши зарур. Иш берувчига ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилиш нияти ҳақидаги огоҳлантириши ёзма шаклда унга имзо чектириб алоҳида хужжат кўринишида расмийлаштириш, унда ходим огоҳлантирилган вақтни аниқ кўрсатиш тавсия этилади. Ходим огоҳлантириш хатига имзо чекишдан бош тортган тақдирда тегишли далолатнома тузилиши керак.

Иш берувчи, ходим белгиланган синовнинг айнан нимасидан ўтолмаганлигини исботлаб бериши лозим бўлади. Бу ҳолда ишга қабул қилишда синов белгиланганлиги ҳақида хужжатлар ҳам, ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни уddyасидан чиқолмаётганлиги ҳақида хужжатларни лозим тарзда расмийлаштириш ҳам аҳамиятга эга.

Агар синов муддати давомида ходимнинг топширилган ишни бажара олмаслигини тасдиқловчи фактлар бўлмаса, лекин иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга бошқа асослар (ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгариши, корхонанинг тугатилиши, ходим томонидан узлуксиз ёки бир марта меҳнат вазифаларининг қўпол равишда бузилиши ва б.) мавжуд бўлса, меҳнат муносабатларини бекор қилиш бўйича белгиланган тартиб ва шартларга риоя этилган ҳолда тегишли асосларга кўра меҳнат

шартномаси бекор қилиниши мүмкін. Бундай ҳолда ходим билан меңнат шартномаси синовдан ўтмаганлик асосида бекор қилинишига йўл қўйилмайди<sup>3</sup>.

**Ишда ютиб чиқиши учун иш берувчи қуидагиларни исботлаб бериши керак:**

- ишга қабул қилишда барча талабларга риоя этилганини, хусусан, ходим ишга кираётганда синов муддати белгиланиши тақиқланган ходимлар тоифасига кирмаслигини (ЎзР МКнинг 84-моддаси учинчи қисми);
- ходим синов муддати белгиланган меңнат шартномасини имзолаб бўлгандан кейин ишга кирганини;
- синов муддати тўғри белгиланганини;
- ходим лавозим йўриқномаси ва иш берувчининг бошқа локал ҳужжатларида кўрсатилган функционал вазифалари билан таништирилганлигини;
- ходим айнан меңнат шартномасида шартлашилган ишни бажара олмаслигини. Бундай фактларни ишлаб чиқариш нормалари ёки ишлар ҳажмининг бажарилмаганлиги, ишдаги нуқсонлар, иш сифатининг пастлиги, белгиланган режаларнинг бажарилмаганлиги, тушумнинг камайгани ва ҳ.к.ни тасдиқлаши мүмкін. Бундай фактлар тегишли тарзда расмийлаштирилиши (далолатномалар, бевосита директорларнинг билдиргиси, ходимнинг тушунтириш хати ва ш.к. тузилиши) даркор.

**Эслаб қолинг!!!**

**Судда қуидаги ҳужжатлар талаб этилиши мүмкін:**

- ❖ меңнат шартномаси;
- ❖ лавозим йўриқномаси (агар бўлса);
- ❖ иш берувчининг локал ҳужжатлари, агар уларда синов муддатини белгилаш ва ўташ масалалари ёритиб берилган бўлса;
- ❖ иш вақти ҳисобини юритиш табели;
- ❖ иш берувчининг ходим синов муддатидан ўтмаганлиги ҳақидаги ҳужжатлар билан асослантирилган қарори;
- ❖ ишларнинг сифатсиз бажарилганлиги (ўз вақтида бажарилмаганлиги)ни исботловчи фактлар;
- ❖ меңнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқ.

<sup>3</sup> Ўзр Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги «Судлар томонидан меңнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишини тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги 12-сон Қарори 12-банди.

## **Ходим ўз манфаатларини ҳимоя қилиши учун қуидагиларни исботлаб бериши даркор:**

- у бажарадиган ва синов муддатидан ўтганлиги ёки ўтмаганлиги ҳақида қарор қабул қилишда асосланиладиган функционал мажбуриятлари билан таништирилмаганлигини;
- синов муддати давомида иш берувчи унга нисбатан ҳеч қандай эътиroz билдиримаганлигини ҳамда у нимани нотўғри қилганини ҳеч ким тушунириб бермаганлигини;
- ходим қонун ҳужжатларига мувофиқ синов муддати белгиланиши тақиқланган шахслар тоифасига киришини;
- меҳнат шартномасида синов муддати ҳақидаги шарт кўрсатилмаганлигини, бу шарт фақат ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқда кўрсатилганлигини;
- у тузилган меҳнат шартномасида ва лавозим йўриқномасида кўрсатилмаган ишларни бажара олмаганлигини.

### **САВОЛ**

Ташкилотда ходимлар уларга юклатиладиган вазифалар доираси билан олдиндан таништириладими?

ЎзР МК 213-моддасининг *биринчи қисмига* асосан, иш берувчи меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда ходимни меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар, шунингдек шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак.

Меҳнат шартлари ходимларнинг лавозим вазифаларини белгилаш учун асос бўлишини хисобга олиб, ЎзР МКнинг 178-моддасида **ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим**, деб қайд этилган. Шу муносабат билан иш берувчи ходим ишга киришишидан олдин унинг янги иши (лавозими) бўйича меҳнат вазифалари билан имзо чектириб таништириши шарт.

Меҳнат вазифаларининг аниқ ҳажми ва мазмуни, қоида тариқасида, ходимнинг лавозим йўриқномасида белгилаб қўйилади. Бу шуни англатадики, ходим унинг бўлажак иши (лавозими) бўйича мажбуриятлари доираси кўрсатилган лавозим йўриқномаси билан олдиндан таништирилиши керак.

Бундай таништирув, одатда алоҳида ҳужжат – лавозим йўриқномаси билан таништириш варақаси (бу варақа ҳар бир йўриқномага илова қилинади) кўринишида ёки умумий бўлган барча йўриқномалар билан таништириш варақаси кўринишида расмийлаштирилади. Мазкур ҳужжатда ходимнинг лавозими номи, Ф.И.О., таништириш санаси ва имзоси кўрсатилади.

Агар ташкилотда лавозим йўриқномалари ишлаб чиқилмаган бўлса, меҳнат вазифалари ходим билан тузиладиган меҳнат шартномасида аниқ баён қилинган бўлиши лозим. Бироқ одатда меҳнат шартномасида ходимнинг меҳнат вазифалари тўлиқ кўрсатилмайди, шунинг учун ташкилот лавозим йўриқномасини тасдиқлаши мақсадга мувофиқ. Бундан ташқари, уларни тасдиқлаш ходимларга турли интизомий жазо чораларини қўллаш, шу жумладан уларнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши ва меҳнат интизомига риоя қилиш нуқтаи назаридан ҳам муҳим.

### **Ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруққа мисол**

#### **Яшнобод тумани 149-сон Мактабгача таълим ташкилоти**

#### **Б У Й Р У Қ**

Тошкент ш.

№ 54-к

2019 йил 21 ноябрь

#### **Ишга қабул қилиши ҳақида**

**Қодирова Сайёра Пўлатовна** 2019 йил 21 ноябрдан 3 ойлик синов муддати билан ташкилотнинг кичик гурӯхига 1,0 штат бирлиги тарбиячи лавозимига ишга қабул қилинсин.

Бош бухгалтерга: С.Қодированинг ойлик маоши штатлар жадвали асосида тўлансин

- Асос:**
- С.П.Қодирова билан тузилган 2019 йил 21 ноябрдаги меҳнат шартномаси ва аризаси.
  - ЎзР Меҳнат кодексининг 75-82-моддалари.

**МТТ директори**

*Буйруқ билан танишдим ва бир нусхасини олдим.*

(санас)

**Д.Умарова**

*C.Қодирова*

(имзо)

Унга амал қилиш юзасидан талаблар ЎзР МКнинг 176-моддасининг иккинчи қисмида аниқлаштирилган, унга кўра, ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

## 1.2. Муддатли меҳнат шартномасини тузиш

Ходим билан муддатли меҳнат шартномаси фақат ЎзР МКнинг 76-моддасида назарда тутилган ҳолларда тузилиши мумкин, булар:

- 1) **бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳоллар.**

Бу шуни англатадики, ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузишга йўл қўйилиши мумкин бўлган ҳолатлар қўйидагилар:

- бажариладиган ишнинг тафсилотига кўра бажариш учун ходим олинган ишни маълум бир муддат ўтгандан кейин объектив сабабларга кўра давом эттиришнинг имкони бўлмаслиги олдиндан маълум, яъни у муддатли тусга эга.

**Масалан:** Мактабгача таълим ташкилоти директори хоналарни иситии учун қиши мавсумига ўт ёқувчи билан навбатдаги меҳнат шартномасини тузди. Қиши мавсуми тугаганидан кейин меҳнат шартномаси бекор қилинади;

- ишнинг ўзи доимий характерга эга бўлса-да, уни бажаришнинг шартлари ходим билан номуайян муддатга меҳнат шартномаси тузишга тўсқинлик қиласи (қонунларга мувофиқ ходимнинг иш жойи ва бошқалар сақланадиган меҳнат ва ижтимоий таътилларда бўлган вақтига бошқа ходимни ишга қабул қилиш ва ҳ.к.);

**Масалан:** бир ойлик ўз ҳисобидан (Иш ҳақи сақланмаган ҳолда) таътил олган тарбиячи таътилни ўтаб бўлгандан кейин олдинги иш жойига (лавозимига) қайтади. У ишда бўлмаган пайтда иш берувчи у таътилдан қайтиб келадиган вақтгача бошқа тарбиячи (ходим) билан муддатли меҳнат шартномасини тузилиши мумкин.

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

Бундай ҳолларда меҳнат низоси чиқишини олдини олиш учун иш берувчи муддатли меҳнат шартномасини тузишдан ходимнинг ўзи манфаатдор бўлиши ҳақида ишончли далилларга эга бўлиши керак. Амалиётда тарафлар томонидан имзоланган меҳнат шартномаси доим ҳам бундай далил бўлолмайди. Зоро, шартномада ходим нима учун муддатли меҳнат шартномаси тузишга қарор қилгани кўрсатилмайди. Тегишлича, ходим иш берувчига ёзма шаклдаги ариза билан мурожаат қилиб, бу аризада уни айнан муддатли меҳнат шартномасини тузишга нима мажбур қилганини кўрсатиш мақсадга мувофиқ бўлади;

### **Эслаб қолинг!!!**

**Агар ходим билан тузилган муддатли меҳнат шартномаси ЎзР МКнинг 76-моддаси талабларини ҳисобга олмаган ҳолда тузилган бўлса, бундай ҳолда шартноманинг муддати ҳақидаги шартлари ҳақиқий эмас деб топилади, ходим эса ишга номуайян муддатга биринчи иш кунидан бошлаб қабул қилинган ҳисобланади<sup>4</sup>.**

**2) корхона директори, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан.**

Санаб ўтилган мансабдор шахслар давлат корхоналарида юқори турувчи хўжалик органлари томонидан Ўзбекистон Республикаси Қонунларида белгиланган муддатга тайинланади, мулкчиликнинг нодавлат шаклидаги корхоналарда эса ушбу корхоналар уставларида белгиланган муддатга мулкдорлар ёки акциядорларнинг умумий йиғилишларида сайланади ёки кузатув кенгаши томонидан тайинланади;

**3) қонунда назарда тутилган бошқа ҳоллар.**

Таъкидлаш жоизки, бундай ҳоллар Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилигига тўғридан-тўғри назарда тутилган бўлиши ва муддатли меҳнат шартномаси асосида ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқнинг асосида кўрсатилиши лозим.

Юқорида келтирилган ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузиш қонунда йўл қўйиладиган ҳоллари рўйхати қатъий чегараланган бўлиб, корхонанинг локал ҳужжатларида ҳам, якка тартибдаги шартномавий тартибда ҳам кенгайтирилиши мумкин эмас.

<sup>4</sup> ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон Қарорининг 5-банди.

## **Муддатли меҳнат шартномаси хусусиятлари**

Муддатли меҳнат шартномасининг хусусиятларига қўйидагиларни киритиш мумкин:

- **шартнома амал қилишининг аниқ муддати.** Бошқача қилиб айтганда, муддатли меҳнат шартномасида нафақат ишнинг бошланиш куни, балки унинг тугаш куни ҳам белгилаб қўйилиши керак. Ишнинг тугаш вақти ҳақида гапирганда шуни ҳисобга олиш керакки, баъзи бир ҳолларда иш берувчи шартнома муддати айнан қачон тугашини олдиндан билмайди. Энг кўп учрайдиган мисол келтирамиз.

***Болани парваришилаш таътилида бўлган мактабгача таълим ташкилоти тарбиячиси ўрнига, унинг таътилда бўлиши вақтига муддатли меҳнат шартномаси билан бошқа тарбиячи ишга олинди. Аммо ташкилот директори, асосий тарбиячи қачон ишга чиқшишини билмайди. Тарбиячининг ўзи эса, ўз навбатида, қонунда белгиланган уч йиллик муддат ичида ишга исталган вақтда чиқши ҳуқуқига эга (ЎзР МКнинг 234-моддаси). Бундай ҳолат муддатли меҳнат шартномасида ва иш берувчининг буйргуцида акс эттирилади.***

*Асосий тарбиячи болани парваришилаш таътилида бўлган вақтда ишга олинган тарбиячи билан муддатли меҳнат шартномасини тузиши ҳақидаги буйруқка мисол келтирамиз.*

*Қўйида келтирилган мисолда кўриниб турибдики, С.Қодирова ишга асосий тарбиячи Г.Иногамованинг болани парваришилаш таътилидан чиқшишигача бўлган вақтга олинган. Муддатли меҳнат шартномасида ва буйруқда меҳнат шартномасини бекор қилишининг аниқ санаси кўрсатилмайди. Тарбиячи Г.Инагамова қачон ишга чиқса, шу куни С.Қодирова билан муддатли меҳнат шартномаси бекор қилинади.*

*Асосий тарбиячи Г.Иногамова ишга чиқадиган пайтга келиб унинг ўрнига муддатли меҳнат шартномаси асосида ишга олинган С.Қодирова ҳам ҳомиладор бўлиши ёки болани парваришилаш таътилига чиқсан бўлиши мумкин. Бу ҳолда ташкилот директори С.Қодирова билан меҳнат шартномасини унинг муддати тугагани муносабати билан бекор қила олмайди, у ходимани боласи уч ёшга тўлгунча бошқа ишга жойлаштириши имкониятини топиши керак (ЎзР МКнинг 237-моддаси), боласи уч ёшга тўлгандан кейин у билан меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин.*

## **Яшнобод тумани 149-сон Мактабгача таълим ташкилоти**

### **Б У Й Р У К**

Тошкент ш.

№ 56-к

2019 йил 21 ноябрь

#### ***Ишга қабул қилиши ҳақида***

**Қодирова Сайёра Пўлатовна** 2019 йил 21 ноябрдан асосий тарбиячи лавозимидағи Иногамова Гулнора Закировна ишга бўлмаган вақтига мактабгача таълим ташкилотига тарбиячи лавозимига ишга қабул қилинсин.

Бош бухгалтерга: С.Қодированинг ойлик маоши штатлар жадвали асосида тўлансан

**Асос:** 1. С.П.Қодирова билан тузилган 2019 йил 21 ноябрдаги меҳнат шартномаси ва аризаси.

2. ЎЗР Меҳнат кодексининг 76-82-моддалари.

**МТТ директори**

**Д.Умарова**

*Буйруқ билан танишдим ва бир нусхасини олдим.*

*C.Қодирова*

*(сана)*

*(имзо)*

Табиийки, келтирилган мисолдан, муддатли меҳнат шартномасида уни бекор қилишнинг аниқ санаси ҳеч қачон кўрсатилмайди, деган хуроса келиб чиқмайди. Юқорида айтилганидек, муддатли меҳнат шартномаси, агар иш берувчи бажариш учун ходим олинган ишни маълум бир муддат ўтгандан кейин обьектив сабабларга кўра давом эттиришнинг имкони бўлмаслигини олдиндан билса, аниқ санагача (масалан, ходимнинг таътилда бўлиши вақтига) тузилиши мумкин;

- ҳар бир тарафнинг шартнома муддати тугагани муносабати билан меҳнат муносабатларини тўхтатиш ҳуқуқи.**

Муайян муддатга ёки муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномасининг (муддатли меҳнат шартномасининг) ўзига хос хусусияти шундан иборатки, бундай шартнома муддати тугаганидан кейин ҳар бир тараф (ходим ёки иш берувчи) бошқа тарафнинг ихтиёридан қатъий назар меҳнат муносабатларини тўхтатишга ҳақли.

Бунда, муддатли меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш (ЎЗР МКнинг 105-моддаси) учун

**тарафларни ёзма равишда огоҳлантириш талаб этилмайди.** Асосий шарт – тарафлар белгилаб олган шартнома муддатининг тугаши. ЎзР МК 105-моддасида иш берувчига ҳам, ходимга ҳам, шартноманинг тугаши кунида ёки у тугагандан кейин бир ҳафта давомида меҳнат шартномасини унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш хуқуки берилган. Шундай қилиб, тарафлар якуний қарорга келиш учун қўшимча бир ҳафта вақтга эга.

Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Бу ерда шуни унумаслик керакки, иш жойи (лавозими) сақланган ходим ишда бўлмаган вақтга тузилган меҳнат шартномаси бу ходим ишга қайтган кундан бекор қилинади.

### **Муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруққа мисол**

#### **Яшнобод тумани 149-сон Мактабгача таълим ташкилоти**

#### **Б У Й Р У Қ**

Тошкент ш.

№ 57-қ

2019 йил 5 ноябрь

#### ***Меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида***

1. Тарбиячи **Иноғомова Гулнора Тураевна** билан тузилган муддатли меҳнат шартномаси асосий тарбиячи **Ибрагимова Саида Анваровнанинг** бола парваришилаш таътилидан сўнг ишга қайтгани муносабати билан 2019 йил 5 ноябрдан бекор қилинсин.

2. Бош бухгалтерга: Г. Иноғомова билан тўлиқ ҳисоб-китоб қилиш ҳамда “Ташкилотда меҳнат таътилларини бериш ҳақида”ги Низомга мувофиқ у ишлаб берган вакт учун 4 иш куни миқдорида фойдаланилмаган меҳнат таътили учун пуллик компенсация тўлаш вазифаси юклансин.

**Асос:** 1. Г. Иноғомова билан 2019 йил 3 сентябрдаги 97-сон меҳнат шартномаси.

2. ЎзР Меҳнат кодексининг 68,105-моддаси.

**МТТ директори**

**Д.Умарова**

*Буйруқ билан танишдим ва бир нусхасини олдим.*

*Г. Иноғомова*

*(санаси)*

*(имзо)*

Агар қонуний асослар бўлса (ташкилотнинг тугатилиши, ходимлар сони (штати)нинг ўзгариши, ходимнинг бажараётган ишига нолойик бўлиб қолиши, ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши), муддатли меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилиниши мумкин. Муддатли меҳнат шартномаси тарафларнинг келишувига кўра ҳам бекор қилиниши истисно этилмайди.

Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин (ЎзР МКнинг 104-моддаси). Бундан кўзланадиган мақсад – тарафларнинг унинг муддати ҳақидаги шартини бажаришини таъминлаш.

Неустойканинг миқдори тарафларнинг келишувига кўра белгиланади ҳамда иш берувчи ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилган харажатларга ва бошқа ҳолатларга боғлиқ бўлиши мумкин.

*Мактабгача таълим ташкилоти тарбиячиси директорнинг жамгармаси ҳисобидан таълим муассасасига ўқишига, ўқишидан кейин мазкур ташкилотда 5 йил ишлаб бериши шарти билан юборилган. Тарбиячи билан 5 йилга муддатли меҳнат шартномаси тузилган бўлиб, унда меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинган тақдирда тарафлар тўлаши шарт бўлган неустойка суммаси кўрсатиласди.*

*Бироқ икки йилдан сўнг тарбиячи директорга меҳнат шартномасини ўзининг ташаббуси билан бекор қилиши ҳақидаги ариза билан мурожсаат қилди. Директор бу тарбиячидан шартнома тузилаётганда белгиланган неустойка суммасини тўлаб беришини талаб қилди. Неустойка суммасига директор тарбиячининг манфаатларини кўзлаб амалга оширган харажатлари, яъни уни ўқитишига сарфланган сумма киритилган.*

Муддатли меҳнат шартномасига неустойка тўлаш ҳақидаги шартни киритиш тарафларнинг мажбурияти эмас, балки ҳукуқидир. Агар шартномада бундай шарт бўлмаса, меҳнат шартномаси одатдаги тартибда бекор қилинади.

Тарафларнинг неустойка тўлаш ҳақидаги ўзаро мажбурияти факат муддатли меҳнат шартномаси мазмунига киритилиши мумкин;

ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас;

агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этиладилар;

## \_\_\_\_ сон МЕХНАТ ШАРТНОМАСИ

Тошкент шаҳри 20 \_\_\_\_ й. " \_\_\_\_ "

1. Мактабгача таълим ташкилоти (кейинги ўринларда «Ташкилот» деб номланади) номидан мактабгача таълим ташкилоти директори номидан, кейинги ўринларда “Иш берувчи” (Умарова Барно Батировна) деб аталади ва фукаро

\_\_\_\_\_ Кодирова Сайёра Пўлатовна \_\_\_\_\_,  
(фамилияси, исми ва отасининг исми тўлиқ)

кейинги ўринларда “Ходим” деб аталади, мазкур шартномани кўйидагилар ҳакида туздик:

2. Ходим \_\_\_\_\_ Кодирова Сайёра Пўлатовна \_\_\_\_\_  
(фамилияси, исми ва отасининг исми)

Олмазор тумани 20-сон Мактабгача таълим ташкилоти \_\_\_\_\_,  
(корхона таркибий бўлинмаси, цех, бўлим, участка, лаборатория ва шу кабиларнинг номи)  
касби бўйича \_\_\_\_\_ тарбиячи \_\_\_\_\_

(ЯТММ бўйича касб, лазозимининг тўлиқ номи, разряд, малака тоифаси)  
лавозимига ишга қабул килинади.

3. Шартнома \_\_\_\_\_ асосий иш \_\_\_\_\_ хисобланади.  
(асосий иш бўйича, ўриндошлик бўйича ва қонун хужжатларига мувофиқ бошқа шартнома)

4. Шартнома муддати \_\_\_\_\_ номуайян \_\_\_\_\_  
(номуайян муддатга, 5 йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга, муайян ишни бажариш вақтига ва унинг номи)

5. Шартнома бўйича ишланиши: бошланиши « 17 » сентябрь 2019 йилдан  
тамом бўлиши « \_\_\_\_ » \_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ йилгача.

6. Синов муддати 3 ой синов муддати  
(синовсиз, синов муддати)

7. Ходимнинг мажбуриятлари:

- a) меҳнат ва технология интизоми (Ташкилотнинг ички меҳнат тартиби қоидалари, устави ва интизом тўғрисидаги қоидалари)га риоя қилиш;
- b) иш берувчининг қонуний фармойишларини бажариш;
- c) меҳнатни муҳофаза қилиш, ҳавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиш;
- d) лавозим йўриқномаларига риоя қилиш;
- e) ЯТММ, ММ билан назарда тутилган малака мажбуриятларига риоя қилиш;
- f) қонун хужжатлари ва бошқа норматив хужжатларга риоя қилиш;
- g) жамоа шартномаси шартларига риоя қилиш;
- h) ходим томонидан қабул қилинадиган бошқа мажбуриятлар \_\_\_\_\_  
иши нормасини бажариши \_\_\_\_\_

(иш, маҳсулот сифати; иш нормасини бажариш; хизмат кўрсатиш ва бошқалар)

8. Иш берувчининг мажбуриятлари:

- a) ходимнинг меҳнатини ташкил этиш, уни Меҳнатни муҳофаза қилиш ва ҳавфсизлик техникаси қоидалари, лавозим йўриқномалари, жамоа шартномаси ва бошқа норматив ҳамда маҳаллий хужжатлар билан таништириш;
- b) меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаш;
- c) иш ҳақини ўз вақтида тўлаш;
- d) ҳавфсиз ва самарали меҳнат учун шарт-шароитлар яратиш, ходимни ўқитиш, унга меҳнатнинг ҳавфсиз шарт-шароити тўғрисида йўл-йўриқ бериш;
- e) иш жойини меҳнатни муҳофаза қилиш ва ҳавфсизлик техникаси қоидаларига мувофиқ жиҳозлаш;
- f) қонун хужжатларига ва бошқа норматив хужжатларга риоя қилиш;
- g) жамоа шартномаси шартларига риоя қилиш ва иш берувчи томонидан қабул қилинадиган бошқа мажбуриятлар:

9. Иш куни режими \_\_\_\_\_ Бошланиши-9:00; Тамом бўлиши--17:00  
(тўлиқсиз иш куни, тўлиқсиз иш хафтаси, кискартирилган иш вақти, соатбой иш, иш кунининг бошланиш ва тамом бўлиши ва бошқалар)

## 10. Мехнат ҳақи тўлаш.

Ходимга қуидагича ҳақ тўлаш белгиланади:

a) иш ҳақ ўзгариши мумкин

(Энг кам ойлик иш ҳақи ўзгаришига караб ойлик иш ҳақи ўзгариши мумкин, тўлов тuri va унинг аниқ суммадаги ёки ЯТС

разряди кўрсатилган ҳолдаги, ёхуд тушумдан олинган фоизлардаги микдори)

b) амалдаги қонун хужжатларига ва норматив хужжатларга мувофик меҳнат шароитлари билан боғлик бўлган қўшимча ҳақ, устама, компенсациялар қуидаги микдорларда:

( қўшимча ҳақ, устама, компенсациялар номи) ( уларнинг микдори)

c) жамоа шартномаси шартлари билан назарда тутилган, шунингдек, берилган (мавжуд) хукуклар ва маблағлар доирасида директор томонидан белгиланадиганган қўшимча ҳақ, устама, мукофот, тақдирлашлар ва рағбатлантирувчи турдаги бошқа тўловлар;

(кўшимча ҳақ, устама, мукофотлар номи)  
микдори)

(уларнинг

## 11. Ходимга:

a) асосий таътил (меҳнат таътили) 15 иш кунидан;  
b) қўшимча таътил \_\_\_\_\_ иш кунидан иборат

бўлган ҳақ тўланадиган йиллик таътил белгиланади.

12. Меҳнат шартномаси (контракт)нинг меҳнат шароитлари ва унга ҳақ тўлаш хусусиятлари, ижтимоий ҳимоя, имтиёзлар, кафолатлар ва ҳоказолар билан боғлик бўлган бошқа шартлари.

- Ташкилот ходими томонидан ишлаб чиқилган услубий тавсия ва йўрикномаларни Мактабгача таълим вазирлиги ва директори рухсатисиз реализация қилиш қаътиян ман этилади.

- Ташкилот худудида жойлашган бинолар, улар ичида мавжуд бўлган қаттиқ жиҳоз ва инвентарларнинг тўлиқ сакланишига шахсан ходим ўзининг шартномада белгиланган иш кунларида маъсулдир.

- Ходимнинг ўз вазифасига совукконлик билан қараси, меҳнат интизомига риоя қилмаслиги, амалдаги қонунчилик ва юкори ташкилотлардан келган мөъёрий хужжатларнинг ижроси ўз вақтида таъминланмаса, амалдаги қонунда ўрнатилган тартибида ташкилот директорининг кўрсатмасига биноан ойлик маошидан ушлаб қолиниб, меҳнат қонунчилигига асосан иш берувчи шартномани бекор қилиш хукукига эга.

- Ундан ташқари ходимдан ташкилотнинг ички меҳнат тартибиغا қаттий риоя қилган ҳолда ишга белгиланган вақтида келиш ва зарурат туғилганда директориятга, ходимлар назоратчисига ёзма равишда огохлантириш бериш талаб этилади.

- Мазкур меҳнат шартномасининг муддати тугаган тақдирда томонларнинг келишувига мувофик янги муддатга узайтирилиши мумкин;

- Мазкур шартноманинг шартлари томонларнинг ўзаро келишуви асосида ўзgartiriлиши мумкин;

13. Томонлар ўртасида юзага келган келишмовчиликлар амалдаги қонунларда белгиланган тартибида ҳал қилинади, бунинг имкони бўлмаганда ходим судга мурожаат қилиши мумкин.

14. Меҳнат шартномаси томонлар имзолаган вақтдан бошлаб кучга киради.

## ТОМОНЛАРНИНГ МАНЗИЛЛАРИ ВА ИМЗОЛАРИ:

### «Иш берувчи»

Тошкент ш, Олмазор тумани МТТ.

А.Яссавий кўчаси – 103УЙ

Ипотека Банк Мехнат филиали

Б х/р

С/с

ИНН: , МФО:

МТТ директори \_\_\_\_\_

### «Ходим»

Исми, шарифи\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Манзил:\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Тел:\_\_\_\_\_

Ходим:\_\_\_\_\_

муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин ходимнинг ташаббуси билан шунингдек, ходимнинг айбли хатти-ҳаракатларига боғлиқ асосларга кўра, иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди;

муддатли меҳнат шартномасида неустойкани тўлаш тартиби назарда тутилган бўлиши мумкин;

муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди.

Агар меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан узрли сабабларга кўра бекор қилинса, ходим неустойка тўлашдан озод қилиниши мумкин.

### **Муддатли меҳнат шартномасини муайян муддатда ва муайян ишни бажариш вақтида мўлжаллаб тузиш**

Мактабгача таълим ташкилоти директори ҳар бир алоҳида ҳолатда муддатли меҳнат шартномаси бўйича ишнинг давомийлигини тўғри белгилаш учун – бу муайян ишнинг тугатилиши вақтими ёки муайян ишни бажариш муддатининг тугаши фактими, аниқлаштириб олиши керак.

*Директор бажарии учун тарбиячи олинган ишни маълум бир муддат ўтгандан кейин объектив сабабларга кўра давом эттиришининг имкони бўлмаслигини олдиндан билса, ҳар қандай ходим билан муддатли меҳнат шартномасини тузиши мумкин. Бундай ҳолда директор учун ишларни бажарии муддатининг тугаши муҳим. Шу сабабга кўра шартномада ишнинг бошланиши ва тугашининг аниқ санаси кўрсатилади.*

*Бироқ баъзи бир ҳолларда директор учун айнан муайян ишнинг тугатилиши муҳим бўлади. Юқоридағи мисолда кўрсатилганидек, директор навбатдаги ўт ёқувчи билан муайян ишни бажарии вақтига, хусусан, қиши мавсумида мактабгача таълим ташкилотини иситиши мақсадида муддатли меҳнат шартномасини тузади. Ўт ёқувчи қачон қиши мавсуми тугашини олдиндан билмайди. Шу сабабга кўра шартномада қиши мавсумининг тугаши кенгашилар томонидан қабул қилинган кун бекор қилиниши кўрсатилади.*

### **1.3. Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномасини тузиш<sup>5</sup>**

Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) доимий ишловчи (номуайян муддатга ишга қабул қилинадиган) ходимлар билан ҳам, муддатли меҳнат

<sup>5</sup>Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 марта 133-сон қарорига 1-ИЛОВА

шартномаси асосида (беш йилгача бўлган муддатга муайян ишни бажариш вақти учун) ишга қабул қилинадиган ходимлар билан ҳам асосий иш жойи бўйича ва ўриндошлиқ асосида ишловчи ходимлар билан тузилади. Муддатли меҳнат шартномаси (контракт) меҳнат муносабатлари номуайян муддатга белгиланиши мумкин бўлмаган ҳолларда:

- (*I-бўлимнинг иккинчи хатбоиши Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 7 августдаги 392-сонли қарори таҳририда*)
- бўлажак ишнинг хусусиятини;
- уни бажариш шартларини;
- ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда;
- қонунда бевосита назарда тутилган ҳолларда тузилади.

Меҳнат шартномаси (контракт) тузишда зарур ва қўшимча шартлар кўрсатиб ўтилади.

### **Меҳнат шартномаси (контракт) томонлари**

Куйидагилар меҳнат шартномаси (контракт) томонлари ҳисобланадилар:

- иш берувчи — ташкилот, шу жумладан, уларнинг директори номидан директорнинг алоҳида таркибий бўлинмалари, қонун хужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўн саккиз ёшга тўлган алоҳида шахслар;
- **Ходим** — ўн олти ёшга тўлган Ўзбекистон Республикаси фуқароси, шунингдек, хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар (бошқа ҳолларда ота-онасидан бирининг ёки унинг ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги билан қонун хужжатларида назарда тутилган тартибда ўн тўрт ва ўн беш ёшдан).

### **Меҳнат шартномаси (контракт)нинг зарур шартлари**

Куйидагилар меҳнат шартномаси (контракт)нинг зарур шартлари ҳисобланади:

- иш жойи — ходим ишга қабул қилинаётган корхона, муассаса, ташкилот (унинг таркибий бўлинмаси)нинг номи;
- меҳнат функцияси — мазмуни лавозим йўриқномалари, малака мажбуриятлари ва бошқа норматив хужжатлар билан белгиланадиган муайян мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича (раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларнинг ҳамда бошқаларнинг Ягона тариф-малака маълумотномаси, Малака маълумотномаларига мувофиқ);
- иш бошланадиган кун — қонун хужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси имзоланган пайтдан бошлаб кучга киради, агар ишнинг

бошланиши санаси қайд этилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш кунидан (сменадан) кечикмай ишга тушиши керак;

- меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва бошқа шартлар. Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори томонларнинг келишувига кўра белгиланади ва қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши ва энг кўп миқдор билан чегараланиши мумкин эмас;
- қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда айрим меҳнат шартномалари (контрактлар)ни тузища зарур шартлар рўйхати кенгайтирилиши мумкин. Масалан, муддатли меҳнат шартномаси (контракт) тузища ишнинг бошланиши санасигина эмас, балки унинг тамом бўлиши санаси ҳам қайд этилади. Ходимни муайян ишни бажариш даврига ишга қабул қилишда ходим амалга ошириши учун қабул қилинаётган аниқ иш кўрсатилади. Ўриндошлиқ билан меҳнат шартномаси (контракт) тузища қонун ҳужжатлари билан назарда тутилган энг кўп муддат доирасида кундалик ишнинг аниқ муддати белгиланади.

### **Меҳнат шартномаси (контракт)нинг қўшимча шартлари**

Томонларнинг келишувига кўра меҳнат шартномаси (контракт)да қўшимча шартлар назарда тутилиши мумкин. Улар томонларнинг мажбуриятларини аниқлаши, уларни тўлдириши, ходимга қўшимча имтиёз ва афзалликлар берилишини назарда тутиши мумкин.

Қўшимча шартларга қуйидагилар киритилиши мумкин:

- ходимга меҳнат шароитлари белгиланган ҳолда ЯТММ ва ММда назарда тутилган қўшимча меҳнат мажбуриятлари юклаш;
- бир неча касбда ишлаш тартиби ва шартлари кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномаси (контракт)нинг мустақил шарти сифатида бир неча касб (лавозим)да ишлаш;
- агар ходим синов муддати билан ишга қабул қилинаётган бўлса, синовнинг аниқ муддати (қачондан қачонгача);
- ходимнинг юқори малакаси, агар бу амалдаги қонун ҳужжатларида, жамоа шартномасида (барча даражадаги битимларда) ёки корхона, ташкилот, муассасада амал қилувчи бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда мураккаброқ ишларни бажариш билан боғлиқ бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш (тариф ставкалари, лавозим маошлари, қўшимча ҳақлар, устамалар, мукофотлар ва бошқа хилдаги тақдирлашлар)нинг юқорироқ миқдорларини якка тартибда белгилаш;

- ходим учун белгиланган иш вақти режими (тўлиқсиз иш куни, тўлиқсиз иш ҳафтаси, қисқартирилган иш вақти, соатбай иш, иш кунининг бошланиши ва тамом бўлиши ва бошқалар);
- қўшимча (ҳақи тўланадиган ва ҳақи тўланмайдиган) дам олиш кунлари, таътиллар бериш;
- ижтимоий-маиший тусдаги шароитлар (болалар боғчасида ўрин, санатория-курортда даволанишга йўлланма таъминланиши, транспорт хизмати, марказлаштирилган тартибда озиқ-овқат маҳсулотлари билан таъминлаш, уй-жой бериш ва бошқалар);
- муддатли меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш.

Ходимларнинг алоҳида тоифалари учун шартноманинг қўшимча шартлари: пул ёки товар бойликларга хизмат кўрсатувчи шахслар учун тўлиқ моддий жавобгарлик шарти; корхона раҳбарлари учун меҳнат шартномасини тўхтатишнинг қонунчиликда назарда тутилмаган қўшимча асослари ва ҳ. к.

### **Меҳнат шартномаси (контракт)ни расмийлаштириш**

Меҳнат шартномаси (контракт)ни бир хил кучга эга бўлган камида **икки нусхада** тузилади ҳамда сақлаш учун ҳар икки томонга берилади.

Шартнома (контракт)да томонларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси (контракт) сана кўрсатилган ҳолда имзолар билан тасдиқланади. Корхона, муассаса, ташкилот ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган мансабдор шахснинг имзосини гербли муҳр билан тасдиқлади (гербли муҳр бўлмаган тақдирда имзонинг ҳақиқийлиги ва ваколатлиигини тасдиқловчи бошқа муҳр билан тасдиқланади).

Ходимнинг талабига қўра меҳнат шартномаси (контракт) у биладиган тилда тузилади ва давлат тилида тузилган шартнома (контракт) билан бир хил кучга эга бўлади.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси (контракт) ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқариш учун асос ҳисобланади. Буйруқ тузилган меҳнат шартномаси (контракт) мазмунига зид бўлмаслиги керак.

### **Меҳнат шартномаси (контракт) шартларининг ҳақиқий эмаслиги**

Қонун ҳужжатлари, жамоа шартномаси, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низом ва бошқа маҳаллий норматив ҳужжатларга нисбатан ходимнинг аҳволини ёмонлаштирадиган меҳнат шартномаси (контракт) шартлари ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Жумладан, меҳнат шартномаси (контракт) тузишда қуидаги шартлар белгиланиши мумкин эмас:

- меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари, қонун йўл қўядиган ҳоллар бундан мустасно;
- қонун ҳужжатлари билан назарда тутилмаган интизомий жазолар белгилаш;
- синов муддатини Меҳнат кодекси билан белгиланган энг юқори муддатдан ортиқча белгилаш;
- ўриндошлиқ асосида ишлашга қўшимча чеклашлар жорий қилиш;
- қонунда назарда тутилганидан ортиқча иш вақти муддати белгилаш;
- ходимлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳолларда моддий жавобгарлик жорий этиш.

#### **1.4. Меҳнат шартномасини тузишда 5 та хато**

##### **САВОЛ**

Нима учун меҳнат шартномасини тўғри тўлдириш, ходим лавозимининг номи ва унинг функционал вазифаларини иложи борича аниқ белгилаш учун “иш жойи” ва “иш ўрни” тушунчаларини чалкаштираслик муҳим?

**1-хато.** *Меҳнат шартномаларида мажбурий шартлар қайд этилмайди ёки қонун ҳужжатлари билан белгиланганига нисбатан кафолатлаши даражасини пасайтирувчи шартлар кўрсатилади.*

Ишга қабул қилиш ёзма меҳнат шартномаси билан расмийлаштирилади. Унинг шакли намунавий меҳнат шартномасини хисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади. Бу ташкилотингизда қўлланилаётган шаблон тасдиқланган намунадан айнан олинган нусха бўлиши кераклигини англашмайди. Ишлаб чиқаришнинг ўзига хос жиҳатлари, фаолият хусусиятини инобатга олган ҳолда турли ташкилотларнинг меҳнат шартномалари мазмуни фарқланиши мумкин. Асосийси – белгиланган меҳнат шартлари қонун ҳужжатларида белгиланган шартларга қараганда ходимларнинг аҳволини ёмонлаштирасин.

**Мисол.** Мактабгача таълим ташкилотининг бирида тарбиячи-ёрдамчисининг меҳнат шартномасига қуидаги банд киритилган эди: “ходим зарур бўлган ҳолларда раҳбарнинг буйргуга биноан қўшимча меҳнат вазифаларини уларнинг тури, ҳажми, иши вақтидан қатъий назар бепул

*бажаршига мажбур". Бу ҳолда ҳозир бўлмаган ходимнинг ўрнига навбатдан ташқари навбатчиликка жалб этиши назарда тутилган.*

*Бу билан Мехнат кодексининг иккита нормаси бузилган:*

- *МКнинг 5-моддаси, унда меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмаслиги белгиланган;*
- *МКнинг 16-моддаси, унда айтилишича, ҳар бир ходим ўз меҳнати учун ҳақ олиши ҳуқуқига эга.*

*Юқори турувчи ваколатли орган аралашувидан сўнг мазкур шарт чиқариб ташланиб, меҳнат шартномалари эса қонун ҳужжатларига мувофиқлаштирилди.*

Бундан ташқари, меҳнат шартномасида қайд этилиши зарур бўлган мажбурий шартлар мавжуд. Булар – иш жойи, ходимнинг меҳнат вазифаси, ишни бошлаш куни, муддатли шартноманинг амал қилиш муддати, тўланадиган ҳақ микдори.

Юқорида кўрсатилган камчиликлар сизда мавжуд бўлса, нима қилиш керак? Бирорта мажбурий шарт қайд этилмаган бўлса, меҳнат шартномасининг ажралмас қисми ҳисобланадиган томонларнинг қўшимча келишуви расмийлаштирилади. Унда шартномага яна битта банд қўшилишини кўрсатиб, унинг мазмунини баён этиш зарур.

Қонун ҳужжатларига зид келувчи шарт ҳамда келишувда: “шартноманинг \_\_\_\_\_-банди ҳақиқий эмас деб ҳисоблансин” деб кўрсатган ҳолда меҳнат шартномасидан худди шундай тарзда чиқариб ташланади.

**2-хато. Иш берувчи “иши жойи” мажбурий шарти ва “иши ўрни” қўшимча шартини чалкаштиради.**

Меҳнат шартномасида иш берувчи ташкилот ёки унинг таркибий бўлинмаси (филиали, ваколатхонаси) номи иш жойи сифатида кўрсатилади.

**Мисол:** “Ходим 20-сон мактабгача таълим ташкилотига (Тошкент ш.) ишига қабул қилинди”.

Агар ходим ташкилотнинг бошқа жойда жойлашган алоҳида бўлинмасидаги ишга қабул қилинаётган бўлса, иш берувчининг номи, таркибий бўлинма ва унинг манзилини кўрсатиш лозим.

**Мисол:** “Ходимнинг иши жойи Тошкент шаҳри, Олмазор т., \_\_\_\_\_ кўчаси, \_\_\_\_\_-уй манзилида жойлашган 20-сон Мактабгача таълим ташкилоти ҳисобланади”.

Иш ўрни – ходим меҳнат фаолияти жараёнида доимий ёки вақтинча бўладиган жой. Яъни ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариш чоғида аниқ мактабгача таълим ташкилотида жойлашган жойда бўлиши. Бу меҳнат шартномасининг мажбурий шарти эмас, бироқ айрим ташкилотларда ходимларнинг меҳнат фаолияти хусусияти сабабли бу ҳолатни ҳужжатда қайд этиш мақсадга мувофиқ бўлади. Нима учун? Шартномада аниқ иш ўрнини кўрсатмаслик оқибатида иш берувчи ходим ишда бўлмагандан уни прогул учун ишдан бўшатиш ҳуқуқидан маҳрум бўлиши мумкин.

**Мисол.** Мактабгача таълим тарбиячиси ўзига ишиониб топширилган гуруҳ болаларни олдида узоқ вақт бўлмади, бу эса кўп сонли болаларни қаровсиз қолишига олиб келди. Ишга қабул қилиши чоғида тарбиячи гуруҳидаги болаларга қараши, тарбияси ҳақида ташкилот директори билан оғзаки келишувга эришилган аммо ҳужжатларда иш ўрни аниқ белгиланмаган. Тарбиячи бу вақтда ўзини ёмон ҳис қилганлиги сабабли хамиширанинг хонасида бўлганлигини айтди. Бундан келиб чиқшишича, тарбиячи ўз иши ўрнини тарк этмаган, фақат соглиги ёмонлашганлиги туфайли мактабгача таълим ташкилот ҳудудида жойлашган бошқа хонада бўлган. Келишув шартномасида ташкилот биноси бўйича сўз кетган.

Бинобарин, бундай ходимни прогул сабабли ишдан бўшатиш учун ташкилот ҳудудида белгиланган иш вақтида умуман бўлмаслиги керак.

Бунда қуйидаги жиҳатга эътибор қаратишни маслаҳат берамиз. Агар меҳнат шартномасида муайян иш ўрни белгиланган бўлса, уни фақат ходимнинг розилиги билан, қўшимча келишувни расмийлаштириш орқали ўзгартириш мумкин.

**З-хато.** *Иш берувчи меҳнат шартномасини расмийлаштириши чоғида шахснинг муайян тоифадаги ходимларга мансублигини ҳисобга олмайди.*

Ходимлар орасида қонун ҳужжатлари билан узайтирилган таътиллар, қисқартирилган иш вақти давомийлиги ва бошқа қўринишдаги қўшимча имтиёз ва кафолатлар белгиланадиган тоифалар мавжуд. Булар – ногиронлиги бўлган, вояга етмаган шахслар, тиббиёт ходимлари, педагоглар, ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган шахслар ва ҳ.к. Масалан, I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга 30 календарь кунидан кам бўлмаган йиллик асосий

узайтирилган таътил белгиланади. Бу меҳнат таътилиниң энг кам муддати 15 иш кунидан иборат бошқа ходимлардан фарқ қиласди. Шу сабабли бундай ходимларни ишга қабул қилиш чоғида меҳнат шартномаларида уларга кафолатланган таътил муддатини, яъни 30 календарь кунини албатта кўрсатиш зарур.

### **Эътибор беринг!!!**

*Кўпинча иши берувчилар таътилларни ҳисоблашда иши ўрнини аттестациялаши натижаларига кўра ногирон ходимга берилиши мумкин бўлган қўшимча таътилларни инобатга олмайдилар. Иши берувчи мазкур ходимларга узайтирилган асосий йиллик таътил белгиланган бўлса, уларга қўшимча таътил бермаслик мумкин деб ҳисоблайдилар. Бу хато фикр. Иши ўринларини аттестациялаши якунларига кўра мазкур шахснинг меҳнат шароитлари ноқулай деб тан олиниб, бунинг оқибатида унга, масалан, б иши кунидан иборат қўшимча таътил белгиланса, унинг йиллик таътили умумий давомийлиги: 30 календарь куни + қўшимча б иши кунини ташкил этади.*

#### **4-хато. Ходимнинг лавозим маҗбуриятлари аниқлаштирилмайди.**

МКнинг 176-моддасига мувофиқ ходим ўз меҳнат вазифаларини вижданан бажариши шарт. Бошқа томондан, МКнинг 177-моддасида иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни талаб этишга ҳақли эмаслиги белгиланган. Амалиётда ходим билан иш берувчи ўртасида ушбу масала юзасидан кўп ихтилофлар чиқади.

**Мисол.** Мактабгача таълим ташкилотига юқори турувчи органдан мурожсаатнома-сўров келиб тушибди. Ҳужжат кўриб чиқши ва жавоб тайёрлаш учун директорнинг ёзма кўрсатмасига биноан тегишили масалалар билан шугулланувчи бўлимга юборилди ва мазкур бўлим ходимларидан бирини ижрочи қилиб тайинлади. Бироқ мурожсаатларни кўриб чиқши учун белгиланган муддатлар ўтганда ҳам жавоб хати тайёрланмаган. Шу муносабат билан директор ўз буйрузи билан ходимга нисбатан ҳайфсан тарзида интизомий жазо қўллади.

Бироқ, судга мурожсаат қилгандан сўнг, жазо бекор қилинди, меҳнат шартномасида, шунингдек лавозим йўриқномасида сўровга жавоб тайёрлаши мазкур ходимнинг функционал вазифалари рўйхатига киритилмаганлиги сабабли иши берувчи бу унинг вазифасига кишишини исботлай олмади. Ташкилотнинг ички низомига мувофиқ эса келиб тушаётган мурожсаатларни кўриб чиқши билан бошқа бўлим шугулланади.

У ёки бу ходим айнан нималар билан шуғулланиши кераклигини қандай усул билан ва қаерда акс эттириш мумкин? МКнинг 176-моддасига мувофиқ ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда – жамoa шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда, меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.

1) Агар вазифалар рўйхати катта бўлмаса, ходимнинг иш доираси анча чекланган бўлса, меҳнат шартномасида барча вазифаларни санаб ўтиш билан чекланиш мумкин.

2) Меҳнат шартномасида умумлаштирилган меҳнат вазифаларини бир нечта жумла билан қисқача қайд этиш мумкин, меҳнатга оид хатти-харакатларнинг батафсил рўйхатини эса алоҳида локал норматив ҳужжат сифатида расмийлаштирилган лавозим йўриқномасида бериш мумкин. Бунда ходим лавозим йўриқномаси билан тилхат олиб таништирилиши керак.

**5-хато. Ходим лавозимининг номи амалдаги Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторига ва имтиёзли пенсия олиши ҳуқуқини берувчи рўйхатларга мувофиқ келмайди.**

Бундай хатолар ходимларга жиддий таъсир кўрсатади. Масалан, лавозим номининг нотўғри кўрсатилиши “имтиёзли рўйхатлар”<sup>6</sup> асосида муддатдан аввал пенсияни расмийлаштиришга тўскенилик қилиши мумкин.

Шу сабабли келгусида ходимлар пенсияни расмийлаштираётганда муаммоларга тўқнаш келмасликлари учун директорга ходимнинг лавозими, касби ва мутахассислигини иложи борича аниқ ва тўғри қайд этишни маслаҳат берамиз.

## **1.5. Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби**

Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир. Иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчасини тутиши шарт, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно (ЎзР МКнинг 81-моддаси *биринчи ва иккинчи қисмлари*).

Шунингдек, ЎзР МКнинг 80-моддасига кўра, ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс меҳнат дафтарчасини тақдим этади, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно.

<sup>6</sup>Вазирлар Маҳкамасининг 12.05.1994 йилдаги 250-сон қарори билан тасдиқланган

Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида йўриқноманинг (кейинги ўринларда – Йўриқнома) 6.1-бандига мувофиқ, иш берувчиларда бўлган янги меҳнат дафтарчалари бўйича қуидаги хужжатлар юритилади:

- а) меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш китоби;
- б) меҳнат дафтарчаларини сарф қилиш китоби;
- в) меҳнат дафтарчалари ҳаракати ҳисобини олиб бориш китоби.

Меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш ва уларни сарф қилиш китоблари ташкилотнинг ҳисоб-китоб бўлими (бухгалтерия) томонидан олиб борилиб, уларда ҳамма меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш ва сарф қилиш, уларнинг сериялари ва сон рақамлари кўрсатилган ҳолда ёзилади.

Меҳнат дафтарчалари ҳаракати ҳисобини олиб бориш китоби ходимлар билан ишлаш бўлими ёки иш берувчи томонидан шунга масъул қилинган ходим томонидан юритилади. Бу китобда ходимлардан ишга киришда олинган, ҳамда янги кирган ходимларга берилган ҳамма меҳнат дафтарчаларининг серияси ва рақамлари, шунингдек, янги ёзиб берилган меҳнат дафтарча (дубликат)лари берилгани учун ҳақ олинганлиги тўғрисида ёзиб қўйилади.

*Меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш ва сарф қилиш ҳамда уларни ҳаракати ҳисобини олиб борииши китобларининг саҳифаларида сон рақамлари қўйилган бўлиши ҳамда улар ип билан тикилиб, иш берувчи имзоси ва сургучли муҳр билан мустаҳкамланган бўлиши шарт.*

Меҳнат дафтарчалари ташкилотда қатъий ҳисбот ҳужжати сифатида сақланади. Ҳар ойнинг охирида меҳнат дафтарчасини юритиш бўйича масъул шахс меҳнат дафтарчалари мавжудлиги ҳақида ва янги тўлдирилган меҳнат дафтарчалари учун ундирилган пул маблағлари тўғрисида иш берувчининг ҳисоб-китоб бўлимига ҳисбот беради.

Тўлдириш пайтида ёки бошқа сабабларга қўра яроқсиз бўлиб қолган меҳнат дафтарчаларига далолатнома (акт) тузилади<sup>7</sup>.

Меҳнат шартномаси тузилгандан ва ишга қабул қилиш ҳақида буйруқ чиқарилгандан кейин иш берувчи ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзув киритиши шарт.

Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида Йўриқноманинг 2.1-бандига мувофиқ, меҳнат дафтарчасига қуидаги маълумотлар киритилади:

- ходим тўғрисида: фамилияси, исми ва отасининг исми, туғилган санаси, маълумоти, касби, мутахассислиги;
- иш тўғрисида: ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш (жамоа шартномасида кўрсатилган асосларда ишлаб чиқариш зарурияти билан

<sup>7</sup>Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган

вақтінча бошқа ишга ўтказиш бундан мустасно), мәхнат шартномасини бекор қилиш түғрисіда.

Шунингдек, ходимнинг илтимосига кўра мәхнат дафтарчасига ўриндошлиқ асосида ишлаганлик ва вақтінча бошқа ишга ўтказилган даврлари ҳақидаги ёзувлар ҳам киритилади. Мәхнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) мәхнат дафтарчасига ёзилмайди.

**Мәхнат дафтарчаларига интизомий жазолар түғрисидаги маълумотлар ёзилмайди.**

**Мәхнат дафтарчасига ишга қабул қилиниши, бошқа доимий ишга ўтказилиши каби барча турдаги ёзувлар иш берувчи томонидан буйруқ берилгандан сўнг киритилади ва бу ёзув буйруқнинг мазмунига мос бўлиши шарт.**

Мәхнат дафтарчасидаги “Иши түғрисидаги маълумотлар” номли бўлимининг 3-устунинг ташкилотнинг тўлиқ номи сарлавҳа каби ёзилади.

Сарлавҳа тагидаги 1-устунда тартиб рақами кўрсатилади;

2-устунда – ишга қабул қилинган сана ёзилади;

3-устунга *Масалан: Олмазор тумани 20-сон Мактабгача таълим ташкилоти тарбиячи лавозимга (касбга, мутахассисликка) қабул қилинди (тайинланди ёки сайланди)* деб ёзиб, берилган малака даражаси (агар шундай даража берилса) аниқ кўрсатилади.

4-устунга – қайси хужжатга асосан ёзилганлиги (санаси, тартиб рақами) қайд қилинади.

ISHI TO`G`RISIDAGI MA`LUMOTLAR					TN №0357420
Tartib raqami	S A N A			Ishga qabul qilish, boshqa doimiy ishga o`tkazish va mehnat shartnomasini bekor qilish to`g`risidagi ma`lumotlar	Qaysi hujjatga asoslanib yozilgan (sanasi, tartib raqami)
	yil	kun	oy		
1	2			3	4
				Олмазор тумани 20-сонли мактабгача	
				таълим ташкилоти	
1	2019	21	11	Тарбиячи лавозимига қабул	21.11.2019 й.
				қилинсин	56-к-сон буйруқ

Эслаб қолинг!!!

Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касбларининг номлари ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 4 октябрдаги 795-сон “Хизматларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари Классификаторини янада такомиллаштириш тўғрисида” қарори билан тасдиқланган Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторига асосан кўрсатилади.

Белгиланган тартибда ягона тариф-малака маълумотномасида ва хизмат мансабларининг ягона рўйхати, ёхуд лавозимлар жадвалида рўй берган ўзгариш ёки қўшимчалар тўғрисидаги маълумотлар ходимлар эътиборларига етказилиб, сўнг уларнинг меҳнат дафтарчаларига иш берувчининг буйруғи асосида тегишли ўзgartириш ёки қўшимчалар киритилади<sup>8</sup>.

## **1.6. Тўлиқ шахсий моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиш**

Ташкилотдаги ҳар қандай ходим моддий жавобгар шахс бўлиши, яъни ташкилот учун қандайдир қимматга эга бўлган буюмлар билан ишлаши мумкин. Бундай шахснинг бошқа ходимлардан асосий фарқи шундаки, у ўзига ишониб топширилган ва ўз фаолиятини амалга оширишда фойдаланадиган қимматликлар учун тўлиқ ёки қисман моддий жавобгарликка эга бўлади.

**Моддий жавобгар шахс –** бу иш берувчи олдида мол-мулк, пул маблағларининг сақланганлиги учун моддий жавобгарликка эга бўлган шахс.

Бевосита пул ва товар қимматликларига хизмат кўрсатиш учун ташкилотнинг алоҳида ходимлари билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилади.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартномалар тузилган ходимлар ўзларига ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар. Шунинг учун қайси ходимлар ҳақиқатдан ҳам моддий жавобгар шахс бўлиши мумкинлигини тўғри белгилаш масаласи жуда муҳимdir.

<sup>8</sup>Гасанов М.Ю. «Меҳнат дафтарчаси: юритиш ва ҳисобини олиб бориш». – Тошкент: «МЦФЭР-У» Нашриёт уйи, 2013й.

Ходимга тўлиқ моддий жавобгарликни юклаш учун тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида маҳсус ёзма шартнома асос бўлади. ЎзР МК 202-моддасига кўра, етказилган зарар учун қуидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

- 1) маҳсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;
- 2) қасдан зарар етказилганда;
- 3) алкоголли ичимликтан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;
- 4) ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жинойи ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;
- 5) тижорат сирлари ошкор этилганда;
- 6) қонунларда, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда.

*Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасдан етказилган зарар учун, алкоголли ичимликтан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиши натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.*

Демак, тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиш учун зарурӣ шартлар қуидагилардан иборат:

- ходимнинг 18 ёшга тўлганлиги;
- бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш, ёхуд бундай мажбуриятларнинг ходим меҳнат вазифаларига киритилганлиги.

Шунинг учун пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида тузилган шартнома ҳақиқий эмас деб ҳисобланади (ЎзР МКнинг 203-моддаси *биринчи ва иккинчи қисмлари*).

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмаларнинг рўйхати ҳам худди шундай тартибда белгиланади (ЎзР МКнинг 203-моддаси *учинчи қисми*).

## **Эътибор беринг!!!**

Агар ходим талабгор бўлаётган иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилса, ходим эса бундай шартнома тузишга рози бўлмаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақлидир (ЎзР МКнинг 203-моддаси тўртинчи қисми).

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун шахсан жавобгар бўладиган аниқ бир ходимга топширилади. Бундай шартнома тузган ходим жавобгарлиқдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак (ЎзР МКнинг 203-моддаси олтинчى қисми).

Тўлиқ ёки жамоавий (бригада) моддий жавобгарлик ҳақида шартнома меҳнат шартномаси тарафларининг ходимга, жамоага (бригадага) ишониб топширилган қимматликларнинг сақланганлигини таъминлаш бўйича моддий жавобгарлигини аниқлаштиради ҳамда уларнинг қўшимча хуқуqlари, мажбуриятлари ва жавобгарлигини белгилайди<sup>9</sup>.

<sup>9</sup>Хикматов А.А., Хикматова Л.Я. «Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома ким билан тузилиши мумкин» // «Kadrlar masalalari bo'yicha ma'lumotnomasi» журнали. 2013й. 9-сон. 25-бет; Хикматов А.А. «Ходимнинг иш берувчи олдидағи моддий жавобгарлиги»// «Kadrlar masalalari bo'yicha ma'lumotnomasi» журнали. 2018й. 5-сон. 10-бет, 6-сон, 10-бет.

**2-боб**

**МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ  
ТАШКИЛОТИГА ХОДИМЛАРНИ  
ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШ ТАРТИБОТИ**



## 2.1. Ишга қабул қилиш тартиботи ва хужжатларни расмийлаштириш

### САВОЛ

Ходимнинг ишга қабул қилишда қандай ҳужжатлар талаб этилади?

Ишга қабул қилишда ишга кираётган шахсдан қуидаги ҳужжатлар талаб қилинади:

- паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслардан эса, - туғрилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотнома;
- меҳнат дафтарчаси, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслардан меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотнома;
- ҳарбий хизматга мажбуrlар ёки чақирилувчилардан тегишинча ҳарбий билет ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳнома;
- қонун ҳужжатларига мувофиқ маҳсус маълумотга ёки маҳсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта маҳсус, касб-хунар ўқув юртини тамомлаганилиги тўғрисидаги диплом ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳнома ёки бошқа тегишли ҳужжатларни.

**Нималарга эътибор бериш керак:**

- 1. Прописка ёки турган жойи бўйича ҳисобда турганлик ҳақида белги борлигига.** Паспортсиз ёки ҳақиқий бўлмаган паспорт билан фуқароларни, худди шунингдек, вақтинча ёки доимий пропискасиз ёхуд турган жойи бўйича ҳисобда турмасдан яшаб турган фуқароларни ишга қабул қилиш мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг ўн бараваридан ўн беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади (ЎзР Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 223-2-моддаси).
- 2. Ёшига.** Умумий қоидага кўра ишга 16 ёшдан кейин қабул қилинади. Аммо умумтаълим мактаблар, ўрта маҳсус, касб-хунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун - улар ўн беш ёшга

тўлганидан кейин ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилишга йўл қўйилади.

**3. Мазкур ташкилотда яқин қариндошларининг борлигига**, агар сиз давлат ташкилотининг раҳбари бўлсангиз. Ўзаро яқин қариндош ёки қудандада бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиласидаган бўлса, бир давлат ташкилотида бирга хизмат қилишлари тақиқланади. Аммо бу қоидадан истиснолар бор, улар “Кариндошуругларнинг бирга ишлашларини чеклаш тўғрисидаги қоидалардан истисноларга йўл қўйилиши мумкин бўлган давлат ташкилотлари ходимларининг Рўйхати”<sup>10</sup> да назарда тутилган.

## САВОЛ

Мактабгача таълим ташкилотига янги ходимни ишга қабул қилаётганда директорлар СТИР (солиқ тўловчининг индивидуал рақами) ва ШЖБПХ (шахсий жамғарид бориладиган пенсия ҳисобварағи) рақамини уларни меҳнат шартномаси реквизитларига киритиш учун тақдим этишини талаб килмоқдалар, иш берувчининг бундай талаби қанчалик тўғри?

Дарҳақиқат, ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган мажбурий хужжатлар рўйхатида (ЎзР МКнинг 80-моддасида) СТИР ва ШЖБПХ ҳақида маълумотлар йўқ. Аммо солиқ тўловчининг идентификация рақами юридик ва жисмоний шахслар томонидан тузиладиган хўжалик, фуқаролик-ҳуқуқий ҳамда **меҳнат шартномаларида** албатта ёзиб қўйилиши керак (ЎзР Солиқ кодексининг 78-моддаси). Шунингдек, юридик шахслар – иш берувчилар ўз ходимларининг, бу иш ходим учун асосий иш жойи бўлиши ёки ўриндошлиқ асосида ишлаши, ёхуд фуқаролик-ҳуқуқий шартнома бўйича ишлашидан қатъий назар, ШЖБПХга мажбурий бадалларини киритиши шарт<sup>11</sup>.

<sup>10</sup>ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 марта даги 133-сон қарори билан тасдиқланган.

<sup>11</sup> «Иш берувчилар томонидан фуқароларнинг шахсий жамғарид бориладиган пенсия ҳисобваракларига мажбурий бадалларни кўшиш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низом». ЎзР Адлия вазирлигига 2005 йил 6 октябрда 1515-сон билан рўйхатга олинган.

Шундай қилиб, ходим ишга кираётганда СТИР ва ШЖБПХ ҳақидаги маълумотлар бўлган ҳужжатлар нусхаларини меҳнат шартномасига киритиб қўйиш учун тақдим этади.

Йил мобайнида асосий иш (хизмат, ўқиши) жойи ўзгарган тақдирда, жисмоний шахс жорий йилда ўзига тўланган даромадлар ва ушлаб қолинган жисмоний шахслардан олинадиган даромад солиги суммалари тўғрисидаги маълумотномани янги асосий иш (хизмат, ўқиши) жойидаги бухгалтерияга дастлабки иш ҳақи ҳисоблангунига қадар тақдим этиши шарт (ЎзР Солиқ кодексининг 186-моддаси олтинчи қисми).

### **Тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиши.**

Мактабгача таълим ташкилоти директори меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан куйидаги ходимларни тиббий кўрикдан ўтказишни ташкил қилиши шарт (ЎзР МКнинг 214-моддаси):

- ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;
- олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;
- ногиронлар;
- меҳнат шароити нокулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;
- озиқ-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат қўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;
- умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Ишга кираётган ва дастлабки тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган шахслар меҳнат шартномаси тузилишигача иш берувчининг ҳисобидан тиббий кўрикдан ўтиши шарт.

### **Ходимни локал ҳужжатлар билан танишиши.**

Хар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таниширилиши лозим (ЎзР МКнинг 178-моддаси).

Иш берувчи меҳнат шартномасини тузища ходимни меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар,

шунингдек шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак (ЎзРМКнинг 213-моддаси).

Шу боис меҳнат шартномасини имзолаш учун (амалиётда кўпинча бўлганидек, шартнома имзолангандан кейин эмас), ходимни унинг лавозим йўриқномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, жамоа шартномаси (агар бундай хужжатлар бўлса), бевосита ходимнинг меҳнат фаолияти билан боғлиқ бўлган бошқа локал меъёрий хужжатлар (бу корпоратив кодекс, сменалар жадвали, тижорат сири ҳақида низом ва бошқалар бўлиши мумкин) билан таништириш шарт.

### **Ишга қабул қилиши ҳақида буйруқ чиқариши ва уни рўйхатга олиши.**

Иш берувчи меҳнат шартномаси тузилгандан кейин бу ҳақда **буйруқ чиқариши** керак, буйруқ тузилган меҳнат шартномасига тўлиқ мувофиқ ҳолда чиқарилади.

Буйруқ ходимга маълум қилиниб, **тилхат** олинади ҳамда буйруқлар (фармойишлар)ни рўйхатга олиш журналида қайд этилади.

### **Ходимнинг шахсий йиғмажилдини тўлдириши.**

Ташкилотда ҳар бир ходимга шахсий йиғмажилд очилган бўлиши керак. Бу иш берувчининг ихтиёрида бўлса-да, аммо керакли ва мақсадга мувофиқдир.

Хужжатлар таркиби анча кенг бўлиб, унга йиғмажилд очилгандан кейиноқ киритилиши керак бўлган хужжатлар ва маълумотлар ҳам, шунингдек ишлаш жараёнида тўпланадиган хужжатлар ҳам киритилади. Ходимнинг шахсий йиғмажилдига киритилиши мумкин бўлган хужжатларнинг тахминий рўйхати қўйидагича:

- анкета (кадрлар ҳисоби бўйича шахсий варақа), таржимаи хол, ходим ҳақида, унинг касбий фаолияти ва яқин қариндошлари ҳақидаги маълумотларга эга бўлган “объективка” (маълумотнома);
- меҳнат шартномаси. Кейинчалик унга меҳнат шартномасига киритиладиган барча ўзгартиришлар ва қўшимчалар ҳақидаги қўшимча келишувлар илова қилинади;
- моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома (моддий жавобгарликка эга ходимлар учун);
- ишга қабул қилиш (бошқа ишга ўтказиш) ҳақида ариза (тегишли ҳолларда);

- паспорт, СТИР ва ШЖБПХ берилганлиги ҳақида гувоҳномалар, никоҳ тузилганлиги ҳақида гувоҳнома, ҳарбий билет, ҳайдовчилик гувоҳномаси (масалан, ишга ҳайдовчи бўлиб қабул қилинаётган ходим учун) каби шахсий тусга эга ҳужжатлар нусхалари. Зарур ҳолларда улар янгиланиб турилиши керак (масалан, янги паспорт олганда ёки никоҳ қайд этилганда);
- ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ, шунингдек шахсий таркиб бўйича ходимга тегишли бошқа буйруқлар нусхалари;
- ходим олган маълумотини тасдиқловчи ҳужжатлар: дипломлар, сертификатлар ва бошқалар нусхалари;
- ходимнинг соғлиғи ҳолати ҳақида маълумотномалар – зарур ҳолларда;
- тавсия тусига эга турлича хатлар ҳамда ходимга тавсифнома;
- аттестация ҳақида ҳужжатлар (нусхалар)дан кўчирмалар (фикрлар, аттестация варақалари ва бошк.);
- мукофотлаш ёки интизомий жавобгарликка тортиш тўғрисидаги ҳужжатлардан кўчирмалар (уларнинг нусхалари);
- йиғмажилд ҳужжатларининг ички рўйхати.

### **Ишга қабул қилиш ҳақидаги ёзувни меҳнат дафтарчасига киритиш**

Иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчасини юритиши шарт, ўриндошлар бундан мустасно.

Агар ходимнинг меҳнат дафтарчаси бўлмаса (у ишга биринчи маротаба кираётган бўлса), иш берувчи унга меҳнат дафтарчасини олди-сотди шартномаси асосида маҳаллий меҳнат органидан сотиб олади.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги ёзув иш берувчи томонидан буйруқ берилгандан сўнг киритилади ва бу ёзув буйруқнинг мазмунига мос бўлиши шарт.

Меҳнат дафтарчасидаги “Иши тўғрисидаги маълумотлар” номли бўлимининг 3-устунига корхонанинг тўлиқ номи сарлавҳа каби ёзилади.

Сарлавҳа тагидаги 1-устунда тартиб рақами кўрсатилади.

2-устунда – ишга қабул қилинган сана ёзилади.

3-устунга «\_\_\_\_\_ ташкилот, бўлим, бўлинма, қисм ва ҳ.к. \_\_\_\_\_ лавозимга (касбга, мутахассисликка) қабул қилинди (тайинланди ёки сайланди)» деб ёзиб, берилган малака даражаси (агар шундай даража берилса) аниқ кўрсатилади. Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касбларининг

номлари, хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касблари классификаторига асосан кўрсатилади.

Умумий қоидага кўра 4-устунга – қайси ҳужжатга асосан ёзилганлиги (санаси, тартиб рақами) қайд қилинади. Амалиётда бошқа ҳужжатлар ҳам бўлиши мумкин: муассислар йиғилиши баённомаси, акциядорларнинг умумий йиғилиши қарори, сайланган орган қарори ва х.к.

### Меҳнат дафтарчасига киритишга мисол

ISHI TO`G`RISIDAGI MA`LUMOTLAR				TN №0357420
Tartib raqami	S A N A			Qaysi hujjatga asoslanib yozilgan (sanasi, tartib raqami)
	yil	kun	oy	
1	2			3
				Олмазор тумани 25-сонли мактабгача
				таълим ташкилоти
11	2019	17	09	Тарбиячи лавозимига қабул қилинсин
				17.09.2019 й. 77-к-сон буйруқ

Ишга ўриндош қабул қилинаётганда меҳнат дафтарчасига ўриндошлиқ асосидаги иш ҳақидаги барча ёзувлар асосий иш жойидаги иш берувчи томонидан фақат ходимнинг ёзма аризасига асосан, ходимни ўриндошлиқ бўйича ишга қабул қилган иш берувчининг буйруғига мувофиқ киритилади.

Ходимлардан улар ишга кираётганда қабул қилиб олинган барча меҳнат дафтарчалари уларнинг сериялари ва сон рақамлари кўрсатилган ҳолда, кадрлар хизмати ёки иш берувчи тайинлаган масъул шахс томонидан Меҳнат дафтарчалари ҳаракати ҳисобини олиб бориш китобида қайд этилади.

### САВОЛ

Мен хусусий ташкилот раҳбариман. Агар мен ходимларни ишга қабул қилсан, уларнинг меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш ҳақидаги ёзувларни ким киритиши керак?

Хусусий ташкилот раҳбари ходимларни ёллашни фаолиятнинг амалга ошириладиган турига боғлиқ ҳолда бир нафардан уч нафаргача миқдорда амалга оширишга ҳақлидир<sup>12</sup>.

Ходимни ишга қабул қилишда хусусий тадбиркор унинг билан тасдиқланган шаклга мувофиқ ёзма меҳнат шартномасини тузади. Меҳнат шартномасининг муддати хусусий тадбиркорни давлат рўйхатидан ўтказиш тўғрисидаги гувоҳноманинг амал қилиш муддатидан ошмаслиги керак.

Меҳнат шартномаси уч нусхада тузилади, улардан биттаси хусусий тадбиркор солик бўйича ҳисобга олинган жойдаги давлат солик хизмати органига берилади, иккинчиси хусусий тадбиркорда, учинчиси эса – ходимда қолади.

Ишга қабул қилиш ҳақида буйруқни расмийлаштириш талаб этилмайди. Ходимга хусусий тадбиркор томонидан меҳнат дафтарчаси юритилмайди. Хусусий тадбиркорда ёллаш бўйича ишлаган иш даврлари бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига сугурта бадаллари тўланганлиги ҳақидаги маълумотлар асосида ходимнинг меҳнат стажига қўшилади.

Хусусий тадбиркор ёлланган ходимни ҳисобга қўйиш тўғрисида ходим билан меҳнат шартномаси тузилган санадан бошлаб уч иш кунидан кечикмай солик бўйича ҳисобга олиш жойидаги давлат солик хизмати органига тасдиқланган шакл бўйича ариза тақдим этади.

### **Ходимга Т-2-сон шаклдаги шахсий варақани расмийлаштириши**

Иш берувчи мажбурий тартибда ходимга Т-2-сон шаклдаги шахсий варақа очиши лозим. Шахсий варақада ходим тўғрисидаги умумий маълумотлар (Ф.И.О., туғилган йили, туғилган жойи, миллати ва ҳ.к.), ҳарбий ҳисоб ҳақидаги маълумотлар, навбатдаги таътилларни бериш кўрсатилади.

Т-2-сон шаклдаги шахсий варақадаги ёзувлар билан меҳнат дафтарчасидаги ёзувлар бир-бирига ўзаро мос бўлиши шарт.

Меҳнат дафтарчасига киритиладиган ҳар бир ёзув билан иш берувчи ушбу дафтарча эгасини шахсий варақасини имзолаш йўли билан 3 кун муддат ичida таништириши лозим.

Истисно тариқасида бўйсуниш бўйича бир-биридан узоқ масофада ёки турли ҳудудларда жойлашган корхоналарда ишлаётган ходимларнинг меҳнат

<sup>12</sup> «Хусусий тадбиркорлар томонидан ходимларни ёллаган ҳолда тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш тартиби тўғрисидаги низом». ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 31 июлдаги 219-сон қарорига 1-илова.

дафтарчаларига киритилган ёзув билан тегишли хабарномалар жўнатиш ва у тўғрида шахсий варакада белгилаб қўйиш йўли билан рухсат этилади.

## **2.2. Иш берувчининг меҳнат муносабатлари соҳасидаги хатолари: меҳнат муносабатларини расмийлаштирмасдан қабул қилиш**

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 82-моддаси биринчи қисмига мувофиқ, ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади. Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофиқ равишда чиқарилади. ЎзР МКнинг 82-моддасининг бешинчи қисмига кўра, буйруқ ходимга маълум қилиниб, **тилхат олинади**.

Шундай қилиб, ишни бошлаш учун меҳнат муносабатларини лозим тарзда расмийлаштириш керак, бунга эса қуидагилар киради:

- ёзма меҳнат шартномасини тузиш;
- ишга қабул қилиш ҳақида буйруқ чиқариш;
- ходимни ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ билан таништириш.

Ишга қабул қилишни тўғри расмийлаштириш иш берувчининг мажбуриятидир.

Аммо амалиётда шундай ҳоллар ҳам учраб турадики, иш берувчи бўлажак ходим топширилган ишни қанчалик уddyалашини текшириб кўриш учун, маълум вақт давомида ходим дастлабки синовдан ўтиши кераклигини унга тушунтириб, уни меҳнат шартномасини расмийлаштирмасдан ҳамда ишга қабул қилиш ҳақида буйруқ чиқармасдан ишга қўяди. Маълум муддат ўтгандан кейин раҳбар ходим синовдан ўтмаганлигини маълум қиласди ва бошқа ишга чиқмаслигини айтади. Тегишлича, меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳақида ҳеч қандай буйруқ чиқарилмайди, меҳнат дафтарчасига ёзув киритилмайди.

ЎзР Меҳнат кодексида ходимни ҳақиқатда ишга қўйиш ходим учун нокулай оқибатларга олиб келмаслиги кераклиги назарда тутилади, чунки бунинг сабаби иш берувчининг ишга қабул қилишни лозим тарзда расмийлаштирганлиги бўлиши мумкин. Бундай вазиятда, ЎзР МК 82-моддаси олтинчи қисмига кўра, **ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса**, ишга қабул қилиш тегишли равишда

расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъий назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

### **Эътибор беринг!!!**

Агар ходимни ишга қўйиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахс томонидан ёки унинг ижозати билан амалга оширилган бўлса, меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади. Бундай шахслар кимлар эканлигини аниқлаш учун тегишли корхона, муассаса, ташкилот Устави (Низоми)га, алоҳида тоифадаги давлат хизматчиларига нисбатан эса – қонунлар, регламентлар, бошқа ҳуқуқий ҳужжатларга мурожаат қилиш керак.

Шу билан бирга, ЎзР МКнинг 82-моддасининг иккинчи қисмига кўра, ташкилот раҳбарини ишга қабул қилиш ташкилот эгасининг ҳуқуки бўлиб, бу ҳуқуқни у бевосита, шунингдек ўзи вакил қилган органлар орқали ёки ташкилотни бошқариш ҳуқуки берилган кенгаши, бошқаруви ёхуд бошқа органлар орқали амалга оширади. Мазкур ҳолда сўз, масалан, мактабгача таълим ташкилоти раҳбарини сайлаш (тайинлаш) ҳақида кетади. Чунки ташкилот директорининг меҳнат шартномасини тузишда кузатув кенгаши иш тутади, улар низомига кўра директорини фақат уларнинг тавсиясига биноан сайлаш (тайинлаш) ҳуқуқига мавжуд.

**“Ишга қабул қилиши ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ижозати билан”** деган таъриф анча кенг қамровли бўлиб, иш берувчи муайян ходим меҳнат муносабатлари лозим тарзда расмийлаштирилмасдан ишга қабул қилинаётгани ҳақида билган ёки билиши лозим бўлган вазиятни назарда тутади. Ҳаттоқи, ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахс ишга қабул қилиш ҳақида ҳеч қандай кўрсатма бермаган бўлса-да, аммо янги ходим ишга киришганини билган бўлса, суд ходим раҳбарнинг ижозати билан ҳақиқатда ишга қўйилган деб тан олиши мумкин.

**1-мисол.** Мактабгача таълим ташкилоти омборчиси Ф.Қодировани ишга тиклаш ҳақидаги низони кўришида суд, ишга қабул қилиши лозим тарзда расмийлаштирилмасдан ишларни бајараётган ходим билан ҳисоб-китоб бўйича тўлов ведомостларида ташкилотнинг раҳбари имзоси борлигини аниқлади.

**2-мисол.** Мактабгача таълим ташкилоти ҳамишираси Н.Сайдованинг ўз лавозимида ишилашга тегишилича расмийлаштирувсиз, аммо ташкилот

*директори томонидан имзоланган ишга тақлиф асосида қўйилишига суд ишга қабул қилиши ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ижозати билан ишга қўйилиши деб таърифлади.*

### **Эътибор беринг!!!**

Ҳақиқатда ишга қўйилган ходимни ишга тиклашда иш берувчига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади. ЎзР МКнинг 112-моддасига мувофиқ, зарарни қоплаш: мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан; меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўtkазилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлар (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун кетган харажатлар ва бошқалар) учун компенсация тўлашдан; маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатdir.

Суд меҳнат шартномаси тузилган деб тан олиниши ҳақидаги масалани ҳал қилишда ходимнинг ишга қўйилишига боғлиқ барча ҳолатларни ўрганади: унга қандай вазифалар топширилган, унга ташкилот худудига киришга рухсатнома, маҳсус кийим ва ҳимоя воситалари берилганми, унинг меҳнати натижаларини ким қабул қилган, у иш ҳақи олганми, сменалар жадвалини (агар ташкилотда иш тартиби ўрнатилган бўлса) тузишда у ҳисобга олинганми ва ҳ.к.

Ҳар бир алоҳида ҳолда суд якуний қарорни меҳнат ҳақидаги қонунчилик талабларидан келиб чиқиб далилларни ўрганиш асосида қабул қиласди.

Меҳнат шартномаси тузилишининг ходим ишга ҳақиқатда қўйилганлигининг далили деб тан олиниши иш берувчини ишга қабул қилишни лозим тарзда юридик расмийлаштириш, яъни ёзма меҳнат шартномасини тузиш, ишга қабул қилиш ҳақида буйруқ чиқариш ва ходимни имзо чектириб ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ билан таништириш мажбуриятидан озод этмайди. Бунда буйруқда ҳам, шартномада ҳам, улар ходим ўз меҳнат вазифаларини бажаришга киришганидан кейин қанча пайт ўтиб расмийлаштирилганидан қатъий назар, ходим ҳақиқатда ишни бажаришга қўйилган сана кўрсатилиши керак.

**Мисол.** Фуқаро Н.Тоиров 2017 йил 8 сентябрдан ташкилотга қоравул сифатида ишга қўйилган. Бироқ ишга қабул қилиши ҳақида буйруқ 2017 йил 3 октябрда чиқарилган. Суд унга 2017 йил 8 сентябрдан бошлиб иш ҳақи тўлаш

ҳақидаги талабини қониқтируди ҳамда у ишга айнан шу санадан қабул қилинганини тан олди, чунки ходим ҳақиқатда ишга қўйилган.

Ишга қабул қилишни тўғри расмийлаштириш нафақат ходимнинг, балки иш берувчининг ҳам манфаатлариiga мос келади. Хусусан, ёзма меҳнат шартномасини расмийлаштирмасдан ишга қабул қилиш кейинчалик ходимнинг шартнома шартлари бўйича тортишувига олиб келиши мумкин ёки ўз вақтида шартлашиб олинмаган шартларни шартномага киритиш имкони бўлмай қолади.

Чунончи, ЎзР МКнинг 178-моддасига мувофиқ, ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим. Шундай ҳоллар учрайдики, ҳақиқатда ишга қўйилган ходим меҳнат шартномасини имзолашдан бўйин товлади, унинг алоҳида қоидалариiga эътиroz билдиради, масалан, лавозим йўриқномаси билан танишиб чикқанлигини ўз имзоси билан тасдиқлашдан бош тортади. Бу ерда, *қўйидагича вазият юзага келади – меҳнат шартномаси тузилган, аммо унинг шартлари тарафлар томонидан келишиб олинмаган*.

Иш берувчи ўз вақтида ёзма меҳнат шартномасини расмийлаштирмаса, ходимни топширилган ишга қанчалик лойиқлигини текшириш учун унга дастлабки синовни ўрнатиш ҳуқуқини ҳам қўлдан бой беради, чунки дастлабки синов фақат меҳнат шартномаси тузилаётганда белгиланади.

**Мисол.** Фуқаро Ф.Қодирова ташкилотга ишга кираётганда, иш берувчи ва Ф.Қодирова ўртасида у ишга 2017 йил 10 июлдан икки ойлик синов муддати билан тарбиячи лавозимига қабул қилиншии ҳақида оғзаки келишувга келинди. Иш берувчи Ф.Қодировага 2017 йил 15 августда ёзма меҳнат шартномасини имзолашни таклиф қилди. Ф.Қодирова ушбу меҳнат шартномасини имзолашдан бош тортди, буни унга дастлабки синов муддати киритилгани билан асослади. Ташкилот раҳбари ҳам, ўз навбатида, Ф.Қодировага иш ҳақи тўлашдан бош тортди ва буни ёзма меҳнат шартномаси йўқлиги, ишга қабул қилиши ҳақида буйруқ чиқарилмаганлиги, шунингдек ходим дастлабки синовдан ўтмаганлиги билан асослади.

Ф.Қодирова судга унга тегишли иш ҳақини ундириши ҳақидаги даъво аризаси билан мурожсаат қилди. Суд, Ташкилот раҳбари Ф.Қодировани ҳақиқатда ишга қўйганлигини аниқлаб, ходимнинг унга иш ҳақи тўлаш ҳақидаги талабларини қониқтируди. Бунда суд ташкилот раҳбарининг тарафлар ўртасида Ф.Қодировани 2017 йил 10 июлдан тарбиячи лавозимига дастлабки

синов муддати билан ишга қабул қилиши ҳақида оғзаки келишув бўлганлиги ҳақидаги даъволарини эътиборга олмади. Шунингдек, суд, ЎзР Мехнат кодексида меҳнат шартномасининг мажбурий ёзма шакли тўғрисида меъёр белгиланганлигини, унда тарафлар келишиб олган барча шартлар, шу жумладан дастлабки синов ҳақидаги шарт ҳам қўрсатилиши кераклигини таъкидлади.

Эътиборга молик муҳим масала – **буйруқ чиқариш санасини ва буйруқ бўйича ишни бошлиш санасини қўрсатиш**. Юқорида айтилганидек, ЎзР МКнинг 82-моддаси олтинчи қисмига кўра, ишга қабул қилиш тегишли равища расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъий назар, ходим иш бошлаган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади. ЎзР МК 83-моддасига мувофиқ, қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси у имзолангандан пайтдан бошлаб кучга киради.

Ходим шартномада белгилаб қўйилган кундан бошлаб ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришга киришмоғи лозим. Агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни ҳақида шартлашилмаган бўлса, ходим меҳнат шартномаси имзолангандан иш кунининг (сменанинг) эртасидан кечикмай ишга тушмоғи лозим.

Буйруқ “тескари сана” билан эмас, балки буйруқларни рўйхатга олиш китобидаги тартиб рақами ва буйруқнинг жорий санаси билан чиқарилиши керак. Бунда буйруқда меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган ишни бошлиш санаси қўрсатилади. Меҳнат шартномасида белгиланган ишни бошлиш санаси эса, шартнома кечроқ имзолангандан бўлишига қарамай, ишга ҳақиқатда қўйиш санасига мос келади. Шу тариқа ходимни тегишли ҳужжатларни лозим тарзда расмийлаштирасдан ишга қўйган раҳбар томонидан йўлга қўйилган бузилиш бартараф этилган бўлади. Агар иш берувчи бундай қилмаса, ходим судга мурожаат қилган тақдирда корхона ЎзР МК 112-моддасига мувофиқ каттагина харажатларни қўтаришига тўғри келади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунчиликка ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилиши устидан назоратни амалга оширувчи органлар ёки суд томонидан ходимнинг ёзма меҳнат шартномаси тузмасдан ва (ёки) ишга қабул қилиш ҳақида буйруқ чиқармасдан, ходимни ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ билан имзо чектириб таништирасдан ишга қўйилганлиги аниқланса, корхона раҳбари Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги ЎзР кодексининг 49-моддасига кўра энг кам иш ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солиниши йўли билан маъмурий жавобгарликка тортилади.

## **2.3. Иш куни давомидаги танаффуслар**

Ходимлар дам олиши ва овқатланиши учун иш куни давомида бериладиган танаффуслар, биринчи навбатда, ходимлар ўз кучини тиклаб олишлари учун мўлжалланган бўлиб, бу уларнинг соғлигини сақлаш ва ишчанлик қобилиятини тиклаш имконини беради.

### **Дам олиш ва овқатланиш учун танаффус**

**Дам олиш ва овқатланиш учун танаффус** – ходимга иш куни (смена) давомида бериладиган, иш вақтига киритилмайдиган танаффуслардан бири (ЎзР МК 127-моддаси биринчи қисми).

Амалиётда бундай танаффус, одатда, тушлик учун танаффус деб аталади. Конунга кўра иш берувчи бундай танаффусни барча ходимларга бериши шарт. Меҳнат кодексида иш бошлангандан кейин қанча вакт ўтганда бундай танаффус берилиши қатъий белгиланмаган, унинг энг катта муддати ҳам чекланмаган.

### **Тушлик учун танаффуснинг муддати қандай белгиланади**

Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида (ИМТҚ), смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади (МК 127-моддаси иккинчи қисми).

Амалиётда бундай танаффуслар кўпинча иш давомийлиги нормал бўлганда иш куни бошлангандан сўнг тўрт соатдан кейин белгиланади. Танаффус муддати кўплаб омилларга боғлиқ, аммо биринчи галда нормал овқатланиш учун қанча вақт кераклиги ҳисобга олинади. Ўз ошхонаси, қаҳвахонаси, буфети ва бошқа умумий овқатланиш шохобчалари бор бўлган ва ҳар хил овқатланиш турларини ташкил этадиган корхоналарда, айтайлик, нормал овқатланиш учун 30 дақиқа вақт етарли бўлиши мумкин. Бундай шароитлар бўлмаганда, албатта, танаффус вақти оширилиши керак.

Бироқ, нормал шароитларда ҳам овқатланиш учун 30 дақиқалик тушлик танаффуси етарли бўлмаслиги мумкин, чунки бу вақт ходимлар дам олиши учун ҳам мўлжалланган. Шу сабабли катта тифизликни тақозо этадиган интенсив ишларда банд бўлган ходимлар учун танаффус вақтини фақат овқатланиш эмас, балки дам олишни ҳам ҳисобга олиб мақбул чегараларда белгиланг. Бу ишга тибибиёт ва санитария хизматлари мутахассисларини жалб қилинг.

### **Эътибор беринг!!!**

Ташкилотда ўрнатилган дам олиш ва овқатланиш учун танаффус иш вақтига киритилмайди, демак, ходим бу вақтни ўз хоҳишига кўра ўтказиши, хусусан, танаффус пайтида ташкилотдан ташқарига чиқиб кетиши мумкин.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олганда, яъни иш куни (сменаси) давомийлиги алоҳида кунларда, масалан 10, 11 ёки 12 соат бўлса, ходимларга овқатланиш ва дам олиш учун иккита танаффус беришингиз мумкин. Ва, аксинча, иш вақти давомийлиги қисқартирилган, тўлиқсиз иш вақтида ва ҳ.к.ларда танаффусни умуман бермаслик мумкин.

Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади (МКнинг 127-моддаси иккинчи қисми).

Агар сизнинг корхонада айнан шундай шароитлар бўлса, бундай ишларни бажараётган ходимларга бевосита иш вақтида овқатланиш учун шароитларни таъминланг.

### **Эътибор беринг!!!**

Дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан фарқли ўлароқ, овқатланишга берилиган вақтдан ходим фақат шу мақсадда фойдаланиши мумкин. Яъни, бу пайтда у иш жойини тарқ эта олмайди ёки ундан бошқача тарзда фойдалана олмайди, чунки бу вақт иш вақти ҳисобланади, яъни, иш куни (сменаси)нинг умумий давомийлигига киритилади ҳамда умумий асосларда ҳақ тўланади.

### **Болани овқатлантириш учун танаффуслар**

Бажарилаётган ишларнинг хусусиятлари ва характеристига, шунингдек бошқа ҳолатларга қараб, дам олиш ва овқатланиш учун танаффусдан ташқари, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан бошқа танаффуслар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.

МКнинг 236-моддасига мувофиқ, икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари,

болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта ҳар бири ўттиз дақиқадан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда, танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Қонун болани овқатлантириш учун танаффуснинг фақат энг кам муддатини белгилаб қўяди. Локал ҳужжатда ёки якка тартибдаги шартнома тартибида унинг муддати оширилиши мумкин.

**Мисол:** *Иш жойи уйидан узоқ масофада бўлганда ёки боланинг соглиги яхии бўлмаса, қонунчиликда белгиланган танаффуснинг энг кам миқдори етарли бўлмаслиги мумкин. Шунинг учун бундай ҳолларда ташкилотларда локал тартибда кўпинча узоқроқ муддатли танаффуслар белгиланади.*

*Худди шундай тартибда, тиббий холосага кўра боланинг аҳволи тақозоси билан танаффуслар ҳар уч соатдан кам вақт оралигида тайинланиши мумкин.*

Қонунда белгиланган муддатдан юқори бўлган бундай танаффуслар вақти, агар улар мазкур корхонанинг ички ҳужжатларида назарда тутилган бўлса, иш вақтига киритилади.

Боласи бор аёлнинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (иш сменасининг) бошига ёки охирига кўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин (МКнинг 236-моддаси учинчи қисми).

### Эътибор беринг

Болани овқатлантириш учун бериладиган, муддати қонунчиликда белгиланган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб ҳақ тўланади.

Болани овқатлантириш учун танаффуслар даврийлигини белгилашда (яъни, ҳар уч соатда) шуни ҳисобга олингки, бу уч соатга нафақат иш вақти, балки тушлик танаффуси, болани овқатлантириш учун танаффуслар вақти ҳам киради. Бошқача қилиб айтганда, ҳар ўтган уч соат эътиборга олинади.

**Мисол:** *Иш куни эрталаб соат 08.00да бошланади. Болани овқатлантириши учун 30 дақиқалик биринчи танаффус соат 11.00да, иккинчиси – 14.00да белгиланиши лозим. Демак, олти соатлик иш кунида аёлга болани*

*овқатлантириш учун битта, етти ёки саккиз соатлик иш кунида эса камидა иккита танаффус берилиши керак.*

Бу танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бериш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгилаб қўйилади (МКнинг 236-моддасининг тўртинчи қисми).

Болани овқатлантириш учун танаффус ва уни бериш тартиби қонунчилик билан кафолатланган. Шундай экан, бундай танаффус ташкилотнинг жамоа шартномасида белгиланганми, йўқми, бундан қатъий назар, иш берувчилар бундай танаффусларни юқорида белгиланган тартибда икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга бериши шарт.

### **Қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа қўшимча танаффуслар**

Иш вақти давомидаги танаффуслар нафақат қонунчиликда, балки меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда ҳам назарда тутилиши мумкин. Бундай танаффуслар меҳнат шартномаси шартларида ҳам белгиланиши мумкин.

Меҳнат кодекси ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатлардан ташқари, корхоналар, бажариладиган ишларнинг хусусиятлари ва характеристини ҳисобга олиб, бошқа локал ҳужжатларда ёки меҳнат шартномасида ўзлари мустақил қўшимча иш вақтидан унумли фойдаланиш, ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш ва улар меҳнати унумдорлигини ошириш имконини берадиган танаффусларни ўрнатишлари мумкин.

**Агар корхонада иш куни давомида қонунчиликда белгиланганидан ташқари бошқа қўшимча танаффуслар назарда тутилган бўлса, ташкилотнинг ички ҳужжатларида бу танаффусларни иш вақтига қўшиш ёки қўшмаслик масаласи ташкилотнинг жамоа шартномасида белгилаб олинади.**

### **2.4. “Ўриндошлиқ асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида”ги Низомга киритилган ўзгартиш ва қўшимчалар тўғрисида**

Соғлиқни сақлаш давлат тизими ташкилотлари тиббиёт ходимларини моддий рағбатлантириш, республика аҳолисига кўрсатилаётган тиббий ёрдам сифатини янада яхшилаш, шунингдек, ўриндошлиқ асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартибини такомиллаштириш мақсадида ЎзР Вазирлар Маҳкамаси томонидан 2017 йил 20 ноябрдаги 920-сон “Ўзбекистон

Республикаси соғлиқни сақлаш давлат тизими ташкилотларини кадрлар билан таъминлашни яхшилашга доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарори қабул қилинди.

Мазкур қарор билан ўриндошлиқ асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш имкониятлари кенгайтирилди ҳамда ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори билан тасдиқланган “Ўриндошлиқ асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида”ги Низомга ўзгартиш ва қўшимчалар киритилди. Соғлиқни сақлаш давлат тизими ташкилотлари ходимлари бўш ўринлар ва тегишли малака мавжуд бўлган тақдирда **амалда ишланган вақт учун меҳнатга ҳақ тўланган ҳолда** ўриндошлиқ асосида ишлаш тўғрисида шартномалар тузишлари мумкинлиги белгилаб қўйилди. Бунда **ўриндошлиқ бўйича иш вақтининг давом этиши соғлиқни сақлаш давлат тизими ташкилотлари врач ходимлари учун - иш вақтининг бир ойлик нормасидан ва ходимларнинг бошқа тоифалари учун - ойлик норманинг ярмидан ортиқ бўлмаслиги керак.**

Мазкур Низомга мувофиқ, қуидагиларнинг ўриндошлиқ асосида ишлаши тақиқланади:

- **ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;**
- агар ўриндошлиқ асосида ишловчининг асосий иши меҳнатнинг ноқулай шарт-шароитлари билан боғлиқ бўлса, шундай шарт-шароитдаги ишларда ишлаш (**соғлиқни сақлаш тизими ташкилотлари ходимлари бундан мустасно**);
- Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони ва Вазирлар Маҳкамаси аппарати ходимлари (техник ва хизмат кўрсатувчи ходимлардан ташқари), давлат бошқаруви органлари раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари ва таркибий бўлинмалар бошлиқлари, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгashi Раиси ва аъзолари, Ўзбекистон Республикаси Президенти ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно;
- вилоятлар, туманлар ва шаҳарлар ҳокимлари ва уларнинг ўринбосарлари;
- бир-бирига бўйсунувчи ёки бир-бирининг назоратидаги ташкилотларда давлат бошқаруви органлари мутахассислари – соғлиқни сақлашни бошқариш органларида банд бўлган врачлар ва таълимни бошқариш органларида банд бўлган ўқитувчилар бундан мустасно;

- қонун ҳужжатларига мувофиқ ўриндошлиқ асосида ишлаши тақиқланган бошқа шахслар (ходимлар).

Ўриндошлиқ асосида ишлашда ўриндошлиқ асосида ишлашнинг давомийлиги ходимларнинг ушбу тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлиши мумкин эмас (**соғлиқни сақлаш тизими врач ходимлари бундан мустасно**). Ходим асосий иш жойидаги меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод бўлган кунларда у ўриндошлиқ асосида тўлиқ иш кунида ишлаши мумкин.

Низомнинг 25-бандига мувофиқ, бюджет ташкилотларида бир неча касб ва лавозимда ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зonasини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ тўлаш миқдори **бир неча касб ва лавозимда ишланаётган лавозим бўйича маошнинг (тариф ставкасининг) 50 фоизидан ортиқ бўлиши мумкин эмас (Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган ҳолатлар бундан мустасно)** ва **бюджет ташкилотларининг меҳнатга ҳақ тўлаш фондида назарда тутилган маблағлар доирасида тўланади**.

Шундай қилиб, бир неча касбда ва лавозимда ишлаганлик, хизмат кўрсатиш зonasини кенгайтирганлик, ишлар ҳажмини кўпайтирганлик учун қўшимча ҳақ миқдори нафақат тиббиёт муассасаларида, балки барча бюджет ташкилотларида бир неча касб ва лавозимда ишланаётган лавозим бўйича маошнинг 30 фоизидан 50 фоизигача оширилди.

Низомга иловада Ўриндошлиқ асосида ишлаш ҳисобланмайдиган ишлар рўйхати келтирилган. Улар қаторида:

1. Илмий фаолиятни ёки ўқитувчилик фаолиятини амалга ошириш, агар бундай фаолият асосий иш жойи бўйича бажариладиган иш ҳисобланмаса.
2. Улар учун муаллифлик гонорари сифатида ҳақ тўланадиган фан, адабиёт ва санъат асарлари яратиш.
3. Ходим томонидан, асосий ишдан ташқари, ўша ташкилотнинг ўзида штат лавозимини эгалламасдан бошқа ишни бажариш, шу жумладан:
  - таълим муассасалари раҳбарларининг ўқитувчи лавозими бўйича йиллик иш режасида (иш вақти нормаси билан) назарда тутилган жами иш вақтининг 50 фоизидан ортиқ бўлмаган ҳажмда ўқитувчилик иши;
  - ташкилотлар мухандис-техник ходимларининг талабалар ва ўқувчиларнинг ишлаб чиқариш таълими ва амалиётига раҳбарлик қилиш бўйича иши;

- тиббиёт ходимларининг белгиланган вақт нормасидан ортиқча навбатчилик қилиши;
  - Ҳукумат қарорлари билан ходимнинг иш ҳақига устамалар белгиланган вазифаларни бажариш.
4. Муаллифлик гонорари шаклида ҳақ тўланадиган адабий иш, шу жумладан, алоҳида асарларни таҳрир, таржима қилиш ва уларга тақриз ёзиш бўйича ишлар.
  5. Мехнатга бир марта ҳақ тўланган ҳолда техник, тиббий, бухгалтерия, ҳуқуқий ва бошқа экспертиза (маслаҳат бериш).
  6. Умумтаълим мактаблари, ихтисослаштирилган ўқув-тарбия муассасалари, мактабдан ташқари таълим муассасалари ўқитувчилари ва бошқа педагог ходимлари (раҳбарларидан ташқари) ўрта маҳсус, касб-хунар таълими муассасалари ҳамда меҳнат ҳақи тўлаш бўйича уларга тенглаштирилган бошқа таълим муассасаларининг ўқитувчилари ва мастерлари, таълим муассасаларидаги концертмейстерлар ва аккомпаниаторлар, мактабгача таълим муассасалари ва “Мехрибонлик” уйлари педагог ходимларининг (раҳбарларидан ташқари) айнан шу муассасада белгиланган меҳнат нормасидан ортиқ бўлган, лекин ушбу иш тури бўйича иш вақти нормал давомийлигининг **50 фоизидан кўп бўлмаган иши**.
  7. Соғлиқни сақлаш муассасаларида ойига 24 соатдан ортиқ бўлмаган ҳажмда, меҳнатга бир марта ёки соатбай ҳақ тўланган ҳолда, тиббиёт маслаҳатчилари вазифаларини бажариш.
  8. Илмий-тадқиқот муассасаларида ва олий таълим муассасаларида ушбу таълим муассасалари штатида турмаган илмий ходимлар томонидан катта илмий ходимларга – изланувчиларга раҳбарлик қилиш.
  9. Ходим томонидан сиёсий партиялар, касаба уюшмалари ва жамоат бирлашмалари марказий ва ҳудудий органларининг сайлаб қўйиладиган лавозимларида раҳбар ходим, Кузатувчи кенгаш ёки Директорлар (бошқарувчилар) кенгashi раиси ёки аъзоси, Маҳсулот тақсимотига оид битим доирасида қўмитани бошқарувчи, ишончли бошқарувчи ёки ташкилотда давлатнинг ишончли вакили сифатида бажариладиган иш.
- 10. Жамоатчилик асосида бажариладиган ишлар.**

## 2.5. Ўриндошни ишга қабул қилиш

“Ўриндошлиқ асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низом”<sup>13</sup> нинг 5-бандига асосан, ўриндошлиқ асосида ишлашга, асосий иш жойида (ички ўриндошлиқ) ёхуд бошқа ташкилотда (ташқи ўриндошлиқ) ишлашга йўл қўйилади.

Ходимнинг асосий иш жойи ҳисобланган ташкилотда ўриндошлиқ асосида ишлашга вақтинча бўлмаган ходимнинг ишини бажаришда ёки бўш лавозимдаги ишни бажаришда йўл қўйилади.

Низомга кўра, ўриндошлиқ асосида бошқа ташкилотга ишга кираётган шахслар:

- паспортни ёхуд унинг ўрнини босадиган ҳужжатни;
- меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан ЎзР Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги томонидан тасдиқланадиган шакл бўйича маълумотномани тақдим этиши шарт.

Бунда, ўриндошлиқ асосида ишлаш учун иш берувчининг, асосий иш жойидан касаба уюшма қўмитасининг (ходимларнинг бошқа вакиллик органининг) ёки бошқа органнинг розилиги талаб қилинмайди.

Бажарилиши учун фақат қонун ҳужжатларига мувофиқ муайян иш стажига эга бўлган шахслар қўйилиши мумкин бўлган ишга ўриндошлиқ асосида қабул қилишда асосий иш жойидаги меҳнат дафтарчасининг тасдиқланган нусхаси тақдим этилади.

Махсус билимларни талаб этадиган ўриндошлиқ асосида ишга қабул қилишда иш берувчи ходимдан маълумоти ёки касб-ҳунар бўйича тайёргарлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд бошқа ҳужжатни талаб қилиш ҳукуқига эга.

Ўриндошлиқ асосида ишлашга қабул қилишда Низомнинг ушбу бандида назарда тутилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

Низомнинг 8-бандига мувофиқ, ходим билан ўриндошлиқ асосида ишлаш учун тузиладиган меҳнат шартномасида ЎзР Меҳнат кодексида белгиланган талаблар билан биргаликда иш вақтининг давомийлиги мажбурий тартибда кўрсатилади. Иш вақтининг давомийлиги Низомнинг 7-бандига кўра ходимларнинг ушбу тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Бироқ, ходим асосий иш жойидаги меҳнат

<sup>13</sup> ЎзР Вазирлар Махкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон қарори (ўзг. ва қўш. билан) билан тасдиқланган.

мажбуриятларини бажаришдан озод бўлган кунларда у ўриндошлиқ асосида тўлиқ иш кунида ишлаши мумкин.

Агар ташкилотда ўриндошлар учун иш вақти давомийлигининг ҳар кунги ярим нормасига риоя этилиши мумкин бўлмаган тақдирда, иш вақтини жамланган ҳолда ҳисоблаб юритишга йўл қўйилади. Бунда ўриндошлиқ асосида иш вақтининг умумий давомийлиги ҳисобга олинадиган давр учун ўриндошлиқ асосидаги лавозим бўйича иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлмаслиги, ҳисобга олинадиган давр бир ойдан ортиқ бўлмаслиги, кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги эса – ўн икки соатдан ортиқ бўлмаслиги керак.

Ўриндошлиқ асосида ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқда мажбурий тартибда ҳафтанинг қайси кунлари ва қайси вақтда ишга қабул қилинаётган ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариши кўрсатилади. Агар қайсиdir кунлар у асосий иш жойидаги меҳнат мажбуриятларини бажаришдан тўлиқ озод бўлса, у ўриндошлиқ асосида тўлиқ иш куни ишлаши мумкин, бу асосий иш жойидан тегишли маълумотнома билан тасдиқланган бўлиши ва буйруқда акс эттирилиши керак.

Бундан ташқари, иш берувчи ходимдан солиқ тўловчининг идентификация рақамини (СТИР) тақдим этишни, шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварағи (ШЖБПХ) рақамини талаб қилишга, шунингдек, уни тиббий кўрикдан ўтишга юборишга ҳақли.

Меҳнат шартномасига албатта солиқ тўловчининг идентификация рақами (СТИР) ёзиб қўйилади (СК 78-моддаси). Иш берувчиларнинг, шунингдек меҳнат фаолиятини меҳнат шартномаси асосида амалга оширувчи фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия тизимида иштирок этиши, агар қонун хужжатларида бошқача қоидалар назарда тутилмаган бўлса, мажбурийдир (“Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида” 02.12.2004 йилдаги 702-II-сон Қонуннинг 6-моддаси).

**1. Ички ёки ташқи ўриндошлиқ расмийлаштирилишидан қатъий назар, меҳнат шартномаси ўриндош билан меҳнат шартномасининг намунавий шаклига (Вазирлар Маҳкамасининг 11.03.1997 йилдаги 133-сон қарорига 2-илова) мувофиқ тузилади. Ўриндошлар билан меҳнат шартномаси хусусияти шундан иборатки, унда албатта ишлашнинг давомийлиги аниқ кўрсатилади, у ходимларнинг ушбу тоифаси учун белгиланган иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлиши мумкин эмас (соғлиқни сақлаш тизими врач ходимлари бундан мустасно). Вазирлар Маҳкамасининг 20.11.2017 йилдаги 920-сон қарори**

1-бандига мувофиқ, соғлиқни сақлаш давлат тизими ташкилотлари ходимлари бўш ўринлар ва тегишли малака мавжуд бўлган тақдирда амалда ишланган вақт учун меҳнатга ҳақ тўланган ҳолда ўриндошлиқ асосида ишлаш тўғрисида шартномалар тузишлари мумкин. Бунда ўриндошлиқ бўйича иш вақтининг давом этиши соғлиқни сақлаш давлат тизими ташкилотлари врач ходимлари учун – иш вақтининг бир ойлик нормасидан ва ходимларнинг бошқа тоифалари учун – ойлик норманинг ярмидан ортиқ бўлмаслиги керак. Ходим асосий иш жойидаги меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод бўлган кунларда у ўриндошлиқ асосида тўлиқ иш кунида ишлаши мумкин.

Агар ташкилотда ўриндошлар учун иш вақти давомийлигининг ҳар кунги ярим нормасига риоя этилиши мумкин бўлмаса, иш вақтини жамланган ҳолда ҳисоблаб юритишга йўл қўйилади. Иш вақти жамланган ҳолда ҳисоблаб юритилганда ўриндошлиқ асосида иш вақтининг (сменанинг) умумий давомийлиги ҳисобга олинадиган давр учун ўриндошлиқ асосидаги лавозим бўйича иш вақти нормасининг ярмидан ортиқ бўлмаслиги керак. Бунда ҳисобга олинадиган давр бир ойдан ортиқ бўлмаслиги, кунлик ишнинг (сменанинг) давомийлиги эса – ўн икки соатдан ортиқ бўлмаслиги керак. Ички ўриндошлиқ асосида ишлашда иш вақтини ҳисобга олиш асосий иш бўйича ва ўриндошлиқ асосидаги иш бўйича алоҳида-алоҳида юритилади (Низомнинг 7-банди).

### **Буни билиш муҳим!!!**

Ўриндошлиқ асосидаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори меҳнат унумдорлигига ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бошқа шартларга қараб, ишланган вақтга пропорционал равища, қонун хужжатларида белгиланган Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф сеткаси бўйича биринчи разряд тариф коэффициенти асосида ҳисоблаб чиқилган миқдордан паст бўлиши мумкин эмас.

Ўриндош билан тузилган меҳнат шартномасида иш ҳақини белгилашда шуни эътиборга олиш лозимки, ўриндошлиқ асосида ишлаганлик учун ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги келишувга кўра ҳақиқатда бажарилган иш учун белгиланади (МК 160-моддаси).

Куйидагиларнинг ўриндошлиқ асосида ишлаши тақиқланади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;

- агар ўриндошлиқ асосида ишловчининг асосий иши меҳнатнинг ноқулай шарт-шароитлари билан боғлиқ бўлса, шундай шарт-шароитдаги ишларда ишлаш (соғлиқни сақлаш тизими ташкилотлари ходимлари бундан мустасно);
- автомобиль ташувлари хавфсизлигини таъминлаш хизматининг ишчиси (мутахассиси) сифатида;
- Ўзбекистон Республикаси Президенти Администрацияси ва Вазирлар Маҳкамаси аппарати ходимлари (техник ва хизмат кўрсатувчи ходимлардан ташқари), давлат бошқаруви органлари раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари ва таркибий бўлинмалар бошликлари, Қорақалпогистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси ва аъзолари, Ўзбекистон Республикаси Президенти ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно;
- вилоятлар, туманлар ва шаҳарлар ҳокимлари ва уларнинг ўринбосарлари;
- бир-бирига бўйсунувчи ёки бир-бирининг назоратидаги ташкилотларда давлат бошқаруви органлари мутахассислари – соғлиқни сақлашни бошқариш органларида банд бўлган врачлар ва таълимни бошқариш органларида банд бўлган ўқитувчилар бундан мустасно;
- қонун ҳужжатларига мувофиқ ўриндошлиқ асосида ишлаши тақиқланган бошқа шахслар.

## САВОЛ

Ходимнинг меҳнат дафтарчасига ўриндошлиқ асосидаги иш ҳақидаги ёзувлар киритиладими?

Ходимнинг меҳнат дафтарчасига у ўриндошлиқ асосида бажарган иши ҳақидаги ёзувни киритиш тартибига тўхталамиз. ЎзР МК 81-моддаси учинчи қисмига кўра, меҳнат дафтарчасига ўриндошлиқ асосида ишга қабул қилиш ёки меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги маълумот эмас, балки мазкур ходим ўриндошлиқ асосида ишлаган давр ҳақида, яъни, ўриндошлиқ асосида қайси даврда ва қандай иш бажарилганлиги ҳақида ёзувлар киритилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

- **Мисол:** Ташилотнинг тарбиячиси М. Юсупова 11.05.2018 йилдан 10.04 2019 йилгача ўриндошлиқ асосида ташкилотда методист бўлиб ишилган. Шундай ёзув ходимнинг илтимосига кўра унинг асосий иши бўйича меҳнат дафтарчасига киритилиши керак. Бундай ёзувни киритиш учун ўриндошлиқ асосидаги иш жойидан берилган ва иш берувчи томонидан белгиланган тартибда тасдиқланган маълумотнома асос бўлади.

## САВОЛ

Сиз ўриндошни асосий ишга қабул қилишга қарор қилдингиз. Бу қандай қилиб тўғри расмийлаштирилади?

### I. Ички ўриндошлиқни расмийлаштириш

#### Ҳаракатлар алгоритми:

- Ходимдан ёзма ариза олинади, унда ходим ўриндошлиқ асосида бажараётган иши ёки лавозими бўйича меҳнат шартномасини асосий иши бўйича меҳнат шартномасига қайта расмийлаштириши сўралади.
- Ходим билан ўриндошлиқ бўйича меҳнат шартномасини асосий иши бўйича меҳнат шартномасига қайта тузилади.
- Янги шартнома асосида ходимни асосий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқарилади ва унда асосий меҳнат шартлари: шартнома тури, иши куни режими, меҳнатга ҳақ тўлаш ва ҳоказоларни кўрсатилади.
- Ходимни буйруқ билан имзо чектириб таништирилади.

### II. Ташқи ўриндошлиқда қайта расмийлаштириш

Иш берувчи ташқи ўриндошни асосий ишга қайта расмийлаштира олмайди, чунки унинг меҳнат дафтарчаси юритиладиган асосий иши бор. Айнан шу сабабга кўра у корхонада тўлиқсиз иш вақтида ишлайди.

Ходим сизнинг асосий ходимингиз бўлиши учун у олдинги асосий ишида меҳнат шартномасини бекор қилиши керак.

#### Ҳаракатлар алгоритми:

- ❖ Ўриндош билан сұхбат қилинади ва унинг асосий ишга ўтишга ёзма розилиги олинади.
- ❖ Розилик олаётганда ўриндошга сизнинг корхонага асосий ишга қабул қилиниши учун олдинги асосий иш жойида меҳнат шартномасини бекор қилиш зарурлиги тушунтирилади.

- ❖ Ўриндошга олдинги асосий иши бўйича меҳнат муносабатларини бекор қилиш учун камида икки ҳафта вақт берилади.
- ❖ У билан олдинги ишида меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин, бу буйруқ нусхаси ва меҳнат дафтарчаси билан тасдиқланганда, унинг аризасига кўра асосий иш бўйича янги меҳнат шартномаси тузилади.
- ❖ Ходимдан ЎзР МҚнинг 80-моддасига мувофиқ ишга кираётганда зарур бўлган барча хужжатларни тақдим этиши талаб қилинади.
- ❖ Ушбу ходим билан унинг аризасига кўра ўриндошлиқ бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш ва уни тузилган меҳнат шартномаси асосида асосий ишга қабул қилиш хақида буйруқ чиқарилади ва ходимни буйруқ билан имзо чектириб таништирилади.

Агар ходим олдинги ишида ўриндошлиқ асосида ишлашни давом эттироқчи бўлса, унинг бунга ҳуқуқи бор. Ўриндошлиқ асосида ишлаш учун иш берувчининг, асосий иш жойидан касаба уюшмаси қўмитасининг ёки бошқа органнинг розилиги талаб қилинмайди (Низомнинг 6-банди). Бунда ходим ўриндошлиқ асосида расмийлаштирилган корхонанинг кадрлар бўлимига асосий ишидан маълумотнома олиб келиши керак. Шунингдек, унинг илтимосига кўра меҳнат дафтарчасига ўриндошлиқ асосидаги иш ҳақида ёзув киритилиши мумкин.

## Ўриндошлиқ асосида ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруққа мисол

### Яшнобод тумани 149-сон Мактабгача таълим ташкилоти

#### Б У Й Р У К

Тошкент ш.

№ 38-к

2019 йил 16 август

#### Ўриндошлиқ асосида ишга қабул қилиши ҳақида

**Хасанов Турсун Расулович** ўриндошлиқ асосида 2019 йил 5 августдан жисмоний тарбия йўриқчиси сифатида ишга қабул қилинсин ва унга қуидагича иш тартиби белгилансин:

- **душанба, сешанба, чоршанба** – соат 14:00 дан 18:00 гача;
- **пайшанба, жума** – соат 9:00 дан 18:00 гача (асосий иш жойидаги меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод бўлган вақт).

1. Хасанов Т.Р.га иш ҳақи:

- **душанба, сешанба, чоршанба** кунларидаги ишлар учун – штатлар жадвалида белгиланганидан ставканинг 0.5 қисми миқдорида;
- **пайшанба ва жума** кунларидаги ишлар учун – штатлар жадвали бўйича тўлиқ ставка миқдорида тўлансин.

**Асос:** 1. 2019 йил 5 августдаги 39-сон меҳнат шартномаси.

2. Асосий иш жойидан 2019 йил 1 августдаги 25-сон маълумотнома.

**МТТ директори**

(имзо)

**Д.Умарова**

*Буйруқ билан танишдим ва бир нусхасини олдим.*

*T. Хасанов*

*(сана)*

*(имзо)*

## 2.6. Ўриндош билан меҳнат муносабатларини расмийлаштириш

Мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда меҳнат шартномасига (контрактга) мувофиқ ўриндошлиқ асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишловчи жисмоний шахслар – Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг меҳнат муносабатлари Ўриндошлиқ асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги Низомда (кейинги ўринларда – Низом) белгиланган (Вазирлар Маҳкамасининг 18.10.2012 йилдаги 297-сон қарори).

**Асосий иш жойи** – МКнинг 81-моддасига мувофиқ иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат дафтарчаси юритиладиган ташкилот.

**Ўриндошлиқ асосида ишлаш** – ходимнинг ўзини асосий ишини бажаришидан ташқари асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажариши (Низомнинг 2-банди).

Ўриндошлиқ ички (асосий иш жойида – иш берувчи ходимнинг меҳнат дафтарчасини юритиладиган корхонада) ва ташқи (бошқа иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича иш) бўлиши мумкин.

**1-мисол.** *N. Каримова ташкилотда фаррош бўлиб ишлайди. У билан, шунингдек, асосий ишидан бўши вақтда ўриндошлиқ асосида кирчи бўлиб ишлашга (ички ўриндошлиқ) меҳнат шартномаси ҳам тузилган.*

**2-мисол.** *R. Сураймонова мактабда инглиз тили ўқитувчиси бўлиб ишлайди. Бу унинг асосий иш жойи бўлиб, меҳнат дафтарчаси шу ерда расмийлаштирилган. У асосий ишидан бўши вақтида бошқа ташкилотда тил ўқитувчиси бўлиб ишлайди (ташиғи ўриндошлиқ).*

### **Бир неча касбда ва лавозимда ишлашнинг ўриндошлиқдан фарқи**

Ходим томонидан меҳнат шартномасида кўрсатилган ўзининг асосий иши билан бир қаторда айни шу ташкилотда асосий касб ва лавозим бўйича қонун хужжатларида белгиланган иш вақти давомида бошқа касб ва лавозимдаги қўшимча ишни бажариш бир неча касбда ва лавозимда ишлаш ҳисобланади (Низомнинг 20-банди).

Бир неча касбда ёки лавозимда ишлаш факат ички бўлиши мумкин, бунинг учун ходимнинг ёзма розилиги керак. Касблар ва лавозимларда бир неча касб ва лавозим асосида ишлаганлик учун қўшимча ҳақ тўланади. Унинг микдори жамоавий шартномада ёхуд иш берувчи томонидан касаба уюшма қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишган ҳолда қабул қилинган бошқа маҳаллий хужжатда бошқача тартиб назарда тутилмаган бўлса, тарафларнинг келишувига кўра белгиланади (Низомнинг 23-банди).

Ишларни бир неча касб ва лавозимда ишлаш тартибида бажариш учун алоҳида меҳнат шартномаси тузилмайди. Ходим билан илгари тузилган меҳнат шартномасига қўшимча келишув расмийлаштирилади.

Ўриндошлиқ	Бир неча касбда ва лавозимда ишлаш
Ўриндошлиқ асосида ишлашни меҳнат расмийлаштиришда шартномаси тузилади	Алоҳида меҳнат шартномаси тузилмайди, аммо унга қўшимча келишув тузилади
Меҳнат дафтарчасига ёзув ходимнинг хоҳишига қараб киритилади	Меҳнат дафтарчасига ёзув киритилмайди
Ўриндошлиқ бўйича ишлар асосий ишидан бўш вақтда бажарилади ва бу вақт бир кунда 4 соатдан ошиб кетмаслиги керак	Ишларни бажариш учун қўшимча вақт ажратилмайди, қўшимча меҳнат функцияси иш куни давомида асосий ишидан ажралмаган ҳолда бажарилиши керак
Меҳнатга ҳақ ишланган вақтга ёки бажарилган ишлар ҳажмига мутаносиб тарзда тўланади	Бир неча касбда ва лавозимда ишлаганлик учун қўшимча ҳақ тўланади, унинг миқдори тарафлар келишувига кўра белгиланади

### **Ўриндошларга йиллик ҳақ тўланадиган таътил ва нафақалар қандай берилади**

Барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлиқ асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади (ЎзР МКнинг133-моддаси).

#### **Буни билиш муҳим**

Ўриндошлар ижтимоий имтиёзларга эга, масалан, улар ўриндошлиқ асосидаги иш жойи бўйича вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси олиш, аёллар эса, бундан ташқари, ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари олиш ҳуқуқига эга. Бунинг учун Соғлиқни сақлаш муассасаси томонидан берилган меҳнатга лаёқатсизлик варақасининг белгиланган тартибда тасдиқланган нусхаси асос бўлади (Низомнинг 18, 19-бандлари).

Үриндошларга мәхнат таътиллари ЎзР МКнинг 145-моддасига мувофиқ асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда берилади. Бунда, агар ходим йиллик мәхнат таътилига чиқиши ҳуқуқини берадиган иш стажига эга бўлса, таътил пули тўлиқ тўланади, бундай стажга эга бўлмаса – ўриндошлиқ асосида ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўланади. Шунинг учун ўриндошларга биринчи иш йили учун таътил олти ой ўтмасдан берилиши мумкин, асосий ишдаги ходимларга эса биринчи иш йили учун таътил олти ой ишлаб бергандан кейин берилади. Бу ҳолда, ўриндошга таътил учун ҳақ, умумий қоидадан фарқли ўлароқ, ўриндошлиқ асосида ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда тўланади.

**Мисол:** Агар ходимнинг асосий ишида таътил муддати 24 иш кунидан, ўриндошлиқ асосидаги ишида эса 18 иш кунидан иборат бўлса, ўриндошлиқ бўйича ходимга 24 иш кунидан иборат таътил берилиши керак, улардан 18 иш куни учун ҳақ тўланади, б кун эса иш ҳақи сақланмаган ҳолда берилади.

### **Ўриндош билан мәхнат шартномаси қандай асослар бўйича бекор қилиниши мумкин**

Ўриндош билан мәхнат шартномаси Мәхнат кодексида назарда тутилган умумий асосларга кўра бекор қилиниши мумкин. Ўриндош билан мәхнат шартномаси, шунингдек, икки хил ҳолатда: бу ишга ўриндош бўлмаган бошқа ходим (асосий ходим) олиниши муносабати билан, шунингдек мәхнат шартларига кўра ўриндошлиқ иши чекланиши сабабли (ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисми 5-банди) ҳам бекор қилиниши мумкин.

**1-мисол.** Р.Акмурадов иш ҳақини ҳисоблаш бўйича бухгалтер бўлиб ишлаганда ўриндошлиқ асосида 0,5 ставкада ҳақ тўланадиган моддий қисм бухгалтери бўлиб ҳам ишлаган. Бир йилдан кейин иш берувчи, Р.Акмурадов унга топширилган ишларнинг ҳажмини тўлиқ уddyalай олмаяти деган хуросага келди ва бу лавозимга асосий ходим – Л.Нигматуллинни ишга олишига қарор қилди. Шу асосда Акмурадов билан мәхнат шартномаси бекор қилинди.

**2-мисол.** Н.Каримова фаррош бўлиб ишлаган ва ўзининг ташкилотида кирчи бўлиб ўриндошлиқ асосида ҳам ишлаган. Иккала касби мәхнат шароити ўта оғир ишларга менглаштирилган. Шу сабабли Н.Каримова билан ўриндошлиқ асосидаги мәхнат шартномаси бекор қилинган.

Ўриндошлар вақтинча мәхнатга қобилиятсизлик даврида ва мәхнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврида мәхнат шартномасини иш берувчининг ташабbusи билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно (ЎзР МК 100-моддаси учинчи қисми).

Үриндош билан меҳнат шартномасини бекор қилишда, шунингдек, ЎзР МК 101-моддасининг меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиш ҳақидаги талабига риоя этиш зарур. Чунки, башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, шартномани бундай розиликни олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди. Меҳнат шартномаси:

- корхона тугатилиши муносабати билан;
- корхона раҳбари билан тузилган шартномани МК 100-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган асослардан бирiga кўра;
- ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-бандига кўра иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган тақдирда бундай розилик олиш талаб этилмайди.

## 2.7. Меҳнат шартномасини ўзгартириш асослари

Меҳнат шартлари деганда муайян мутахассислик, малака ёки лавозимда амалга ошириладиган меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омиллари (меҳнат ҳаки миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар)нинг жами тушунилади. Меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади (ЎзР МК 72, 88-моддалари).

Бироқ, бир қатор сабабларга кўра ходим ишга кираётганда белгиланган меҳнат шартлари кейинчалик ўзгартирилиши мумкин. Агар ходимнинг меҳнат шартлари иш берувчи томонидан технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги муносабати билан ўзгаририлаётган бўлса, ходим бу ҳакда бўлажак ўзгаришлардан камида икки ой олдин огоҳлантирилади. **Ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этган тақдирда у билан меҳнат шартномаси ЎзР МК 89-моддасига мувофиқ бекор қилинади.**

### Бошқа ишга ўтказиш

ЎзР Меҳнат кодексининг 92-моддасига мувофиқ, бошқа доимий ишга ўтказиш – бу ходимнинг меҳнат вазифаларининг ўзгартирилиши, унга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топшириш.

Бошқа доимий ишга ўтказишга **фақат битта корхона доирасида** ва фақат ҳодимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Бошқача қилиб айтганда, бошқа доимий ишга ўтказишлар юридик шахс бўлган корхонанинг ичида, меҳнат шартномасининг тарафлари келишувига кўра амалга оширилади. Ушбу қоида вақтинча бошқа ишга ўтказишларга нисбатан ҳам татбиқ этилади ҳамда қонунчиликда бошқача тартиб ўрнатилмаган барча ҳолларда қўлланилади.

**Мисол:** *Баъзи бир ташкилотларнинг меъёрий ҳужжатларида “кадрлар ротацияси” деб аталмиши тартиб назарда тутилган бўлиб, унга кўра ҳодимларнинг янада чуқурроқ қасбий бўлимларни олиши ва уларнинг бир-бирини ўрнини боса олишига эришилиши мақсадида улар вақтинча бошқа бўлимларга ўтказилади.*

Мазкур ҳолда сўз ҳодимнинг розилиги билан доимий ишга эмас, балки вақтинча ишга ўтказиш ҳақида кетмоқда. Бунда ишлаб чиқариш манфаатлари биринчи ўринга қўйилади. Талабгорларни ишга олишда улар корхонанинг тегишли меъёрий ҳужжатлари билан таниширилади, уларнинг розилиги олинади ва меҳнат шартномасига барча керакли бандлар киритилади. Шундай қилиб, тарафлар келгусида вақтинча бошқа ишга ўтиш хусусида келишиб оладилар.

Шу билан бирга, меҳнат ҳақидаги қонунчилик талабларини ҳисобга олган ҳолда, иш берувчи ҳодимларни вақтинча бошқа ишга ўтказаётганда:

- ҳар бир вақтинча бошқа ишга ўтказишида ҳодимдан тегишли ёзма ариза олиши (ЎзР МКнинг 96-моддаси);
- олинган ариза асосида вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариши (ЎзР МКнинг 96-моддаси);
- бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, ҳодимга унинг аввалги ишини бериши шарт (ЎзР МКнинг 93-моддаси).

### **Бошқа ишга ўтказиш турлари**

Қонун ҳужжатларида меҳнат шартномасининг қайси тарафи бошқа ишга ўтказиш ташаббускори бўлишига қараб унинг бир неча турлари ажратилади.

Бошқа ишга ўтказишларнинг ҳаммасини қуидаги тарзда таснифлаш мумкин:

#### **1. Меҳнат шартномасининг тарафлари келишувига кўра бошқа ишга ўтказишлар**

Бундай бошқа ишга ўтказишлар доимий ва вақтинчалик бўлади. Ҳар иккала ҳолда ҳам ҳодимнинг розилигини ёзма шаклда расмийлаштириш керак бўлади, бироқ бунда бошқа ишга ўтказишни расмийлаштириш тартиботи турлича.

Доимий бошқа ишга ўтказишида ходим билан тузилган меҳнат шартномасига ўзгартиришлар киритилади, бу тегишли буйруқни расмийлаштириш учун асос бўлади.

Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришларнинг мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади (ЎзР МК 96-моддаси иккинчи қисми).

### **Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқка мисол**

#### **Яшнобод тумани 149-сон Мактабгача таълим ташкилоти**

#### **Б У Й Р У К**

Тошкент ш.

№ 38-к

2019 йил 18 август

#### ***Бошқа доимий ишга ўтказиш тўғрисида***

Алимов Феруза Турсуновна 2019 йил 18 августдан тарбиячи лавозимидан тарбиячи методист лавозимига ўтказилсин.

Мазкур буйруқнинг ижросини назорат қилиш кадрлар бўйича инспектор Т.Шарипова зиммасига юклатилсин.

**Асос:** 1. 2016 йил 10 декабрдаги меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар;

2. ЎзР Меҳнат кодексининг 92, 96-моддалари.

**МТТ директори**

(имзо)

**Д.Умарова**

*Буйруқ билан танишдим ва бир нусхасини олдим.*

*Ф. Алимов*

*(сана)*

*(имзо)*

Ходимнинг меҳнат дафтарчасига бошқа доимий ишга ўтказиш тўғрисидаги маълумотлар мажбурий тартибда киритилади (ЎзР МК 81-моддаси).

**Доимий бошқа ишга ўтказиш унинг муддатини кўрсатган ҳолда иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.**

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳамда ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун унинг аризаси, ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун эса, – уларнинг аризаси ва тиббий хулоса асос бўлади (ЎзР МК нинг 96-моддаси).

Меҳнат шартномасида вақтинча бошқа ишга ўтказишлар акс эттирилмайди, аммо ходимнинг илтимосига кўра тегишли ёзув унинг меҳнат дафтарчасига киритилади (ЎзР МКнинг 81-моддаси).

### **Гайриқонуний бошқа ишга ўтказганлик учун жавобгарлик**

Таъкидлаш жоизки, меҳнат шартномаси гайриқонуний равища бекор қилингандагина эмас, балки бошқа ишга ноқонуний равища ўтказилганда ҳам иш берувчининг жавобгарлиги юзага келади. Бошқа ишга гайриқонуний равища ўтказилган ходим суд томонидан аввалги ишига тикланади, иш берувчига эса мазкур ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Зарарни қоплаш мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (ЎзР МК 275-моддаси), бошқа ишга гайриқонуний равища ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлар учун компенсация тўлашдан, шунингдек маънавий зарарни қоплашдан (ЎзР МК 112-моддаси) иборат.

### **САВОЛ**

Меҳнат низоси юзага келганда ходим ўзи ўтказилган бошқа ишдаги ўз вазифаларини бажаришга киришган бўлса, бу унинг бундай бошқа ишга ўтказишга розилиги сифатида қаралмайдими?

Амалиётда бундай ҳолатлар ҳақиқатдан ҳам учраб туради. Бироқ ходимнинг иш берувчининг бошқа ишга ўтиш ҳақидаги кўрсатмасини бажариши уни иш берувчининг бундай хатти-ҳаракатлари устидан шикоят қилиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди. Даъвони кўриб чиқаётганда суд, ходим ҳақиқатдан ҳам унинг розилигисиз бошқа ишга ўтказилганми ёки бошқа ишга ўтказиш тегишли тарзда расмийлаштирилмаганми (меҳнат шартномасига ўзgartiriшлар киритилмаган, ходимнинг тегишли аризаси йўқ), шуни

аниқлаштириши лозим. Суд барча иш тафсилотларини инобатга олиб қарор қабул қиласи.

### **Бошқа ишга ўтказишдаги талаблар**

Ходимни бошқа ишга ўтказиша иш берувчи қонунчиликнинг муайян талабларини бажариши шарт:

- ходимни янги ишдаги меҳнат вазифалари билан таништириш;
- агар ходим қонунчиликка мувофиқ тиббий кўриқдан ўтиш зарур бўлган ишни бажаришга ўтказилаётган бўлса, тиббий кўрикнинг ўтказилишини ташкил қилиш;
- ходимни хавфсизлик техникаси ва ёнғин хавфсизлиги, бошқа меҳнатни муҳофаза қилиш қоидалари бўйича йўл-йўриқдан ўтказиш;
- ходимдан, қонунчиликка мувофиқ фақат маълумоти бўлган шахслар (педаголар, тиббиёт ходимлари, электрчилар, ҳайдовчилар ва ҳ.к.) қўйилиши мумкин бўлган ишларни бажаришга бўлган ҳуқуқини тасдиқловчи ҳужжатни талаб қилиш.

Бундан келиб чиқадики, амалда, иш берувчи ишга қабул қилишга қўйиладиган талабларга ходимни доимий бошқа ишга ўтказаётганда ҳам риоя этиши лозим.

Аммо бу ерда истиснолар ҳам бор. Чунончи, доимий бошқа ишга ўтказиша дастлабки синов ўрнатилмайди (ЎзР МКнинг 84-моддаси), шунингдек ЎзР МКнинг 78-моддасида назарда тутилган ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги ҳақидаги қоида қўлланилмайди. Бошқача қилиб айтганда, агар корхонада унинг ходими талабгор бўлган бўш иш ўрни бўлса, ходимнинг тегишли маълумоти ёки тайёргарлиги бўлган тақдирда ҳам, **у иш берувчидан уни шу лавозимга ўтказишни талаб қилишга ҳақли эмас.**

Бошқа доимий ишга ўтказиша ходим ва иш берувчи ходимнинг лавозими, мутахассислиги, малакасини ўзгаририш ва бошқа ишга ўтказиш билан боғлиқ меҳнат шартларининг ўзгаририлиши ҳақида келишиб олишлари лозим. Зеро, янги ишда ходимнинг иш тартиби, меҳнат ҳақи миқдори, таътил муддати ва ҳ.к. ўзгариши мумкин. Бундан ташқари, ходим янги ишидаги ўз меҳнат вазифаларини бажаришга қачон киришиши кераклиги масаласи, вақтинча бошқа ишга ўтказилганда эса – унинг муддати масаласи ҳам ҳал этилиши лозим. Шундан келиб чиқиб, меҳнат низоларининг олдини олиш учун бошқа ишга ўтказишни расмийлаштиришга пухта ёндашиш зарур: ходимдан бошқа ишга ўтишга розилигини олиш керак, бу у билан илгари тузилган меҳнат шартномасига ўзгаришилар киритиш орқали расмийлаштирилади.

**Мисол:** Ходим доимий бошқа лавозимга ўтишига розилик берди. Меҳнат шартномасига ходим томонидан маъқулланган тегишили ўзгартиришлар киритилди. Ходим тегишили тарзда янги функционал вазифалари билан таниширилди ва уларни бажаришига киришиди. Бироқ кейинчалик, янги меҳнат шартлари уни қониқтирганлигини айтди ва аввалги лавозимига қайтарилишини талаб қилиб олди. Мазкур ҳолда ходимнинг талаби тўғри эмас, унинг ўз розилиги билан ўтказилган бошқа ишдаги вазифаларини бажаришидан бош тортини эса меҳнат вазифаларининг бузилиши сифатида қаралиши керак.

### **Мажбурий вақтинча бошқа ишга ўтказишлар**

ЎзР МКнинг 95-моддасига мувофиқ, ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим соғлиғига тўғри келмайдиган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас.

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

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

Агар корхонада кўрсатилган тартибда ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар, шунингдек бекор туриб қолиниши муносабати билан бошқа ишга ўтказиш муддатлари белгиланмаган бўлса, иш берувчи ходимни бошқа ишга фақат унинг розилиги билан ўтказишга ҳақли.

Ишлаб чиқариш зарурияти ҳоллари корхона хусусиятига боғлиқ. Одатда, бундай ҳолларга қўйидагилар киради:

- ишлаб чиқариш авариялари оқибатларини тугатиш ёки олдини олиш;
- баҳтсиз ҳодиса, табиий оғат ва ҳ.к;
- шошилинч ишларни бажариш;
- алоҳида участкаларда бекор туриб қолишларга йўл қўймаслик;
- вақтинча ишда бўлмаган ходимни ўрнини босиш.

Бундай бошқа ишга ўтказиш муддатлари узоқ бўлмайди ва одатда бир йилда икки ойдан ошмайди.

## **Иш берувчи учун мажбурий бўлган бошқа ишга ўтказишлар**

Агар соғлиғи ҳолатига кўра меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш мумкин бўлмаса, иш берувчи ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган ишни тақлиф этиши шарт. Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин (ЎзР МК 92-моддаси).

Мазкур ҳолда меҳнат шартномасини ЎзР Меҳнат кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми 2-банди бўйича (ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойик бўлиб қолиши) бекор қилиш назарда тутилган.

Таъкидлаш жоизки, соғлиқнинг ёмонлашишини ўзи ходимни соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойик деб тан олиш учун асос бўла олмайди. Ходимга тегишли тиббиёт муассасаси берган тавсияга эътибор бериш лозим. Агар тавсиялардан ходим аввалги ишини бажариши мумкинми йўқми, аниқлаб бўлмаса, ушбу тавсияни берган тиббиёт муассасасига сўровнома билан мурожаат қилиш ва сўровномага ходим бажарадиган ишлар тавсифини илова қилиш ҳамда аниқ хулоса олиш керак бўлади. Тиббий хулосадан, мазкур ишни бажариш ходимга қарши кўрсатилиши келиб чиқса, бошқа ишдан эса ходим бош тортган бўлса ёки унга муносиб иш корхонада бўлмаса, иш берувчи ЎзР МК 102-моддасига мувофиқ ҳаракат қилиши, яъни огоҳлантириш ўрнига ходимга икки ҳафталик иш ҳақи микдорида компенсация тўлаши ва у билан меҳнат шартномасини ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди бўйича бекор қилиши лозим. Мазкур асос билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш муддати айнан мана шундай.

## **Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказишлар**

ЎзР МКнинг 94-моддасига мувофиқ ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиқкан ва бундай иш корхонада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

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

Ходимларнинг соғлиғи ҳолатига кўра вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш,

шунингдек ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча ана шундай ишга ўтказиш ЎзР Мехнат кодексининг тегишинча 218, 226 ва 227-моддаларида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

Чунончи, иш берувчи ходимни унинг аризасига асосан соғлиғи ҳолатига кўра бошқа ишга, у аввалги ишини бажара олмаслигини тасдиқлайдиган тиббий хуносага асосланиб ўтказиши мумкин.

Қонун хужжатларида енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилишига муҳтож ходимлар учун, шу жумладан ҳомиладор аёллар ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар учун имтиёзлар белгиланганди.

Чунончи, ЎзР МКнинг 226, 227-моддалари меъёрларига мувофиқ, ҳомиладор аёллар ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар енгилроқ ишга ўтказилганда аввалги ишидаги ўртacha ойлик иш ҳақи сақланади.

Мехнат қонунчилигига сил касаллигига чалинган, шунингдек ишда жароҳат олган ёки соғлиғига бошқача тарзда заарар етган ходимлар учун имтиёзлар белгиланганди (ЎзР МКнинг 218-моддаси).

**Соғлиғи ҳолатига кўра вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги  
буйруққа мисол**

**Яшнобод тумани 149-сон Мактабгача таълим ташкилоти**

**Б У Й Р У К**

Тошкент ш.

№ 83-к

2019 йил 24 август

***Вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида***

Тарбиячи Рахманова Зулфия Асқаровна 2019 24 августдан вақтинча, ҳомиладорлик ва туғиши таътилига кетгунинг қадар, аввалги иши бўйича ўртacha иш ҳақи сақланган ҳолда, методист лавозимига ўтказилсин.

- Асос:**
1. З.А.Рахманованинг 2019 йил 24 августдаги аризаси;
  2. 2019 йил 21 августдаги тиббий хуносаси;
  3. ЎзР Мехнат кодексининг 226-моддаси.

**МТТ директори**

**Д.Умарова**

*Буйруқ билан танишидим ва бир нусхасини олдим.*

*Z. Rakhmanova*

(санаси)

(имзо)

## Иш жойининг ўзгартирилиши

### САВОЛ

Иш жойининг ўзгартирилиши бошқа ишга ўтказиш деб хисобланадими?

ЎзР МКнинг 91-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгариши мөннат шартларини ўзгариши деб хисобланмайди ва бу ҳакда ходим билан келишиш талаб қилинмайди. Бошқа ишга ўтказиш эса (ишлиб чиқариш зарурияти ва туриб қолишлар муносабати билан вақтинча бошқа ишга ўтказишдан ташқари) фақат ходимнинг розилиги билан амалга оширилиши мумкин.

### Ходимнинг розилигисиз мажбуриятларни вақтинча юклатиш

Кадрлар хизмати ходимлари баъзан шундай вазиятларга дуч келадиларки, вақтинча бўлмаган ходимнинг вазифаларини ёки бўш лавозим доирасидаги мажбуриятларни бошқа ходимга юклатиш зарурати туғилади (кейинги ўринларда – мажбуриятларни юклаш). Шу муносабатда, мажбуриятларни вақтинча юклаш хусусиятларини очиб беришга ҳамда шу асосда уни тўғри расмийлаштириш юзасидан тавсиялар беришга ҳаракат қиласиз.

Мажбуриятларни вақтинча юклаш, қоида тариқасида, “Ўриндошлиқ асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида низом”<sup>14</sup> (кейинги ўринларда – Низом)га мувофиқ бир неча касбда ва лавозимда ишлашни расмийлаштириш йўли билан амалга оширилади.

**Ўриндошлиқ асосида ишлаш – ходимнинг ўзининг асосий ишини бажаришидан ташқари асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажариши.**

Бир неча касбда ва лавозимда ишлаш деганда, ўриндошлиқдан фарқ қилиб, ходим томонидан меҳнат шартномасида кўрсатилган ўзининг асосий иши билан бир қаторда айни шу ташкилотда асосий касб ва лавозим бўйича қонун хужжатларида белгиланган иш вақти давомида бошқа касб ва лавозимдаги қўшимча ишни бажариш тан олинади<sup>15</sup>. Бир неча касбда ва лавозимда ишлашга, шундай касб ва лавозим бўйича бўш иш ўрни мавжуд

<sup>14</sup>ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сон карори билан тасдиқланган.

<sup>15</sup>“Ўриндошлиқ асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида”ги низомнинг 2 ва 20-бандлари.

бўлганда ёхуд ходим томонидан вақтинчалик йўқ бўлган ходимнинг вазифаларини бажаришда йўл қўйилади.

Бундан ташқари, вақтинча мажбуриятларни ходимни бошқа ишга тарафларнинг келишувига кўра ёки иш берувчининг ташаббуси билан ЎзР Мехнат кодексининг (кейинги ўринларда – ЎзР МК) 93, 95 ва 96-моддаларига мувофиқ ўтказиш орқали ҳам юклаш мумкин.

Бироқ вақтинча бошқа ишга ўтказиши ишда бўлмаган ходимнинг вазифаларини вақтинча юклашдан фарқлай олиш керак.

**Вақтинча бошқа ишга ўтказишида** ходимнинг меҳнат функцияси ўзгаради, яъни унга, лавозим вазифаларини тегишли тарзда ўзгартирган ҳолда, бошқа мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича иш топширилади. Ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда ўзининг асосий ишидан озод қилинади.

**Бир неча касбда ва лавозимда ишлаганда**, ходим ўзининг асосий иши билан бир қаторда бошқа касб ва лавозим бўйича қўшимча ишларни бажаради. Ташкилотнинг ходими қўшимча ишни бажарадиган муддат, унинг мазмуни ва ҳажми иш берувчи томонидан, ходимнинг ёзма розилиги бўйича белгиланади.

**Вақтинча мажбуриятларни юклаш** – бу ходимнинг розилиги билан, унинг асосий ишидан ташқари, мавжуд бўш лавозим доирасида, иш вақти давомида вақтинчалик йўқ бўлган ходимнинг вазифаларини вақтинча бажариши.

Шундай қилиб, вақтинча мажбуриятларни юклашни нафақат қандайдир сабабга кўра штатга олинган ходимнинг вақтинча йўқлиги билан, балки штатлар жадвалида бўш лавозимнинг борлиги, яъни бўш ўринни мавжуд ходимлар ҳисобига тўлдириш зарурати юзага келиши билан ҳам изоҳлаш мумкин. Бунда бошқа касб ва лавозимда ишлаш муддати кўрсатилиши керак.

Юқорида келтирилган таърифдан вақтинча мажбуриятларни юклатишида амал қилиш керак бўлган еттига муҳим шартни ажратишимиз мумкин.

**1. Мажбуриятларни юклаш вақтинчалик тусга эга.** Бу шуни англатадики, мажбуриятлар ходим бўлмаган вақтга (касал бўлганда, таътилда, хизмат сафарида, ишлаб чиқаришдан ажralган ҳолда ўқишида бўлганда ва ҳ.к.) ёки бўш лавозимга янги ходим қидирилаётган вақтга юклатилади. Ҳар қандай ҳолда вақтинча мажбуриятларни юклаш иш берувчининг буйруғида бевосита кўрсатилган бўлиши керак.

## **Эътибор беринг**

Вақтинча мажбуриятлар юклатилганда дастлабки синов ўрнатилмайди, чунки ходим янги ишга қабул қилинмаяпты, унга фақат вақтинча бўлмаган ходимнинг вазифалари юклатиляпти.

**2. Вақтинча мажбуриятлар юклатилганда ишлар иш вақтида бажарилади.** Бу шуни англатадики, янги вазифалар иш куни давомида, асосий лавозим бўйича вазифалар билан бирга бажарилади.

**3. Вақтинча мажбуриятларни юклаш учун ходимнинг розилиги асос бўлади.**

**4. Ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим<sup>16</sup>.** Шу муносабатда, ходим ўз меҳнат вазифаларини бажаришга киришишидан олдин, имзо чектириб, янги иш (лавозим) бўйича меҳнат вазифалари билан таништирилади.

## **Эътибор беринг**

Ходимни унга юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан таништирмаслик меҳнат низосини ҳамда вақтинча меҳнат мажбуриятлари юклатилишининг ғайриқонуний деб тан олинишини келтириб чиқариши мумкин.

Агар ходим янги меҳнат вазифалари билан тегишлича таништирилган бўлса ҳамда мажбуриятларнинг юклатилишига рози бўлиб, уларни бажаришга киришган бўлса, кейинчалик ходимнинг ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини бажаришдан асосланмаган тарзда бош тортиши ёки уларни лозим тарзда бажармаслиги ғайриқонуний ҳисобланади. Бундан ташқари, бундай хатти-ҳаракатлар қонунчилик томонидан ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузганлиги сифатида қаралади ҳамда ЎзР МК талабларига риоя этган ҳолда турли интизомий жазо чоралари қўлланилишига олиб келиши мумкин.

**5. Вақтинча мажбуриятлар юклатилганда меҳнат ҳақидаги қонунчиликда белгиланган чекловларга риоя этилади.** Тиббий қўрикдан ўтишни талаб қиласиган ишлар бўйича вақтинча мажбуриятлар фақат ходим

<sup>16</sup> ЎзР МК 178-моддаси.

тиббий кўриқдан ўтгандан кейин юклатилиши мумкин. Ушбу талаб қуидаги ходимларга татбиқ этилади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;
- олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;
- ногиронлар;
- меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;
- озиқ-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;
- умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари<sup>17</sup>.

Агар ишни бажаришга фақат қонун хужжатларига мувофиқ маҳсус маълумотга ёки маҳсус тайёргарликка эга шахсларгина (шифокорлар, педагоглар, ҳайдовчилар, юрист-маслаҳатчилар ва бошқ.) қўйилиши мумкин бўлса, тегишли маълумотга ёки тайёргарликка эга бўлмаган шахсга бундай вазифани вақтинча юклатиб бўлмайди. Бундай вазифа юклатилаётганда, ишга қабул қилишда бўлганидек, ходим унда керакли маълумот ёки тайёргарлик борлигини тасдиқловчи хужжатни (диплом, ҳайдовчилик гувоҳномаси ва ҳ.к.) тақдим этиши керак.

Давлат корхонаси, муассасаси ва ташкилотида вақтинча мажбуриятларни юклатишда ЎзР МКнинг ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эрхотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиласидан бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланиши ҳақидаги талабига амал қилиш керак бўлади.

Шуни ҳам ҳисобга олиш керакки, суд қарори билан ходим бир йилдан беш йилгача муддат муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этилиши мумкин. Шу муносабатда, муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинган ёки тегишли ҳуқуқбузарлик учун судланганлиги муддати

<sup>17</sup> ЎзР МК 214-моддаси биринчи қисми.

ўтмаган ёки олиб ташланмаган ходим бундай лавозим бўйича мажбуриятларни бажариши, тегишли мутахассислик ёки лавозим бўйича ишлаши тақиқланади.

**6. Вақтинча мажбуриятлар юклатилганда ходимларга иш ҳақи тарафлар келишувига кўра ҳақиқатда бажарилган ишлар учун тўланади<sup>18</sup>.** Тўлов:

- қатъий белгиланган миқдорда қўшимча ҳақ қўринишида;
- ёхуд ишда бўлмаган ходимнинг лавозим маошидан (ўртача ойлик иш ҳақидан) фоизлар қўринишида;
- ёки бўш лавозим бўйича амалга оширилиши мумкин.

**7. Вақтинча мажбуриятларни юклаш унинг муддатини кўрсатган ҳолда буйруқ билан расмийлаштирилиши керак.** Бунда, буйруқ чиқариш мажбуриятларни юклашни расмийлаштириш тартибининг мажбурий шартларидан биттасидир.

Мажбуриятларни юклашни расмийлаштиришда ходимга мажбуриятлар қайси лавозим бўйича юкланиши мўлжалланаётгани ҳисобга олиниши лозим. Чунончи, агар сўз ташкилот раҳбари (директор, бош директор) ҳақида кетаётган бўлса, у ҳолда давлат ташкилотларида қарорни мулкдор ёки у вакил қилган орган қабул қиласи.

Вақтинча мажбуриятларни юклаш ҳақидаги буйруқни чиқариш учун ходимнинг йўқлиги ҳамда бўлмаган ходимнинг ишини бажариш зарурлиги ёки бўш лавозимнинг борлиги, шунингдек, ходимнинг унга вақтинча мажбуриятлар юклатилишига розилиги асос бўлади.

Вақтинча мажбуриятларни юклаш муайян муддатга амалга оширилади ҳамда доимий тусга эга эмас, ушбу иш меҳнат шартномасида акс эттирилмайди. Худди шу сабабга кўра мазкур ҳолда алоҳида меҳнат шартномаси тузилмайди.

### **Ходимнинг розилиги шарт**

Вақтинча мажбуриятларни юклашнинг зарурй шартларидан биттаси ходимнинг розилигидир. Бу шуни англатадики, иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни талаб этишга

<sup>18</sup> ЎзР МК 160-моддаси.

хақли эмас<sup>19</sup>. Вақтинча мажбуриятларни юклаш ходимнинг розилигини талаб қилиши боис, бу розилик ёзма шаклда аниқ ва қатъий ифода этилиши лозим.

ЎзР МКда розилик олинганлигини тасдиқловчи хужжатнинг тури белгиланмаган. Барча ҳолларда мажбуриятларни юклаш учун асос ҳамда ходимнинг бунга розилигининг тасдиги иш берувчининг буйруғи ёки розилик ҳақида тегишли белги қўйилган бошқа хужжати бўлади. Амалиётда буйруқдан олдин ходимнинг бевосита раҳбарининг ёки бошқа раҳбарнинг билдиргиси олиниши мумкин.

Баъзан шундай ҳоллар ҳам учрайдики, иш берувчидаги ходимнинг вақтинча мажбуриятларни юклашга розилиги бўла туриб, меҳнат низосини кўраётган орган бундай розилик турли шаклдаги тазийқ (эгаллаган лавозимини қисқартириш, унинг меҳнат шароитларини ёмонлаштириш, ходим билан асосланмаган сабабларга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш ва бошқа пўписа) остида олинганлигини аниқлайди. Шундай мисолларни ҳам келтириш мумкинки, ходимнинг розилиги ёлғон, ходимни янглишириш йўли билан, янги меҳнат вазифалари билан таништирмасдан олинган бўлади. Барча кўрсатилган ҳолатлар ходимнинг унга ишда бўлмаган ходим вазифаларининг вақтинча юклатилишига розилиги сифатида қаралиши мумкин эмас.

Бундан ташқари, меҳнат ҳақидаги қонунчиликка риоя этилиши устидан назоратни ва кузатувни амалга оширувчи органлар томонидан бундай ҳолат аниқланган тақдирда раҳбар меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузгани учун энг кам иш ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солиш тарзида жавобгарликка тортилиши мумкин. Шунингдек, бу органлар мажбурий ижро учун мазкур бузилишни бартараф этишга кўрсатма беришга ҳақли.

Шундай ҳоллар ҳам учраб турадики, ходим вақтинча мажбуриятлар юклатилишига эътиroz билдирамаган, ихтиёрий равишда уларни бажаришга киришган, аммо ушбу мажбуриятларни юклатиш лозим тарзда расмийлаштирилмаган, яъни ходимнинг ёзма розилиги олинмаган ва (ёки) тегишли буйруқ чиқарилмаган бўлади. Бу ҳолда иш берувчининг хатти-харакатлари мажбуриятларни юклатишнинг белгиланган тартибининг бузилиши сифатида қаралиши мумкин, аммо мажбуриятлар ходимнинг розилигисиз юклатилган деган хulosага олиб келмайди, чунки бошқа барча далиллар бундай розилик олинганлигини тасдиқлайди.

<sup>19</sup> ЎзР МК 177-моддаси иккинчи қисмига мувофик.

Шу билан бирга, ходим ишда бўлмаган ходимнинг мажбуриятларини бажаришга киришганлиги асосидагина унинг бунга розилиги ҳақида ҳам хулоса қилиб бўлмайди. Зеро, ходим мажбуриятлар юклатилишини рад этиш ҳукуқи борлигини билмасдан, иш берувчининг ғайриқонуний талабини бажариб ишга тушган ҳоллар ҳам учраб туради.

### **Эътибор беринг!!!**

Ходим ишга тушган бўлса-да, бироқ мажбуриятларнинг унга юклатилганлигини ноқонуний деб ҳисобласа, у иш берувчининг хатти-харакатлари устидан меҳнат низоларини қўрувчи органларга шикоят қилиши мумкин. Бу ҳолда мажбуриятларнинг юклатилиши ноқонуний деб тан олиниши керак, чунки у ходимнинг розилиги олинмасдан амалга оширилган.

Барча ҳолларда, мажбуриятларнинг юклатилиши қанчалик қонунийлиги ҳақидаги масалани ҳал этишда ходим мажбуриятларнинг вақтинча юклатилишига розиликни ўз ихтиёри билан ва онгли равишда берганми йўқми, аниқлаш керак. Вақтинча мажбуриятларнинг юклатилиши қанчалик қонуний расмийлаштирилганлиги юзасидан низо юзага келганда исботлаш юки иш берувчига юклатилади.

Ишда бўлмаган ходимнинг ишга чиқиши (таътилдан, касалликдан, хизмат сафаридан ва ҳ.к.дан кейин) ёки бўш лавозимга (касбга) бошқа янги ходимнинг ишга олиниши бошқа ходим томонидан вақтинча мажбуриятлар бажарилишини тўхтатиш заруратини келтириб чиқаради. Вақтинча мажбуриятларни бажаришни тўхтатиш ҳақида буйруқ чиқариш учун асосий ходимнинг ишга чиқканлиги асос бўлади.

## **2.8. Ўн саккизга тўлмаган ходимни ишга қабул қилишдаги чекловлар**

Меҳнат кодексининг 80-моддасига мувофиқ, ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс:

- паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

- меңнат дафтарчасини, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлиқ асосида ишга кираётган шахслар меңнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;
- ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақириувчилар тегишинча ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;
- қонун ҳужжатлариға мувофиқ маҳсус маълумотга ёки маҳсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта маҳсус, касб-хунар ўкув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни тақдим этади.

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

Агар ишга кираётган шахснинг паспорти ёки шахсини тасдиқловчи бошқа ҳужжати ҳақиқий бўлмаса, уни ишга қабул қилиш рад этилиши мумкин.

Ушбу қоида 18 ёшга тўлмаган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

Бундан ташқари, иш берувчи ходимдан қуидагиларни ҳам талаб қилишга ҳақли:

- солик тўловчининг идентификация рақамини тақдим этишни;
- шахсий жамғаривори бориладиган пенсия ҳисобварағи рақамини (ШЖБПХ) тақдим этишни;
- шунингдек, тиббий қўриқдан ўтишни.

ЎзР Солик кодексининг 78-моддасига мувофиқ, меңнат шартномасида албатта солик тўловчининг идентификация рақами (СТИР) ёзиб қўйилади. “Фуқароларнинг жамғаривори бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида”ги 02.12.2004 йилдаги 702-П-сон Қонуннинг 6-моддасига кўра, меңнат фаолиятини меңнат шартномаси асосида амалга оширувчи фуқароларнинг жамғаривори бориладиган пенсия тизимида иштирок этиши, агар қонун ҳужжатларида бошқача қоидалар назарда тутилмаган бўлса, мажбурийдир.

МКнинг 214-моддасига мувофиқ, иш берувчи меңнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни тиббий қўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт.

Дастлабки тарздаги тиббий кўрик ўсмир қандай ишга, қайси корхонага қабул қилинаётганидан ва меҳнат муносабатлари қандай муддат давом этишидан қатъий назар ўтказилиши шарт.

Ўн саккизга тўлмаган шахс билан меҳнат шартномасининг дастлабки тарзда тиббий кўрикдан ўтказмасдан тузилиши белгиланган ишга қабул қилиш қоидаларининг бузилиши сифатида тан олинади.

Шахс ишга биринчи марта кираётган бўлса, иш берувчи ходимга меҳнат дафтарчасини очади<sup>20</sup>, унга ШЖБПХ олишига кўмаклашади, тиббий кўрикдан ўтишга юборади. ЎзР МКнинг 214-моддасига мувофиқ, тиббий кўрикдан ўтиш харажатларини иш берувчи қоплади.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимга моддий жавобгарлик юклатилиши масаласига келсак, таъкидлаш жоизки, қонунчиликда ўн саккизга тўлмаган шахсларнинг меҳнатидан пул ва товар қимматликлари билан муомала қилиш билан боғлиқ ишларда фойдаланиш тақиқланмаган.

Вояга етмаганлар меҳнатидан қуидаги ишларда фойдаланиш тақиқланади:

- ушбу тоифадаги ходимларнинг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда;
- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг белгилаб қўйилган нормадан ортиқ оғир юқ кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган ишларда<sup>21</sup>.

МКнинг 203-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, ўн саккизга тўлмаган шахслар билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилмайди. Ходимнинг ўзи у билан моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузилишига розилиги эса ҳеч қандай аҳамиятга эга эмас.

Шу билан бирга, МКнинг 202-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасдан етказилган зарар учун, алкоголли ичимлиқдан, гиёхвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

<sup>20</sup> Меҳнат дафтарчаларини юритиши тартиби тўғрисида йўрикнома, рўйхат раками 402, 29.01.1998.

<sup>21</sup> Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юқ нормаларининг чегарасини белгилаш тўғрисидаги Низом, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Соғлиқни саклаш вазирлигининг қарори билан тасдиқланган, рўйхат раками 1954, 12.05.2009; Ўн саккиз ёшдан кичик шахсларнинг меҳнати қўлланиши тақиқланадиган ноқулай меҳнат шароитлари ишлари Рўйхати, Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Соғлиқни саклаш вазирлигининг қарори билан тасдиқланган, рўйхат раками 1990, 29.07.2009; Ўсмирларнинг кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юқ нормаларига оид Санитария нормалари (0116-01-сон СанҚвам).

## **2.9. Мехнат шароитлари заарли ва хавфли ишга қабул қилиш**

### **САВОЛ**

Ходим шароити оғир ва (ёки) хавфли ишга кираётганда тиббий кўрикдан ўтиши шартми? Мехнат шартномасида ходимнинг даволовчи-профилактик овқатланиши ҳақида ёзиб қўйиш мумкинми? Ходимнинг меҳнат дафтарчасида заарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитидаги ишларни акс эттириш керакми?

#### **1-қадам. Қандай ишлар хавфли ва (ёки) заарли деб тан олинади**

Мехнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа заарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун иш вақтининг ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Мехнат шароити ўта заарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

Ишлаб чиқаришнинг заарлилик ва унинг омилларининг ходим соғлиғига таъсири даражасини аниқлаш учун аниқ иш жойида меҳнат шароитлари бўйича аттестация ўтказиш зарур. Иш ўринларини меҳнат шароитлари юзасидан аттестациядан ўтказиш Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбобускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида низомга (Вазирлар Маҳкамасининг 15.09.2014й. 263-сон қарорига 1-илова) асосан амалга оширилади.

#### **Маълумот учун!!!**

Мехнат шароити ўта заарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган муддати Вазирлар Маҳкамасининг 11.03.1997 йилдаги 133-сон қарори (8-илова) билан тасдиқланган.

#### **2-қадам. Қандай ходимлар учун ишга киришда чекловлар бор**

Мехнат шароити заарли ва (ёки) хавфли ишларга ходимларнинг ҳамма тоифаларини ҳам қабул қилиб бўлмайди. Мехнат кодексида меҳнат шароитлари

ноқулай бўлган ишларда меҳнатидан фойдаланиш тақиқланган ходимлар тоифалари белгилаб қўйилган:

### ЗАРАРЛИ ВА (ЁКИ) ХАВФЛИ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ОМИЛЛАРИ

**Зараарли ишлаб чиқариш омили** – ходимга таъсир қилганда унинг хасталанишига олиб келиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омили

**Хавфли ишлаб чиқариш омили** – ходимга таъсири унинг жароҳатланишига олиб келиши мумкин бўлган ишлаб чиқариш омили. Бундай таъсирнинг микдор тавсифи ва давомийлигига қараб алоҳида зарарли ишлаб чиқариш омиллари хавфли бўлиши мумкин

Ишга қабул қилишдаги чекловлар	Асос	Изоҳ
Меҳнат шароити ноқулай ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва майший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир. Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ман этилади.	МКнинг 225-моддаси	Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати ҳамда улар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юк нормаларининг чегарасини Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Соғлиқни сақлаш вазирлиги Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда тасдиқлайди. Аёлларнинг кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юк нормаларига оид Санитария нормалари (0115-01сон СанҚвАН)

<p>Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан шу тоифа ходимларининг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланади. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг белгилаб қўйилган нормадан ортиқ оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди.</p>	<b>МКнинг 241-моддаси</b>	<p>Ишлар рўйхати ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Соғлиқни сақлаш вазирлиги Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда белгилайди. Ўн саккиз ёшдан кичик шахсларнинг меҳнати қўлланиши тақиқланадиган ноқулай меҳнат шароитлари ишлари Рўйхати (рўйхат рақами 1990, 29.07.2009й.). Ўсмирларнинг кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юк нормаларига оид Санитария нормалари (0116-01-сон СанҚвАН)</p>
---	---------------------------	--

### **3-қадам. Ходим ишга кираётганда қандай ҳужжатларни тақдим этиши керак**

Ходим ишга кираётганда ўз иш берувчисига МК 80-моддасида белгиланган умумий рўйхатдаги ҳужжатларни тақдим этиши лозим. Алоҳида ҳолларда ишнинг хусусиятларидан келиб чиқиб, шу жумладан заарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитларида иш берувчи талабгордан ишга кираётганда қўшимча ҳужжатларни тақдим этишини талаб қилиши мумкин.

Чунончи, меҳнат шароити заарли ва (ёки) хавфли бўлган ишга кираётганда ходимлар даволаш-профилактика муассасасида Ходимларни тиббий қўриқдан ўтказиш тартиби тўғрисида низомнинг (кейинги ўринларда – Низом) 6-иловасида келтирилган шаклга мувофиқ тақдим этилган йўлланма асосида дастлабки тиббий қўриқдан ўтадилар (рўйхат рақами 2387, 29.08.2012й.). Ходим тиббий қўриқдан ўтиш учун паспорти ёки шахсини тасдиқловчи бошқа ҳужжати билан келиши лозим (Низомнинг 12-банди).

Ходимларни дастлабки тарзда тиббий қўриқдан ўтишга юборилиши шарт бўлган ишларни аниқлаш учун иш жойининг меҳнат шароитлари харитасига қаранг, у хизматлар бозорининг меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасидаги

профессионал иштирокчиси томонидан иш ўринлари аттестацияси натижалари бўйича расмийлаштирилади.

Ходимдан қўшимча тарзда қуидаги ҳужжатларни тақдим этишини сўрашингиз мумкин:

1. Оила таркиби ҳақида маълумотнома.
2. Болаларнинг ёши ва (ёки) ҳомиладорлик ҳақида маълумотнома. Болаларнинг ёши ҳақида маълумотнома ўрнига ходим болаларининг туғилганлик ҳақида гувоҳномаларини тақдим этиши мумкин.
3. Конун ҳужжатларида назарда тутилган асослар бўйича қўшимча кафолатлар ва компенсациялар ҳуқуқига эгалиги ҳақида маълумотнома (фаҳрий унвони, ногиронлиги борлиги, донорлик, радиация нурланиши ва ҳоказолар ҳақида).

Бундай маълумотномалар ходимнинг розилиги билан тақдим этилади ҳамда шахсий маълумотлар ҳақида ахборотга эга бўлади; одатда, уларни тақдим этиш ҳақида талаб у билан меҳнат шартномасини тузиш мумкинлигини асослаш, шунингдек ходимга кафолатлар, компенсациялар ва имтиёзлар бериш зарурати билан боғлиқ бўлиши мумкин.

#### **4-қадам. Меҳнат шартномасини тузиш**

Меҳнат шартномасида ходимнинг иши хусусиятларини, шунингдек зарарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитлари учун ходимга бериладиган компенсациялар турлари ва миқдорлари (МКнинг 153-моддаси тўртинчи қисми) акс эттирилади.

#### **Меҳнат шартномасига киритилиши шарт бўлган асосий кафолатлар**

**1. Иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги (МКнинг 117-моддаси).** Иш вақти ҳафтасига 36 соатгача ўрнатилади.

Меҳнат шароитлари зарарли бўлган, қисқартирилган иш кунида ишлаш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, цехлар, касблар ва лавозимларни аниқлашга тегишли масалалар корхонадаги бундай ишлар рўйхати билан тартибга солинади, корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар улар тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, меҳнат шароитларига баҳо беришнинг

Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган услубияти асосида белгиланади (МК 117-моддаси иккинчи қисми).

Меҳнат шароити ўта заарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ҳукумат томонидан белгиланади (МК 117-моддаси учинчи қисми).

## **2. Ҳақ тўланадиган йиллик қўшимча таътил (МКнинг 137-моддаси).**

Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун қўшимча таътилнинг муддати Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисидаги низомнинг З-иловасига мувофиқ белгиланади.

Ходимларнинг алоҳида тоифалари учун қўшимча таътил меҳнат шароити классларига кўра, 3 кундан 24 кунгача ўрнатилиши мумкин. Таътилнинг аниқ муддати иш ўринларини аттестациядан ўтказиш натижалари асосида белгиланиши керак.

Ходимлар турли ишлаб чиқаришлар, цехлар, касблар, лавозимларда ишлаб, бу иш учун уларга ҳар хил муддатли таътиллар берилса, заарли меҳнат шароитларида ишланган вақт ҳар бир иш бўйича алоҳида ҳисоблаб чиқилади.

МК 137 ва 138-моддаларида назарда тутилган қўшимча таътиллар асли ҳолида берилиши ва улар пуллик компенсация билан алмаштирилмаслигини ҳисобга олинг (МК 151-моддаси).

**3. Иш берувчи ҳисобидан ўтказиладиган дастлабки тарздаги ва даврий тиббий қўриклар (МКнинг 214-моддаси).** Сиз МКнинг 214-моддасида кўрсатилган ходимларни меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан тиббий қўриқдан ўтказишни ташкил қилишингиз шарт. Шу билан бирга, ходимлар тиббий қўриклардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий қўриқдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

**4. Ходимларни сут, даволаш-профилактика озиқ-овқати, газли шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш (МК 217-моддаси ҳамда “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги 06.05.1993й. 839-ХП-сон Қонуннинг 18-моддаси)**

Меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича сут (шунга teng бошқа озиқ-овқат маҳсулотлари), даволаш-

профилактика озиқ-овқати, газли шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун), махсус кийим-бош, махсус пойабзал, бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланадилар. Бундай ишларнинг рўйхати, бериладиган нарсаларнинг нормалари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, агар улар тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимларнинг шахсий ҳимоя воситаларини сотиб олиш, сақлаш, ювиш, тозалаш, таъмирлаш, дезинфекциялаш ва заарсизлантириш иш берувчи маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

**5. Пенсияни муддатидан олдин тайинлаш.** Мехнат шароити оғир ва (ёки) заарли ишларда кўп йил меҳнат қилиш фукароларга пенсияга муддатидан олдин чиқиш хуқуқини беради. Имтиёзли пенсия таъминотига бўлган хуқуқни баҳолаш Иш ўринларини меҳнат шароитлари ва асбоб-ускуналарнинг жароҳатлаш хавфлилиги юзасидан аттестациядан ўтказиш тартиби тўғрисида низомга 3-иловага мувофиқ амалга оширилади.

### **5-қадам. Ишга қабул қилиш ҳақида буйруқ чиқариш**

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ ихтиёрий шаклда расмийлаштирилади.

Иш берувчи буйруғининг мазмуни тузилган меҳнат шартномаси шартларига тўлиқ мувофиқ бўлиши керак. Хусусан, унда қуидагилар кўрсатилади:

- ишга қабул қилиш санаси;
- иш хусусияти, ишга қабул қилиш шартлари;
- заарли ва хавфли меҳнат шароитлари учун устамалар.

### **6-қадам. Меҳнат дафтарчасига ёзув киритинг**

Ходим ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ билан танишганидан сўнг, беш иш куни ичida унинг меҳнат дафтарчасига ёзув киритилиши керак (МК 81-моддаси).

Меҳнат дафтарчасига ёзув Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида йўриқномага (рўйхат рақами 402, 29.01.1998й.) мувофиқ киритилади.

Қонун ҳужжатларида иш берувчига ходимнинг меҳнат дафтарчасига унинг заарли ва (ёки) хавфли меҳнат шароитлари ҳақида ёзув киритиш мажбурияти юклатилмаган.

## 2.10. Ишга қабул қилиш ғайриқонуний рад этилганлиги устидан шикоятни қандай бериш керак?

### САВОЛ

Мен педагогман. Мени қизиқтирган бўлим сайтида “Бўш ўрин” борлигини кўрдим. Кадрлар бўлимига барча талаб қилинган хужжатларни, шунингдек диплом нусхасини топширдим. Бирмунча вақтдан кейин бўлим, сабабини тушунтиրмасдан, оғзаки рад жавобини берди. Айтингчи, кадрлар бўлими ходими тўғри иш тутганми, бундай вазиятда, яъни иш берувчи ишга қабул қилишни рад этганда, қандай иш тутиш керак?

*Агар ишга қабул қилиши рад этилган бўлиб, талабгор шахс буни ғайриқонуний деб ҳисобласа, биринчи навбатда, ишга қабул қилишини рад этиши сабаблари ёзма асослаб берилишига бўлган хукуқдан фойдаланиши зарур.* Чунончи, ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, ходимнинг талаби билан иш берувчи ишга қабул қилишни рад этишнинг сабабини асослаб уч кун муддат ичида ёзма жавоб бериши шарт, бу жавоб ишга қабул қилиш хукуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши лозим<sup>22</sup>.

Ишга қабул қилиш асосланган тарзда рад этилганда иш берувчи қуйидаги талабларга амал қилиши шарт:

- асосланган рад жавоби ходимнинг талабига кўра уч кун муддат ичида берилади, ҳомиладор аёл ёки уч ёшгача боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилганда, аёл унга рад этиш сабабини айтишни сўрадими йўқми, қатъий назар, берилади;
- иш берувчи талабгорга рад этиш сабабларини ёзма шаклда маълум қилиши лозим;
- асослаш лавозимни эгаллашга талабгор бўлган аниқ шахсга қаратилган бўлиши ва лозим тарзда расмийлаштирилиши, яъни ишга қабул қилиш хукуқига эга бўлган ваколатли шахс томонидан имзоланган бўлиши керак;
- ёзма асослашда ишга қабул қилишни рад этишнинг аниқ сабаблари кўрсатилади.

<sup>22</sup> ЎзР МК 78-моддаси учинчи қисми.

Иш берувчининг асослантирилган рад қилишни бермаслиги номзоднинг ишга қабул қилиш ғайриқонуний равища рад этилганлиги устидан тегишли инстанцияларга шикоят қилишига тўсиқ бўлмайди. Ишга қабул қилиш ғайриқонуний рад этилди деб ҳисоблайдиган шахс ЎзР Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг ҳукукий инспекциясига ва унинг ҳудудий бўлинмаларига ёки корхона жойлашган жойдаги туман прокуратурасига шикоят билан мурожаат қилиши мумкин.

*Шахс, шунингдек, яшаши жойидаги фуқаролик ишлари бўйича судга ҳам тегишли даъво аризасини бериши мумкин.* Бу ҳолда, агар суд даъво аризасини асосли деб ҳисобласа, иш берувчини мазкур ходим билан уни ишга қабул қилиш ғайриқонуний рад этилган қундан бошлаб меҳнат шартномасини тузишга, мажбурий прогул вақти учун иш ҳақини тўлаб бериш ҳамда мазкур лавозим бўйича ўртacha иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда маънавий зарарни қоплашга мажбурлаши мумкин.

Номзодни ишга қабул қилишни ғайриқонуний рад этган раҳбар ёки у вакил қилган шахс ЎзРнинг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси 49-моддаси биринчи қисмига кўра маъмурий жавобгарликка тортилиши мумкин – мансабдор шахс томонидан меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши, энг кам иш ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

Алоҳида ҳолларда ишга қабул қилишнинг ғайриқонуний рад этилганлиги учун жиноий жавобгарлик юзага келиши мумкин. Чунончи, ЎзР Жиноят кодексининг 148-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, аёлни ҳомиладорлигини била туриб, уни ишга олишдан ғайриқонуний равища бош тортиш ёки ишдан бўшатиш – энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян ҳукуқдан маҳрум қилиш ёхуд уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади. Аёлни ёш болани парвариш қилаётганлигини била туриб уни ишга олишдан ғайриқонуний бош тортганда ҳам иш берувчига нисбатан худди шу модда бўйича жиноий жавобгарлик юзага келиши мумкин.

Баъзи ҳолларда, *меҳнат шартномасини тузишга тўсқинлик қиласидан ҳолатлар тўғридан-тўғри* ЎзР Мехнат кодексида кўрсатилади. ЎзР МК 203-моддасининг тўртинчи қисмига кўра, агар ходим талабгор бўлаётган иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилса,

ходим эса бундай шартнома тузишга рози бўлмаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақлидир.

**Юқорида айтилганлардан келиб чиқиб, иш берувчининг номзодни ишга олишини рад этиши қанчалик тўғри эканлигини аниқлаши учун бундай рад этишга боғлиқ ҳар бир аниқ ҳолат ҳамда бунга асос бўлган сабаблар пухта ва ҳар томонлама ўрганилиши зарур.**

### **Ишга қабул қилишни рад этиш**

Мехнат қонунчилигига киритилган сўнгги ўзгаришлар, шунингдек ишга қабул қилишни рад этишнинг тўғрилигини аниқлашда амалиётда кўп йўл қўйилаётган хатоларни ҳисобга олиб, мазкур мақола доирасида ишга қабул қилишни рад этишнинг ғайриқонуний ва қонуний деб тан олиниши асослари ва ҳолларини босқичма-босқич очиб беришга ҳаракат қиласиз.

Мехнатга бўлган ҳуқуқнинг муҳим кафолатларидан бири ЎзР Мехнат кодексида назарда тутилган **ишга қабул қилишини ғайриқонуний рад этишга йўл қўйилмаслигидир**.

Чунончи, ЎзР МК 78-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, қуидагилар ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш деб ҳисбланади:

- ЎзР МКнинг 6-моддасининг биринчи қисми талабарининг бузилиши;
- иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қиласлик;
- иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни (белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахсларни; ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларни – тегишинча уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб) ишга қабул қиласлик;
- муқаддам судланган шахсларни ишга қабул қиласлик, бундан қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллар мустасно, ёхуд шахсларни уларнинг яқин қариндошлари судланганлиги муносабати билан ишга қабул қиласлик;
- қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳоллар.

Шундай қилиб, иш берувчининг юқорида санаб кўрсатилган асослар бўйича ишга қабул қилишни рад этиши ғайриқонуний деб ҳисбланади.

Кўрсатиб ўтилган ҳар бир ҳолатга батафсил тўхталашиб.

**1. ЎзР МКнинг 6-моддасида назарда тутилган меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши.** ЎзР МК 78-моддаси мазмунидан келиб чиқилса, ушбу талаблар ишга қабул қилиш тартиботига ҳам тўлиқ татбиқ этилади. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкий ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга *йўл қўйилмайди ва булар камситиши деб ҳисобланади*.

**2. Иш берувчи ходимни ишга таклиф қилиб, уни ишга жойлаштириши маҗбуриятини ўз зиммасига олганда, уни ишга қабул қилишини рад этиши.** Бундай таклифни иш берувчининг ўзи ёки бошқа мансабдор шахслар унинг ижозати билан бериши мумкин. Бунда ходим ишга таклиф қилинганлиги тегишли ҳужжатлар билан тасдиқланган бўлиши, шунингдек персонал тусга эга бўлиши ва қатъий бир хил маънода талқин этилиши лозим, яъни сўз айнан шу ходимни айнан шу вақтда ва муайян меҳнат шартларида ишга қабул қилиш ҳақида кетаётган бўлиши керак.

*Амалиётда таклиф тегишли хат ёки ишни бошлини санаси кечиктириб тузилган меҳнат шартномаси қўринишида расмийлаштирилади. Таклифнома-хатда иш берувчи ходимга мазкур корхонада муайян мутахассислик, малака ёки лавозим бўйича ва муайян меҳнат шартларида ишларни бажаришини таклиф қиласи. Ўз навбатида, ишни бошлини санаси кечиктириб тузилган меҳнат шартномасида меҳнат шароитлари ва бажариладиган иш шартлари батафсил кўрсатилган бўлиши, тарафларнинг ҳуқуқ ва маҗбуриятлари чуқур очиб берилиши, мазкур иш турига хос ишлаб чиқарииш ва бошқа хусусиятлар мустаҳкамлаб қўйилган бўлиши лозим.*

**3. Юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтоҷ бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар)ни ишга қабул қилишини гайриқонуний рад этиши.** “Ижтимоий муҳофазага муҳтоҷ, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шартларда рақобатлаша олмайдиган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш ва захирага қўйиш тартиби тўғрисида”ги Низомга мувофиқ, аҳолининг бандлигига қўмаклашиш мақсадида ижтимоий муҳофазага муҳтоҷ,

иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида teng шартларда рақобатлаша олмайдиган шахслар ташкилотлар томонидан захирага қўйилади. Муҳтожлар тоифасига қуидагилар тегишли бўлади:

- ўн тўрт ёшгача ва ногирон болалари бўлган ёлғиз ва кўп болали отаоналар;
- умумий ўрта ва ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларини тамомлаган ёшлар, шунингдек, олий таълим муассасаларининг давлат грантлари бўйича таълим олган битирувчилари;
- сафарбарлик чақируви захирасида хизматни ўтаган ва Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафларидан муддатли ҳарбий хизматдан бўшатилган шахслар;
- ногиронлар ва пенсияолди ёшидаги шахслар;
- жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суднинг қарорига кўра тиббий тусдаги мажбурлов чоралари қўлланилишидан озод қилинган шахслар;
- одам савдоси қурбонлари.

Бундан ташқари, ЎзР МКнинг 224-моддасига мувофиқ, *ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиши ва уларнинг иш ҳақини камайтириши тақиқланади*. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равища маълум қилиши шарт.

*4. Муқаддам судланган шахсларни ишга қабул қилмаслик, бундан қонун хужжатларида назарда тутилган ҳоллар мустасно, ёхуд шахсларни уларнинг яқин қариндошлари судланганлиги муносабати билан ишга қабул қилмаслик.* Ишга қабул қилишни рад этиш ғайриқонуний деб ҳисобланадиган ҳоллар рўйхати 2018 йил 18 апрелда ЎРҚ-476-сон билан қабул қилинган, 2018 йил 19 апрелдан кучга кирган “Ўзбекистон Республикасининг айrim қонун хужжатлариiga ўзгартиш ва кўшимчалар киритиш тўғрисида”ги ЎзР Қонуни билан кенгайтирилди.

*Шундай қилиб, муқаддам судланган шахсларни ишга қабул қилмаслик ёки уларнинг яқин қариндошлари судланганлиги муносабати билан ишга қабул қилмасликка энди йўл қўйилмайди.*

*Айни пайтда шуни ҳам эътиборга олиши керакки, айрим ҳолларда қонун судланганлиги бор шахсларни ишга олишини тақиқлайди. Бу ҳолда бундай шахсларни ишга қабул қилишини рад этиши қонуний бўлади. Масалан, “Бухгалтерия ҳисоби тўғрисида”ги 2016 йил 13 апрелдаги ЎРҚ-404-сон ЎзР Қонунининг 12-моддасига мувофиқ, белгиланган тартибда муомалага лаёқатсиз ёки муомала лаёқати чекланган деб топилган, шунингдек қасдан содир этилган жиноят учун судланганлик ҳолати тугалланмаган ёки судланганлиги олиб ташланмаган шахс бухгалтерия ҳисоби хизматининг раҳбари бўлиши мумкин эмас. Бундан ташқари, суд қўшимча жазо тариқасида шахсга муайян лавозимларни эгаллашини ҳам тақиқлаши мумкин. Одатда сўз раҳбар ва моддий жавобгар лавозимлар ҳақида кетади. Бундай шахсларни ишга қабул қилиши суд ҳужжатларини ижро этмаслик деб тан олиншии ва ЎзР Жиноят кодексининг 232-моддасига кўра жиноий жавобгарликни келтириб чиқарishi мумкин.*

**5. Ишга қабул қилиши ноконуний деб тан олиншии мумкин бўлган бошқа ҳоллар.** Улардан энг кўп учрайдиганларини кўриб чиқамиз:

- “Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида”ги 2008 йил 11 июлдаги ЎРҚ-162-сон ЎзР Қонуни 24-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, ногиронлиги туфайли ногирон билан меҳнат шартномаси тузишни рад этишга йўл қўйилмайди, тиббий-ижтимоий экспертизанинг хulosасига кўра ногироннинг соғлиғи касб вазифаларини бажаришга монелик қилган ёки ногироннинг ёхуд бошқа шахсларнинг соғлиғи ва меҳнат хавфсизлигига таҳдид қилган ҳоллар бундан мустасно. Ногирон ўз меҳнат қобилиятини тиклаганидан кейин илгариги ишига ёки шунга teng ишга жойлашиш ҳуқуқига эга;
- ЎзР Меҳнат кодексининг 68-моддаси тўртинчи қисмига мувофиқ, ҳарбий хизматга чакирилган (ўтган) ходим резервга бўшатилган ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги, Миллий хавфсизлик хизмати ва Фавқулодда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатилган кунидан бошлаб узоги билан уч ой ичida ишга жойлашиш масаласида иш берувчига мурожаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлашиш ҳуқуқига эгадир. **Бу ҳолда бўши ўрин бўла туриб ишга қабул қилишини рад этиши гайриқонуний деб ҳисобланади;**

- ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган), лекин кейинчалик резервга бўшатилган ёки истеъфога чиқсан ходим учун ҳам ишга жойлаштиришда юқорироқ кафолатлар ўрнатилган, яъни агар унинг ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) кунидан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, у аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиб келиш ҳуқуқига эга (ЎзР МК 68-моддаси бешинчи қисми).
- Бундай ҳолда иш берувчи *ишга қабул қилишини рад этишига ҳакли эмас, агар у ишга қабул қилишини рад этса, бу гайриқонуний деб тан олинади*. Бу ерда ҳам шуни инобатга олиш керакки, ҳарбий хизматга чақирилган ходимнинг ўрнига бошқа одам ишга олинган тақдирда ҳам, ушбу тоифадагилар иш билан таъминланиши шарт. Ишга олинган бошқа ходимга иш берувчи мазкур корхонада мавжуд бошқа ишни таклиф қилиши, ходим бу ишдан бош тортса ёки бундай иш корхона бўлмаса, у билан меҳнат шартномасини ЎзР МК 106-моддасининг 2-банди бўйича шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланганлиги муносабати билан бекор қилиши лозим;
- ЎзР МКнинг 69-моддасига мувофиқ, давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугагандан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига teng иш (лавозим) берилади. Шунингдек, ЎзР МК 25-моддасига кўра, вакиллик органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, - аввалгисига teng бошқа иш (лавозим) берилади.

**Ишга қабул қилишини рад этиш ғайриқонуний деб ҳисобланадиган ҳоллар эътибордан четда қолмаслиги керак.**

*Масалан, иш берувчининг ходимнинг қонун ҳужжатларида ва бошқа меъёрий ҳужжатларда белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кофолатларини пасайтирадиган шартларни меҳнат шартномасига киритишни истаётганлиги туфайли ишга қабул қилишини рад этишини қонуний деб тан олиб бўлмайди.*

Бундан ташқари, меҳнат шартномасига, хусусан, қуидагиларни киритиши бундай ҳолларга мисол бўлиши мумкин:

- ✓ меҳнат шартномасини бекор қилишининг қўшимча асосларини, бунга қонунда йўл қўйиладиган ҳолатлар бундан мустасно;
- ✓ қонунчиликда назарда тутилмаган интизомий чораларни;
- ✓ ўриндошлик асосида ишлаш бўйича қўшимча чекловларни;
- ✓ қонунда назарда тутилганидан ортиқ иши вақти давомийлигини;
- ✓ қонунчиликда назарда тутилмаган ҳолларда ходимлар учун тўлиқ моддий жавобгарликни.

### **Ишга қабул қилишни қонуний рад этиш**

Меҳнат қонунчилигига мувофиқ қуидаги ҳолларда ишга қабул қилишни рад этиш қонуний бўлади:

**1)** Агар иш берувчи қонунчиликка мувофиқ ходимни ишга қабул қилишни рад этиши шарт бўлса.

*Масалан, аёлларни ҳамда ўн саккизга тўлмаган шахсларни маҳсус рўйхатларда назарда тутилган меҳнат шароитлари ноқулай ишларга, шунингдек, улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтариши ва ташиши билан боғлиқ ишларга қабул қилишга йўл қўйилмайди (ЎзР МКнинг 225, 241-моддалари).*

**2)** Иш берувчи қонунчиликда ишга қабул қилиш учун белгиланган энг кичик ёшга етмаган ўсмирни ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилигисиз ўн олтига тўлмаган ўсмирни ишга қабул қилишни рад этиши лозим (ЎзР МКнинг 77-моддаси).

**3)** Ўзаро яқин қариндош ёки қуда-андада бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиласиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади (ЎзР МКнинг 79-моддаси).

**4)** Маҳсус маълумотга ёки маҳсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларни бажаришга талабгор шахс унга зарур маълумот ёки тайёргарлик борлигини тасдиқловчи ҳужжатни тақдим этмаса, иш берувчининг уни ишга қабул қилишни рад этиши тўғри бўлади.

*Масалан, ҳайдовчи бўлиб ишилашга фақат ҳайдовчилик гувоҳномаси бор шахслар, шифокор ёки фармацевт бўлиб ишилашга – фақат ЎзРда олий ёки ўрта маҳсус тиббиёт ўқув муассасасини тугатганлик ҳақида диплом олган шахслар қўйилиши мумкин.*

**5)** Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 22 январдаги ПФ-5308-сон “2017-2021 йилларда Ўзбекистон Республикасини ривожлантиришнинг бешта устувор йўналиши бўйича Ҳаракатлар стратегиясини «Фаол тадбиркорлик, инновацион ғоялар ва технологияларни қўллаб-қувватлаш йили»да амалга оширишга оид Давлат дастури тўғрисида”ги Фармонининг 10-банди билан вақтинча ёки доимий пропискасиз ёхуд турган жойи бўйича ҳисобда турмаган фуқароларни ишга қабул қилишга бўлган тақиқ, шунингдек, вақтинча ёки доимий пропискасиз ёхуд турган жойи бўйича ҳисобда турмасдан яшаб турган фуқароларни ишга қабул қилганлик учун иш берувчининг жавобгарлиги **бекор қилинди**.

Бироқ ушбу қоиданинг амалга оширилиши ЎзР МК 80-моддасига, шунингдек Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги ЎзР кодексининг 223-2-моддасига тегишли ўзгартиришларни киритишни тақозо этади. Аммо ўзгартиришлар ҳали киритилмаган. Буни бажариш муҳим аҳамиятга эга, чунки **ушбу талабни бузганлик учун Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекснинг 223-2-моддасида белгиланган жавобгарлик бекор қилинмаган**.

**6)** Номзоднинг соғлиғи ҳолати бўйича унга қарши кўрсатилган ишга қабул қилишни рад этиш тўғри бўлади. Бу ерда шундай ҳолатлар назарда тутилмоқдаки, алоҳида иш турларини бажариш учун ёки алоҳида ходимлар тоифаларига ишга қабул қилишда иш берувчи мазкур иш бундай ишга кираётган шахснинг соғлиғига зарар етмаслигига ишонч ҳосил қилиши керак. Ушбу масалани ҳал қилиш учун, ЎзР МК 214-моддасига асосланиб, иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуидаги ходимларни тиббий қўрикдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

- **ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;**
- **олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;**
- **ногиронлар;**
- **меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;**

- озиқ-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;
- умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.

Меҳнат шароити ноқулай ишлар ва бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиши тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади. ЎзР МК 214-моддасининг биринчи қисмида кўрсатилган ходимлар тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий кўрикдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товлаган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

Агар дастлабки тиббий кўрик натижалари бўйича талабгорнинг соғлиғи ҳолати мазкур ишни бажаришга монелик қилса ёки бу иш унинг соғлиғи ҳолатига унга қарши кўрсатилган бўлса, шунингдек, талабгор тиббий кўрикдан ўтишдан бош тортса, *иши берувчи бундай шахсни ишга қабул қилишини ради этиши шарт*.

1) Суд қарори билан муайян лавозимларни эгаллаш ҳуқуқидан маҳрум қилинган шахсларни бундай лавозимларга ишга қабул қилишга йўл қўйилмайди. Бунда шуни эътиборга олиш керакки, мазкур ҳолда ходим умуман мазкур корхонада ишлашдан эмас, балки муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян турдаги ишларни бажариш ҳуқуқидан маҳрум этилган бўлади.

### **Бу муҳим!!!**

Агар қонунчиликка мувофиқ муайян лавозимларга ишга қабул қилиш ёки муайян касбларда ишлаш тақиқланган шахслар ишга қабул қилинган бўлса, улар билан меҳнат шартномаси ЎзР МК 106-моддасининг 4-банди, яъни ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўскىнлик қилса, бекор қилиниши керак.

2) Агар иш берувчи керакли иш хислатларига эга энг муносиб талабгорни танлаш ҳуқуқини амалға оширган тақдирда ишга қабул қилишни рад этса, бу ҳам қонуний деб тан олинади. Мехнат қонунчилигида ходимнинг иш хислатларини аниқлаш учун қандайдир аниқ тартиб-таомиллар белгиланмаган. Қоида тариқасида, бу номзод тақдим этган резюме, сұхбат, тестлаш, сўровнома ва ҳ.к.ни ўрганиш йўли билан аниқланади.

3) Шартнома тузишга монелик қиласиган ҳолатлар бўлганда иш берувчининг ишга қабул қилишни рад этиши ҳам қонуний бўлади. Чунончи, агар ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг шартлари (иш ҳақи миқдори, бажарилажак иш ҳажми ва мазмuni, ишга қабул қилишда синов муддатини белгилаш ва ҳ.к.) бўйича келишувга келолмаган бўлса, иш берувчининг уни ишга қабул қилишни рад этиши қонунийдир. Бу ҳолда меҳнат шартномаси тузилмаган ҳисобланади.

## **З-боб**

**МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ  
ТАШКИЛОТИДА ХОДИМЛАР БИЛАН  
МЕҲНАТ ШАРТНОМАЛАРНИ БЕКОР  
КИЛИШ**

### 3.1. Мехнат шартномасини бекор қилиш

Ўзбекистон Республикаси Мехнат кодексининг 97-моддаси 1-бандига мувофиқ, тарафларнинг келишувига кўра меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин. Иш берувчиларнинг баъзи бир ходимлари ушбу қонун нормасидан шундай хулоса қиласидар: агар ходим меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 99-моддасида белгиланган **икки ҳафталик** муддат тугамагунча бекор қилмоқчи бўлса, иш берувчи эса эътиroz билдирамаса, бу меҳнат шартномасининг тарафлар келишувига кўра бекор қилиниши бўлади. Шу асос билан амалиётда баъзан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-бандига ҳавола берган ҳолда буйруқ чиқарилади.

Мехнат шартномасининг тарафлар келишувига кўра бекор қилиниши (ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-банди) эса бир қатор хусусиятларга эга бўлиб, бу хусусиятлар уни ходим ташабbusи билан меҳнат шартномасини бекор қилишдан фарқлайди.

#### САВОЛ

Мехнат муносабатларининг тарафлар келишувига кўра бекор қилиниши уларнинг ходим ташабbusи билан бекор қилинишидан қандай фарқ қиласиди?

Мехнат муносабатларини ходимнинг ташабbusи билан бекор қилиш учун унинг истаги етарли. Иш берувчи унинг илтимосини рад этишга ҳақли эмас. ЎзР Мехнат Кодексининг 99-моддасига мувофиқ, ходим меҳнат шартномасини икки ҳафта (ўн тўрт календарь кун) олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақлидир. Огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса, ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт. Огоҳлантириш муддати давомида ходим берган аризани қайтариб олишга ҳақли.

Мехнат шартномасини ЎзР МКнинг 99-моддасига кўра (ходимнинг ташабbusи) бекор қилинишини кечикиришга хеч қандай асос бўйича, шунингдек, бошланган ишни тугатмагани, қарзи йўқлиги варақасининг имзоланмагани, ходимнинг моддий қийматларни топширмагани муносабати билан ҳам кечикиришга йўл қўйилмайди (ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон Қарорининг 15-банди).

Меҳнат муносабатларини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш учун ходимнинг ёки иш берувчининг истаги етарли эмас. **Бунинг учун зарурый шарт – меҳнат шартномасининг ҳар икки тарафи розилигидир.**

## САВОЛ

Ходим меҳнат шартномасини ўз ташаббуси билан бекор қилишга қарор қилган бўлиб, аммо унинг жавобгарлигига моддий қимматликлар бўлса, қандай йўл тутиш керак?

Бундай вазиятда иш берувчининг ихтиёрида икки ҳафта бор, бу даврда у моддий қимматликларни бошқа ходимга топшириш-қабул қилиб олишни ташкил қилиши керак. Моддий зарар етказилганлиги аниқланса, иш берувчи тегишли мутахассислар иштирокида комиссия тузишга ҳақли. Иш берувчига етказилган зарар миқдори ҳақиқий йўқотишлар бўйича бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосида белгиланади (ЎзР МКнинг 204, 205-моддалари). Заарнинг келиб чиқиши сабабини аниқлаш учун ходимдан тушунтириш хати талаб қилиниши шарт. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бўйин товлаши уни моддий жавобгарликка тортишга моне бўла олмайди.

Текширув натижалари бўйича ваколатли органларга мурожаат қилиш керак. Ходимнинг айби бўлса, етказилган зарар миқдори суд қарори (хукми) асосида ундан ундирилади.

Ўртacha ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда етказилган зарар суммаси айбордor ходимдан иш берувчининг фармойишига мувофиқ ундирилади. Бу сумма меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда пуллик ҳисоб-китоб қилаётганда ундирилиши мумкин.

Мазкур ариза асосида иш берувчи тегишли буйруқни тайёрлайди.

## САВОЛ

Ходим билан меҳнат шартномасини икки ҳафталик огоҳлантириш муддати тугамасдан олдин бекор қилиш мумкинми?

Мумкин. ЎзР МКнинг 99-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тугамасдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин.

Аммо, бу меҳнат шартномаси тарафларнинг келишувига кўра бекор қилинганини англатмайди. Ходим ўз аризасида меҳнат шартномасини унинг ташаббуси билан бекор қилишни сўраётганини қўрсатади. Шу асосга кўра унинг огоҳлантириш муддати давомида берган аризасини қайтариб олиш хуқуки сақланиб қолади.

## САВОЛ

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш қандай амалга оширилади?

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш ҳақидаги аризада ходимнинг иш берувчидан шартномани мазкур асос бўйича муайян санада бекор қилиш **имкониятини қўриб чиқиши** ҳақидаги илтимоси баён этилади. Иш берувчи бу ҳолда ходимнинг илтимосини қондиришга ёки уни қондиришни рад этишга ҳақли. Бу шу билан изоҳланадики, меҳнат муносабатларини ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-банди бўйича бекор қилиш ҳақида келишувга меҳнат шартномасининг иккала томони – ходим ва иш берувчи келиши керак.

**Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш ҳақида аризага мисол:**

Т.р	Буйруқ санаси	Буйруқ рақами	Буйруқнинг қисқача мазмуни	Асос	Изоҳлар
	12.01.2018й.	19-к	А.К.Алимовга меҳнат таълими бериш ва кейинчалик меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида	А.К.Алимов— нинг аризаси	

## САВОЛ

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш ҳақидаги огоҳлантириш муддати қандай?

Конунчиликда меҳнат муносабатларини ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-банди бўйича бекор қилиш учун аниқ огоҳлантириш муддатлари назарда тутилмаган.

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш хусусиятлари шундан иборатки, тарафлар меҳнат шартномасини бекор қилишнинг ҳар қандай муддатини (ўша куниёқ, бир кундан кейин, бир ҳафтадан, бир ойдан, иккى ойдан кейин ва ҳ.к.) келишиб олиб белгилашлари мумкин. Асосийси, ушбу аниқ сана олдиндан тарафлар томонидан келишиб олинган бўлиши керак.

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилишда ёзма келишув каби шаклдан фойдаланилади.

## САВОЛ

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилишда ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини ўзгартириши ёки тузилган келишувдан бош тортиши мумкинми?

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра бекор қилинганда (ЎзР МКнинг 99-моддаси) қонунда белгиланган огоҳлантириш муддати (ўн тўрт календарь кун) давомида ёки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувига кўра қисқартирилган огоҳлантириш муддати (масалан, беш кун) давомида ходим аризасини қайтариб олишга ҳақли.

Бироқ, ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-банди бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги келишувни бекор қилишга, шу асосга кўра меҳнат муносабатларини тугатиш санасини ўзгартиришга **факат ходим ва иш берувчининг келишуви бўйича йўл қўйилади** (ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон Қарори 14-банди).

Шундай қилиб, меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш ҳақидаги келишувни ходимнинг қарори ёки иш берувчининг қарори билан бир тарафлама тартибда бекор қилиш мумкин эмас.

## МИСОЛ

Ходим 2017 йил 5 декабрда иши берувчи билан меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра 2018 йил 10 январда, ўз меҳнат таътили тугагандан кейин бекор қилиши ҳақида келишиб олди. Таътил тугагандан кейин у иши берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиши ниятидан қайтганлиги, ташкилотда ишилашини давом эттирмоқчи эканлиги ҳақида ариза билан мурожсаат қилди. Бирок иши берувчи ходим таътилда бўлган пайтда унинг ўрнига бошқа одамни топган ва ҳамтоти у билан меҳнат шартномасини тузган эди. Шу сабабга кўра иши берувчи ходим билан меҳнат муносабатларини давом эттиришдан бош тортди.

Иши судда кўрилаётганда ходимнинг даъво талабларини қониқтириши рад этилди, чунки суд ҳақиқатдан ҳам меҳнат шартномасини ЎзР МК 97-моддаси 1-бандига кўра бекор қилиши ҳақида келишув бўлганини аниqlади, ушибу келишувни фақат ҳар иккала тарафнинг келишувига кўра бекор қилиши мумкин.

Таъкидлаш жоизки, тарафларнинг келишувига кўра меҳнат шартномаси ходимнинг меҳнат ёки ўкув таътилида, ҳомиладорлик ёки туғиш таътилида, болани парваришилаш таътилида бўлган вақтида, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва ишда бўлмаган бошқа ҳар қандай даврда бекор қилиниши мумкин.

## САВОЛ

Иш берувчи меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилишга рози бўлмаса, қандай йўл тутиш керак?

Агар ходим иши берувчига у билан меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш масаласини кўриб чиқиши илтимоси билан мурожаат қилса ва рад жавобини олса, бу ходимни меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 99-моддасига мувофиқ ўз ташабbusи билан бекор қилиш хукуқидан маҳрум этмайди. Иши берувчи, ўз хоҳишидан қатъий назар, меҳнат шартномасини ходим тегишли ариза бергандан кейин икки ҳафтадан кечиктирмасдан бекор қилиши шарт.

## САВОЛ

Қандай ҳолларда ходим меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилишдан манфаатдор бўлиши мумкин?

Ходимнинг манфаатдорлигини қўйидаги сабаблар билан изоҳлаш мумкин.

1. Ходим қандайдир сабабларга кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш масаласини олдиндан ҳал қилиб олмоқчи, зеро, бу масала ўз вақтида ҳал этилишига ишонч ҳосил қилиш керак.
2. Ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузилган бўлиб, унда шартнома муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўланиши ҳақида ўзаро шартлашиб олинган. ЎзР МКнинг 104-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилинганда у иш берувчига шартномада назарда тутилган миқдорда неустойка тўлаши керак бўлади. Меҳнат шартномаси тарафларнинг келишувига кўра бекор қилинганда ходим неустойка тўлашдан озод этилади.
3. Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини олдиндан огоҳлантиради ҳамда иш берувчи тарафлар белгилаган вақт давомида унинг ўрнига бошқа мутахассисни излаб топиши ва ЎзР МКнинг 99-моддасига мувофиқ икки ҳафта ишлаб беришни талаб қилмаслиги учун у билан тегишли келишув тузади.
4. Ходим меҳнат муносабатларини, масалан, меҳнат таътили ёки ўқув таътилидан, болани парваришлаш таътилидан кейин тугатишни мўлжалламоқда ёки иш берувчи билан ушбу даврлар тугаган куни меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида келишиб олиш мақсадга мувофиқ бўладиган бошқа ҳолларда.

## САВОЛ

Қандай ҳолларда иш берувчи меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилишдан манфаатдор бўлади?

Иш берувчининг меҳнат шартномасини мазкур асос бўйича бекор қилишдан манфаатдорлиги турли сабаблар билан изоҳланиши мумкин, хусусан:

- иш берувчида ходим билан меҳнат муносабатларини давом эттиришга эҳтиёж қолмаган бўлса, ходимнинг бир тарафлама тартибда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризасини қайтариб ололмаслиги билан;
- ишдан бўшаётган ходим таътилда, даволанишда ва х.к.да бўлган пайтда иш берувчи бошқа мутахассисни таклиф қилиши ва ҳаттоқи у билан меҳнат шартномасини тузиши мумкинлиги билан, зеро у аввалги ходим ўз аризасини қайтариб олиши мумкинлигидан хавотирланмаса ҳам бўлади, меҳнат шартномаси ходимнинг ташабbusи билан бекор қилинганда эса бунга йўл қўйилади;
- пуллик тўловларни тўламаслик мумкинлиги билан, зеро, иш берувчи меҳнат шартномасини ўз ташабbusи билан бекор қилаётганда маълум ҳолларда пуллик тўловларни амалга ошириши керак бўлади.

## САВОЛ

Ходим ва иш берувчи ўртасида ҳақиқатдан ҳам меҳнат муносабатларини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш ҳақида келишув борлигини қандай исботлаш мумкин?

Меҳнат кодексида меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-банди бўйича бекор қилиш ҳақида келишув қандай шаклда (оғзаки ёки ёзма) бўлиши кераклиги белгиланмаган. Аммо бундай келишув борлигининг энг яхши далили – ходимнинг ёзма аризаси ҳамда ходим ва меҳнат шартномасини бекор қилиш хуқуқига эга шахс томонидан имзоланган ёзма келишув. Ушбу тартибга риоя этилиши жуда муҳимдир, чунки суд меҳнат шартномасини ЎзР МК 97-моддасининг 1-бандига биноан бекор қилиш ҳақида ходим билан иш берувчи ўртасида ҳақиқатдан келишув бўлган-бўлмаганини аниқлайди. Агар иш берувчи келишув бўлганлигини исботлаб бера олмаса, ходим ишга тикланиши мумкин.

### **3.2. Мехнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш шартларининг бузилиши**

ЎзР МКнинг 97-моддасида меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан бири сифатида тарафларнинг, яъни ходим ва иш берувчининг келишувига белгиланган. Бунда тарафларнинг келишувига кўра номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга тузилган ҳамда муайян ишни бажариш вақтига тузилган муддатли меҳнат шартномасини ҳам бекор қилиш мумкин. Шу билан бирга, амалиётда кўпинча меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилишни<sup>23</sup> (ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-банди) уни ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш<sup>24</sup> (ЎзР МКнинг 99-моддаси) билан чалкаштириш ҳоллари ҳам учраб туради.

**МИСОЛ:** Мактабгача таълим ташкилотининг тарбиячиси 2018 йил 16 февралда ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини 2018 йил 23 февралда бекор қилиши ҳақида ариза берди. МТТ раҳбари эътиroz билдиrmади ва аризага ўз розилиги ҳақида резолюция қўйиб меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилишини расмийлаштириши ҳақида топшириқ берди. Бироқ 2018 йил 20 февралда ходим ишдан бўшатиш ҳақидаги аризасини қайтариб олиши ҳақида иш берувчига ёзма равиида мурожсаат қилди. МТТ раҳбари унга бунинг имкони йўқлигини айтишини, чунки у билан 2018 йил 23 февралда тарафларнинг келишувига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида буйруқ чиқарилган, буйруққа кўра, бунинг учун иш берувчининг кўрсатмаси асос бўлган.

#### **САВОЛ**

Мазкур вазиятда иш берувчининг хатти-ҳаракатлари тўғрими?

Келтирилган мисолда иш берувчининг хатти-ҳаракатлари қуидагилар асосида нотўғридир:

<sup>23</sup>Рустамов П.А. «Мехнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш: нималарни ҳисобга олиш зарур» // «Кадрлар масалалари бўйича маълумотнома» журнали. 2014й. 8-сон. 11-бет.

<sup>24</sup>Шустяк Л.В. «Мехнат шартномасини бекор қиласиз. Тарафларнинг келишувига кўрами ёки ходимнинг ташаббуси биланми» // «Кадрлар масалалари бўйича маълумотнома» журнали. 2018й. 1-сон. 17-бет.

## **1. Ходим меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш (ЎзР МКнинг 99-моддасига кўра) ҳақида ариза берган.**

Меҳнат шартномасини ушбу асос бўйича бекор қилиш учун ходимнинг хоҳиши етарли. Яъни, меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишда меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳақидаги мурожаатни фақат ходим қиласи.

Бу ҳолда иш берувчининг розилиги хукуқий аҳамиятга эга эмас. Ўз навбатида, меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш ҳақидаги таклиф ходимдан ҳам, иш берувчидан ҳам чиқиши мумкин.

## **2. Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш учун ходим ҳам, иш берувчи ҳам меҳнат шартномасини мазкур асос бўйича бекор қилишга рози бўлиши керак.**

Кўрилаётган мисолда ходим расман меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 97-моддасининг 1-бандига мувофиқ (тарафларнинг келишувига кўра) бекор қилишга розилик бермаган, чунки унинг аризасида бошқа асос – ходимнинг ташаббуси (ЎзР МКнинг 99-моддаси) кўрсатилган. Шундай қилиб:

- раҳбарнинг резолюцияси меҳнат шартномаси тарафлари келишувга келганини англатмайди;
- ходим меҳнат шартномасини унинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақида ариза ёзган вазиятда меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-қисми бўйича бекор қилиш қонунга зид ҳисобланади.

## **3. Меҳнат қонунчилигига тарафларнинг бундай келишувининг мажбурий шакли белгиланмаган, бундан ташқари, меҳнат шартномасини мазкур асос бўйича бекор қилиш тартиботи ҳам белгиланмаган.**

Меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 99-моддасига кўра бекор қилиш учун ходим тегишли тарзда расмийлаштирилган ёзма ариза бериши, унда ходимнинг ҳақиқатдан ҳам мазкур корхонадаги ишдан кетиш истаги акс эттирилиши лозим.

Бу шуни англатадики, меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-банди бўйича бекор қилиш учун ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат муносабатларини ўзаро розилик асосида бекор қилиш ҳақида келишувга эришилиши керак. ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга

солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги Қарори 14-бандига мувофиқ, меҳнат шартномасини МК 97-моддасининг 1-бандига биноан бекор қилиш билан боғлиқ низоларни кўришда **ходим билан иш берувчи ўртасида ҳақиқатдан меҳнат муносабатларини бекор қилишга келишув бўлган-бўлмаганини аниқламоқ зарур.**

Юқорида айтилганидек, меҳнат қонунчилигида бундай келишувга эришишнинг мажбурий шакли белгиланмаган. Шу билан бирга, фикримизча, ходимнинг ва иш берувчининг меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш ҳақидаги истагини аниқлаш ва меҳнат муносабатларини бекор қилишга боғлиқ масалаларни (ҳисоб-китоблар қилиш ва бошқа масалалар) тўғри ҳал қилиш нуқтаи назаридан энг мақбули – **улар ўртасида меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ёзма келишув тузишdir.**

Бундан ташқари, тарафларнинг ҳар бири ёзма келишув лойиҳасининг ўз вариантини таклиф қилиши мумкин. Бундай келишув мазмуни аниқ бўлиши, ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида қатъий келишиб олишганини кўрсатиши лозим.

#### **4. Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра исталган вақтда бекор қилиш мумкин.**

Бу шуни англатадики, мазкур асос бўйича меҳнат муносабатларини ходимнинг вақтинча меҳнатга лаёқатсизлиги пайтида, унинг таътилда (меҳнат, ўқув таътили, ҳомиладорлик ва туғиш, болани парваришлиш таътили, иш ҳақи сақланмайдиган таътил, ижодий таътилда) бўлиши вақтида, шунингдек, ходим ишда бўлмаган бошқа даврларда бекор қилиниши мумкин.

Агар меҳнат шартномаси тарафларнинг келишувига кўра ходим касал бўлган пайтда бекор қилинса, унга меҳнат қобилияти тиклангунгача ёки ходимга ногиронлик белгилангунгача вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланади.

#### **5. Меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-банди бўйича бекор қилиш санаси ҳам ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишув билан белгиланади.**

Бундан ташқари, низолар келиб чиқмаслиги учун меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ календарь санасини келишиб олиш тавсия этилади. Меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-банди бўйича бекор қилиш

хақидаги келишувни, меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишдан фарқли ўлароқ, бир тарафлама бекор қилиб бўлмайди.

Меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-банди бўйича бекор қилиш хақидаги келишувни бекор қилишга, худди шундай, мазкур асос билан меҳнат шартномасини бекор қилиш санасини ўзгаришишга фақат ходим ва иш берувчининг келишувига кўра йўл қўйилади.

**6. ЎзР МКнинг 99-моддаси учинчи қисмига кўра, ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ёки тарафлар келишуви бўйича белгиланган огохлантириш муддати давомида ходим берган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.**

Шу асосда ходим аризасини қайтариб олиш ҳуқуқидан фойдаланган, иш берувчи эса буни рад этишга ҳақли эмас, чунки меҳнат шартномаси тарафларнинг келишувига кўра эмас, балки ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинаётган эди.

Меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилишда, меҳнат муносабатлари ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинишидан фарқли ўлароқ, **ходимнинг огохлантириш муддати тугагунча ўз аризасини қайтариб олиши мумкинлиги ҳақидаги қоида қўлланилмайди**.

Юқорида айтилганлардан келиб чиқадики, иш берувчи бизнинг мисолда ходимнинг меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақида берган аризасини қайтариб олиш ҳақидаги аризасини қаноатлантириши ва чиқарилган буйруқни бекор қилиши лозим.

Акс ҳолда раҳбар меҳнат ҳақидаги қонунчиликни бузганлиги учун ЎзР Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49-моддаси бўйича маъмурий жавобгарликка тортилиши мумкин, унда иш берувчига энг кам иш ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солиниши назарда тутилган. Шунингдек, меҳнат ҳақидаги қонунчиликка риоя этилишини назорат қилувчи органлар томонидан ходим билан меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 97-моддаси 1-бандига мувофиқ бекор қилиш ҳақидаги буйруқни бекор қилиш ҳақида кўрсатма берилиши мумкин.

### **3.3. Синовдан ўтмаган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш**

Янги ходимни ишга олишда баъзан унинг касбий тайёргарлиги у ўзи айтган ва мазкур лавозимда ишлаш учун қўйиладиган талабларга қанчалик мослигини аниқлаш қийин бўлади. Бундай ҳолларда иш берувчи меҳнат ҳақидаги қонунчиликка мувофиқ ходимнинг унга топширилдиган ишга муносиблигини текшириш учун синов муддати ҳақидаги шартни қўйиш хуқуқига эга. Агар ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни уddyалай олмаса, иш берувчи синовнинг қониқарсиз натижаси муносабати билан у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида қарор қабул қиласди. Синовдан ўтмолмаган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда хатоларга йўл қўймаслик ва у билан мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини тўғри расмийлаштириш ҳақида мазкур мақолада сўз юритамиз.

#### **Дастлабки синов ҳақидаги умумий қоидалар**

**Синов муддати** – бу ходимнинг доимий ишдагидек микдорда иш ҳақи олиб тўлақонли меҳнат фаолияти юритиши. Ишга қабул қилишда синов муддати – бу шундай даврки, унда иш берувчи ходимни унга топширилган ишга қанчалик лойиклигини текширади.

ЎзР Меҳнат кодексининг 84-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шарти билан тузилиши мумкин:

- ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб қўриш;
- ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.

Дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Хомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичida биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

Меҳнат кодексининг ушбу меъёридан келиб чиқадики, дастлабки синов шартларида иш берувчига ходим (унинг малакаси, кўниқмалари ва амалий тажрибаси ва ҳ.к.) қанчалик топширилажак ишга мослигини текшириш, худди шундай, ходимга меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг қанчалик мақсадга мувофиқлиги ҳақида аниқ қарорга келиш хуқуқи назарда тутилади. *Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас. Вақтинча меҳнатга қобилиятызлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди*<sup>25</sup>.

Баъзан иш берувчилар шундай хатоларга йўл қўядиларки, дастлабки синов муддати тугаганда ходим билан меҳнат муносабатларини дастлабки синовдан ўтмаганлиги муносабати билан бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқарадилар ва унда бундай қарорга келишга асос бўлган аниқ сабабларни кўрсатмайдилар. Кейинчалик, агар ходимлар суд инстанцияларига мурожаат қилишса, одатда суд қарори улар фойдасига чиқарилади.

Бундай вазиятларни истисно этиш учун ташкилотлар раҳбарларига қуидагилар тавсия этилади:

- меҳнат шартномаларини тузоётганда уларда ишлар жадвалини, синов муддати учун режа-топшириқни, ходимнинг назорат тестларидан ўтиши шартларини ва ҳ.к.ларни белгилаб қўйиш;
- ходимни имзо чектириб функционал вазифалари билан танишириш, уларга қараб кейинчалик ходимнинг синов муддатидан ўтганлиги ҳақида қарор қабул қилинади;
- топширилган топшириқларнинг бажарилиши устидан назорат ўрнатиш.

Бундай чораларни қўллаганда иш берувчи, агар иш судгача бориб етса, ходимнинг меҳнат вазифалари нималардан иборат бўлганини аниқ кўрсатиб бериши ва уларнинг бажарилиши натижаларини тақдим этиши мумкин.

**Таъкидлаш жоизки, дастлабки синовни фақат ишга кираётганда меҳнат шартномасини тузишда ўрнатилиши мумкин. Бир лавозимдан бошқасига ўтказишда дастлабки синов ўрнатилишига йўл қўйилмайди.**

Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун хужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ

<sup>25</sup>ЎЗР МКнинг 85-моддаси.

этилади. Дастребаки синов даври меҳнат стажига киритилади (ЎзР МКнинг 86-моддаси).

### **Дастребаки синовдан ўтмаганлик ҳақидаги огоҳлантириши расмийлаштириш**

Иш берувчи дастребаки синов муддатининг охирги кунидан уч кун олдин ёзма равишда ходим синовдан ўтмаганлиги ва шу муносабатда у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши ҳақида огоҳлантириши шарт.

Уч кунлик огоҳлантириш муддатининг ўтиши унинг бошланиши белгиланган календарь куннинг эртасидан эътиборан (ЎзР МК 13-моддаси биринчи қисми), яъни огоҳлантирилган куннинг эртасидан бошланади.

Башарти муддатнинг сўнгги куни ишланмайдиган кунга тўғри келса, ундан кейин келадиган биринчи иш куни муддат тугайдиган кун деб хисобланади.

Ходим синов муддатидан ўтмаганлиги ҳақида огоҳлантиришнинг ягона шакли белгиланмаган, аммо унда ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлган аниқ сабабларни кўрсатиш қатъий белгиланган. Бундай асосларга қўйидагилар киради: *топшириқларнинг ўз вақтида бажарилмаганлиги, сифатсиз иши*.

Огоҳлантиришни ташкилот раҳбарияти вакил қилган мансабдор шахс ҳам имзолаши мумкин. Бу кадрлар хизматининг раҳбари ёки мутахассиси бўлиши мумкин.

*Агар ходим огоҳлантириши билан танишиб чиқишидан бош тортса, бу ҳақида камида иккита гувоҳ ҳозирлигида далолатнома тузилади.*

Конунчиликда ходимнинг касбий нолойиқлигини тасдиқловчи хужжатларнинг аниқ рўйхати назарда тутилмаган. Бироқ иш берувчи синовдаги ходимнинг касбий нолойиқлигини тасдиқловчи хужжатларнинг ишончлилигини олдиндан таъминлаб қўйиши мақсадга мувофиқ. Бундай хужжатларга қўйидагилар мисол бўлади:

- хизмат топшириқлари ёки синалаётган ходимнинг якка тартибли иш режаси. Уларни расмийлаштириб қўйиш ходимни объектив баҳолашга ёрдам берибина қолмасдан, синовдан ўтиш натижалари ҳақида хужжатларни тузишни ҳам осонлаштиради. Бундай якка тартибли режада берилаётган топшириқларнинг батафсил баёни ва уларнинг бажарилиши

натижалари, ходимнинг ишига нисбатан эътиrozлар ва унга берилган баҳо бўлиши мумкин;

- лавозим вазифаларининг сифатсиз бажарилгани ёки ўз вақтида бажарилмагани ҳақида далолатномалар тузиш, буйруқлар чиқариш;
- билдиргилар ва интизомий жазо чораларини қўллаш (ҳайфсан эълон қилиш, огоҳлантириш, эътиroz билдириш) ходимнинг топшириқларни сифатсиз бажаргани, унинг ички меҳнат тартиби қоидаларини ёки ташкилотнинг бажарилиши мажбурий бўлган бошқа меъёрий хужжатларини бузганининг тасдиғи бўлиб хизмат қиласи;
- ходимнинг тушунтириш хатлари, бажарилган ишлар ҳақидаги ҳисоботлари;
- мижозлар ёки буюртмачиларнинг ёзма шикоятлари ва рекламациялари.

Баъзан ходимнинг касбий номуносиблигини тасдиқлаш учун фақат хужжатларнинг ўзи етарли бўлмаслиги мумкин, бунда гувоҳларнинг кўрсатмалари ёрдам беради.

### **Ишга қабул қилишда дастлабки синов натижаси**

ЎзР МКнинг 87-моддасига мувофиқ, дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлгандагина бекор қилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ЎзР МК 87-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган огоҳлантириш муддатини қисқартиришга фақат шартнома тарафларининг келишуви билан йўл қўйилади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган ёки меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгилаб олинган огоҳлантириш муддати мобайнида ходим меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисида берилган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

Агар дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаган бўлса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

## **Буни билиш муҳим!!!**

Агар синов муддати давомида ходим меҳнат интизомини бузса, у билан меҳнат шартномасини синовдан ўтмаганлиги учун бекор қилиб бўлмайди, чунки бу даврда ходимга меҳнат қонунчилигининг барча меъёрлари тўлиқ хажмда кўлланилади. Ходим меҳнат интизомини бузганда у билан меҳнат муносабатлари ЎзР МК 100-моддасида назарда тутилган асослар бўйича бекор қилинади.

ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон қарорида белгиланишича, синовдан ўта олмаганлиги сабабли ходим билан меҳнат шартномасини иш берувчи ташаббусига кўра бекор қилинишининг қонунийлигига оид даъволарни кўришда судлар қуидаги ҳолатларни эътиборга олиши керак:

- иш берувчи бундай асослар билан фақат синовнинг натижалари қониқарсиз бўлганда, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳакли, **ходимнинг меҳнат шартномасида белгиланган ишни бажара олмаслиги аниқ фактлар асосида тасдиқланган бўлиши лозим;**
- агар синов муддати давомида ходимнинг топширилган ишни бажара олмаслигини тасдиқловчи фактлар бўлмаса, лекин иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилишга бошқа асослар (ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгариши, корхонанинг тугатилиши, ходим томонидан узлуксиз ёки бир марта меҳнат вазифаларининг қўйпол равища бузилиши ва б.) мавжуд бўлса, меҳнат муносабатларини бекор қилиш бўйича белгиланган тартиб ва шартларга риоя этилган ҳолда тегишли асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин. **Бундай ҳолда ходим билан меҳнат шартномаси синовдан ўтмаганлик асосида бекор қилишга йўл қўйилмайди;**
- ходим билан меҳнат шартномасини, уни олдиндан ёзма огоҳлантирасдан ёки қонунда ёхуд тарафлар келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати ўтмасдан олдин ходимнинг рухсатисиз бекор қилинишида суд иш берувчи томонидан ушбу асос бўйича меҳнат муносабатларини бекор қилишнинг қонунийлигига оид барча қолган шартларга риоя қилинганини аниқласа, меҳнат шартномасини бекор қилишни тегишли муддатга кўчириш ва ушбу вақт учун ходимга ҳак тўлаш масаласини ҳал қиласди.

- **Бундай асослар билан меҳнат шартномаси тугатилган санани кўчиришга фақат меҳнат шартномасида белгиланган синов муддати чегарасида йўл қўйилади;**
- агар меҳнат шартномасида назарда тутилган дастлабки синов муддати тугаган бўлса ёки унинг тугаганига уч кундан кам кун қолган бўлса ва ходим уч кунлик огоҳлантириш муддатини қисқартиришга ўз розилигини бермаётган бўлса, иш берувчининг ташаббусига кўра, меҳнат шартномасини тугатишга ЎзР МК 100-моддаси 2-қисмида кўрсатилган асослар бўлгандагина йўл қўйилади<sup>26</sup>.

### **Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш**

Ходимлар билан меҳнат шартномасини синов муддатидан ўтмаганлиги муносабати билан бекор қилишда доимий асосда ишлайдиган ходимларга татбиқ этиладиган меъёрлар қўлланилади.

Ходим огоҳлантирилгандан кейин у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқарилади. Буйруқнинг асосида синов белгиланган шартноманинг банди, шунингдек ёзма огоҳлантиришнинг реквизитлари, меҳнат шартномасини бекор қилиш сабаблари кўрсатилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ билан ходим имзо чектириб таниширилиши керак. Агар ходим имзо чекишдан бош тортса, хужжатга тегишли ёзув киритилади.

Буйруқ асосида меҳнат дафтарчасига тегишли ёзув киритилади: “*Меҳнат шартномаси бекор қилинди*”. Меҳнат дафтарчаси ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинган кун берилади.

Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади<sup>27</sup>. ЎзР МК 10-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

---

<sup>26</sup>Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 12-банди.

<sup>27</sup>ЎзР МК 107-моддаси.

### **3.4. Меҳнат шартномасини тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиш**

ЎзР МКнинг 106-моддасига кўра, меҳнат шартномаси қуидаги ҳолларда бекор қилинади:

- 1) ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;**
- 2) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда;**
- 3) ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний қучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда;**
- 4) ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;**
- 5) ходимнинг вафоти муносабати билан;**
- 6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.**

#### **1. Ходимнинг ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилиши**

Чақирув “Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида”ги 2002 йил 12 декабрдаги 436-П-сон ЎзР Қонунига (кейинги ўринларда – Қонун) ҳамда Ўзбекистон Республикаси фуқаролари томонидан муқобил хизматни ташкил этиш ва ўташ тартиби тўғрисида низом<sup>28</sup>га мувофиқ амалга оширилади.

Ходимнинг ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилиши муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун *мудофаа ишлари бўйича органнинг белгиланган муддатда ҳарбий хизматни ўташ жойига жўнаб кетиши учун келиши ҳақидаги чақириқ қозоги, муқобил хизматга чақирилганлар учун эса - хизматни ўташ жойи тайинланганлиги тўғрисидаги чақириқ қозоги ҳамда унинг ёзма аризаси асос бўлади.*

*Иш берувчи Мудофаа ишлари бўлимининг чақириқ қозоги асосида ҳеч қандай огоҳлантиришисиз ва касаба уюшмаси билан ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишииб ўтиrmасдан, ходим билан меҳнат*

<sup>28</sup>ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 11 мартағи 128-сон «Ўзбекистон Республикаси фуқаролари томонидан муқобил хизматни ташкил этиш ва ўташ тартиби тўғрисида низомни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарорига 1-илова.

**шартномасини ЎзР МК 106-моддасининг 1-бандига мувофиқ бекор қилиши лозим.**

Меҳнат шартномаси ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилиш муносабати билан бекор қилинганда ходимга бир ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

### **Эътибор беринг!!!**

Ҳарбий хизматга (ҳарбий-ўкув муассасаларига ёки контракт бўйича ҳарбий хизматга) кирган шахслар билан меҳнат шартномаси, чақирувдан фарқли ўлароқ, ходимнинг ташаббуси билан умумий асосларда (ЎзР МК 99-моддаси) ёки тарафларнинг келишувига кўра (ЎзР МК 97-моддаси 1-банди) бекор қилинади<sup>29</sup>.

## **2. Илгари шу ишни бажариб келган ходимни ишга тиклаш**

Иш берувчи шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда ЎзР МКнинг 106-моддаси 2-бандига асосланиб ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиши шарт. Масалан, тегишли вақт ўтгандан кейин суд ёки давлат ҳуқуқ инспекцияси сабиқ ходимни ишда тиклаш ҳақида қарор қабул қилган ҳолатлар ҳақида сўз бориши мумкин.

Янги ходим билан меҳнат шартномасини фақат ЎзР МК 92-моддасида назарда тутилган шартлар бажарилган тақдирда бекор қилиш мумкин:

- бошқа доимий ишга ўтказишга (ходимнинг меҳнат вазифаларини ўзгартиришга) – унга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топширишга **фақат унинг розилиги билан йўл қўйилиши** мумкин;
- агар объектив сабабларга кўра (100-модда иккинчи қисмининг 1, 2 ва 6-бандлари ва 106-модданинг 2-банди) меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш мумкин бўлмаса, иш берувчи ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган ишни (ходим бажараётган ишига ёки эгаллаб турган лавозимига номувофиқ бўлса, мутахассислиги бўйича бир мунча кам малака талаб этиладиган бошқа ишни), бундай иш бўлмаган тақдирда эса, - корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт. **Ходим бошқа ишга ўтишидан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган**

<sup>29</sup>Гасанов М., Соколов Е. «Трудовое законодательство». Книга 1. «Трудовой договор (контракт)» // «Мир экономики и права». Тошкент. 1998й. 360-бет.

*иши бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилинини мумкин.*

Иш берувчи ходимнинг малакасига мос келадиган бўш лавозим ёки ишни ҳам, қуириқ бўш лавозим ёки камроқ иш ҳақи тўланадиган ишни ҳам таклиф қилиши мумкин. Асосийси, таклиф этилаётган ишни ходим ўз соғлиғига кўра бажара олсин.

Меҳнат қонунчилигига алоҳида ҳолатлар бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинганда қўшимча моддий мадад кафолатлари ҳам назарда тутилган. Чунончи, ЎзР МК 67-моддасига мувофиқ, шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли бекор қилинган ҳолларда иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ходимларнинг ўртacha ойлик иш ҳақи сақланиб қолади, бунда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади.

ЎзР МКнинг 109-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, ЎзР МКнинг 106-моддаси 1 ва 2-бандларида назарда тутилган ҳолатларга биноан бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади. Ишдан бўшатиш нафақасининг микдори ўртacha ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Мазкур ҳолда ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиботи қуидагида бўлади:

- ташкилот раҳбари илгари суд ёки давлат ҳуқуқ инспекциясининг қарори асосида ишдан бўшатилган ходимни ишда тиклаш ҳақида буйруқ чиқаради;
- бир вақтнинг ўзида, ишга тиклаш ҳақидаги буйруқ асосида, янги ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки уни бошқа лавозимга ўтказиш ҳақида буйруқ расмийлаштирилади.

Ходимнинг меҳнат дафтарчасига ҳамда бошқа ҳисоб ҳужжатларига унинг ишда тикланганлиги ҳақида ёзувлар киритилади.

Суднинг ишда тиклаш ҳақидаги қарори зудлик билан бажарилиши керак. Ишида тикланган ходим суд қарори кучга кирган куннинг эртасидан кечиктириласдан ишга тушиши лозим.

ЎзР МКнинг 68-моддаси бешинчи қисмига мувофиқ, ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган), лекин кейинчалик резервга бўшатилган ёки истеъфога чиққан ходим, агар унинг ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) кунидан бошлиб

*уч ойдан ортиқ вақт үтмаган бўлса, аввалги иши жойига (лавозимига) қайтиб келиши ҳукуқига эга.*

ЎзР МКнинг 271-моддаси учинчи қисмига кўра, гайриқонуний равишда судланганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ёки гайриқонуний равишда жиноий жавобгарликка тортимиши муносабати билан ишдан (лавозимдан) четлатилган ходимга **аввалги иши (лавозими) берилиши лозим**, бунинг имконияти бўлмагандага эса (корхона тугатилганлиги, штатлар қисқарганлиги) ёки ишига (лавозимга) тиклаш учун монелик қилувчи қонунда назарда тутилган бошқа асослар мавжуд бўлган тақдирда, унга аввалги ишига (лавозимига) тенг бошқа иши (лавозим) берилиши керак. Шундан келиб чиқиб, ушбу шахслар ўрнига ишга (лавозимга) қабул қилинган ходимлар билан меҳнат шартномаси ЎзР МК 106-моддаси 2-банди асосида бекор қилинади.

Меҳнат дафтарчаларининг ҳаракати ҳисобини олиб бориши китобига ҳам тузатишлар худди шундай киритилади. Шунингдек, корхонанинг ваколатли шахси томонидан иш вақтининг ҳисоби табелига тегишли ёзувлар киритилади. Файриқонуний ишдан бўшатилган ходим ишда бўлмаган кунлар мажбурий прогул деб тан олинади. Улар маҳсус “МП” (мажбурий прогул) коди билан белгиланади. Кейинги ишга келишлар одатдаги тартибда, “К” ҳарфи билан белгиланади.

### **3. Ходимни олдинги ишини давом эттиришини истисно этадиган жазога маҳкум қилган суд қарорининг қонуний қучга кириши, шунингдек ходимни суд қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўллаш**

Ходимни аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум қиладиган, қонуний қучга кирган суд қарори билан жазога маҳкум қилиш ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлади. Бунда иш берувчи бир вақтда қуйидаги шартлар мавжудлигига ишонч ҳосил қилиши лозим:

- 1) ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум қиладиган жазога тортилган:
  - озодликдан маҳрум қилинган (ЎзР Жиноят кодексининг 40-моддаси);
  - иш жойидан ташқарида, жазонинг ушбу чорасини ижро этувчи органлар белгилаб берадиган жойларда озодликдан маҳрум қилмасдан ахлоқ тузатиш ишлари;
  - муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш ҳукуқидан маҳрум қилиш (ЎзР Жиноят кодексининг 45-моддаси);

- эркинликнинг чекланиши, агар бу ходимнинг ўз вазифаларини бажаришига монелик қилса (ЎзР Жиноят кодексининг 48-1-моддаси);
- 2) ходимни суднинг қарорига кўра ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўллаш.
- 3) Суд ҳукмининг қонуний кучга кирганлиги.

**Ходим ЎзР МК 106-моддасининг 3-банди бўйича ишдан бўшатилганда, юқорида санаб ўтилган шартлар бажарилганда, касаба уюшмасининг розилиги ёки уни хабардор қилиши талаб этилмайди.**

ЎзР Жиноят кодексида назарда тутилган бошқа жазо турлари (масалан, жарима, ахлоқ тузатиш ишлари ва ҳ.к.) ходимнинг ўз ишини бажаришига монелик қилмайди ва тегишинча, у билан меҳнат шартномаси мазкур модда билан бекор қилинмайди.

#### **4. Ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом этиришга тўсқинлик қилса**

Бундай бузилишларга мисоллар ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги Қарорининг 43-бандида келтирилган бўлиб, унда қайд этилишича, меҳнат шартномасининг ЎзР МК 106-моддасининг 4-бандига асосан бекор қилинишига ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги ҳолларида йўл қўйилиши мумкин. Бундай ҳолларга, хусусан қўйидагилар киради:

- суд ҳукмига кўра маълум мансабни эгаллаш ёки маълум фаолият билан шуғулланиш ҳукуқидан маҳрум қилинганларни суд томонидан тайинланган вақт давомида ишга қабул қилиш;
- бир давлат корхонасида ўзаро яқин қариндош ёки қуда-андада бўлган шахсларни, башарти, улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бундай хизматчиларни ишга қабул қилиш (ЎзР МК 79-моддаси). Қариндошларнинг биргалиқда хизмат қилишларини тақиқлаш ҳақидаги қоидалар ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартағи 133-сонли қарорига 3-сонли иловада белгиланган (ўзг. ва қўш. билан);
- қонунлар томонидан вояга етмаганлар ва аёлларни жалб қилиш тақиқланган ишларга қабул қилиш.

Меҳнат шартномасини ЎзР МК 106-моддасининг 4-бандига кўра, бекор қилиш учун ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидаларнинг бошқача тарзда бузилганлиги ҳам асос бўлиши мумкин, масалан: маълумоти ҳақида тегишли диплом тақдим этилмасдан ишга қабул қилиш, ўриндошлик бўйича ишлашга қўйилган талабларнинг бузилиши ва бошқалар.

Бунда шуни ҳисобга олиш керакки, *меҳнат шартномасининг ЎзР МК 106-моддасининг 4-банди бўйича бекор этилишига, агар ишга қабул қилинишдаги бузилишини тузатиш мумкин бўлмаса ва бу ишни давом этиришига тўсқинлик қилган ҳолдагина йўл қўйилиши мумкин*<sup>30</sup>.

Шундай қилиб, меҳнат шартномаси қўйидаги ҳолларда бекор қилинади:

- *суднинг муайян шахсни муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шугулланиши хукуқидан маҳрум қилиши ҳақидаги хукми бузилиши.*

ЎзР Жиноят кодексининг 45-моддасига мувофиқ, шахсни муайян хукуқдан маҳрум қилиш суд тайинлаган муддат давомида айборнинг корхоналар, муассасалар ёки ташкилотларда у ёки бу мансабни эгаллашини ёхуд у ёки бу фаолият билан шуғулланишини тақиқлашдан иборатdir. Ана шундай мансаб ёки фаолиятнинг тури суд томонидан айблов ҳукмида кўрсатиласди.

Масалан, бундай жазо ҳаракат хавфсизлиги қоидасини бузган ҳайдовчига, юқори баҳо қўйиш учун пора олган педагогга қўлланилиши мумкин ва ҳ.к.

Муайян лавозимга ишга қабул қилиш ёки муайян фаолият билан шуғулланишга тақиқ суд тайинлаган жазо муддати давомида амал қиласди.

Агар муайян лавозимни эгаллашга номзод меҳнат шартномаси тузилаётганда иш берувчидан судланганлигини ва унга ЎзР Жиноят кодексининг 45-моддаси қўлланилганини яширган бўлса, бундай ҳолда мазкур факт аниқланган пайтда иш берувчи ушбу ходим билан меҳнат шартномасини ЎзР МК 106-моддаси 4-бандига кўра бекор қилишга ҳақли.

Башарти иш берувчи бундай фактни аниқлаган пайтга келиб суд тайинлаган жазо муддати ўтган бўлса, меҳнат шартномасини ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидаларини бузганлик учун бекор қилиб бўлмайди.

<sup>30</sup>ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида»ги Қарорининг 43-банди.

- қариндош-уругларнинг давлат корхонасида бирга хизмат қилишини чеклаш ҳақидаги қоиданинг бузилиши.

Ўзаро яқин қариндош ёки қуда-андада бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиласиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади<sup>31</sup>.

Агар ходим ЎзР МК 79-моддаси талабларини бузган ҳолда ишга қабул қилинган бўлиб, бу ҳолат ходим ишга кириб бўлгандан кейин аниқланса, уни бошқа ишга ўтказиш имкони бўлмагандан иш берувчи ушбу ходим билан меҳнат муносабатларини ЎзР МК 106-моддаси 4-бандига кўра бекор қилиши шарт.

### **БУНДАЙ ВАЗИЯТГА МИСОЛ:**

Ташкилотда иш берувчи ҳамда ушбу ташкилот хўжалик мудири-бошлиққа бевосита бўйсунадиган шахс, оила қуриб, яқин қариндош бўлдилар. Бу ҳолда ЎзР МКнинг 79-моддасига зид келадиган ҳолат юзага келди, оқибатда иш берувчи тегишли чораларни кўришга мажбур бўлди. Ходимни унинг розилиги билан бошқа ишга ўтказиш имконияти бўлмаса, у билан меҳнат муносабатларини ЎзР МКнинг 106-моддаси 4-бандига кўра бекор қилишга тўғри келади.

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан шу тоифа ходимларининг соғлиги, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити нокулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланишини тақиқлаш ҳақидаги қоиданинг бузилиши.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг белгилаб қўйилган нормадан ортиқ оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди<sup>32</sup>.

Ўсмирлар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегараси ЎзР Бош давлат санитария врачи томонидан 2001 йил 29 октябрда тасдиқланган (*0116-01-сон СанҚвам*).

Ушбу санитария меъёрлари **мулкчилик шаклидан қатъий назар, барча ташкилотлар ва бўлимлар учун мажбурий.**

<sup>31</sup>ЎзР МК 79-моддаси.

<sup>32</sup>ЎзР МК 241-моддаси.

ЎзР Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2009 йил 26 июлдаги 33 К/Б-сонли ва 13-сонли қарори билан “Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланадиган меҳнат шароитлари нокулай ишлар рўйхати”<sup>33</sup> тасдиқланган.

### **Ўсмирлар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормалари**

1. Хар икки жинсдаги 16-18 ёш ўсмирларнинг қўйида кўрсатилган нормада оғир юкларни жойдан жойга кўчиришлари ёки ташишларига, агар улар ўсмир бажарадиган доимий ишга боғлиқ бўлса ҳамда унинг иш вактининг узоғи билан учдан бир қисмини эгалласа, йўл қўйилади.
2. 18 ёш тўлмаган ўсмирларни факат 4,1 кг дан ортиқ юкларни ташишдан иборат бўлган ишларга жалб қилиш тақиқланади.
3. 16-18 ёшдаги ўсмирлар учун кўтариладиган ва ташиладиган юкнинг вазни: ўғил болалар учун 13 кг, киз болалар учун 7 кг дан ошмаслиги керак.
4. 16-18 ёш аёл жинсидаги ўсмирлар оғир юкларни бир ғилдиракли замбирғалтак ва икки ғилдиракли аравачаларда ташишга йўлатилмайди.
5. Эркак жинсидаги ўсмирлар учун ҳар бир алоҳида ходим учун оғир юкларни ташишнинг қўйидаги нормалари ўрнатилади:
  - а) оғир юкларни бир ғилдиракли замбирғалтакда ташигандан юкнинг оғирлиги 39 килограммдан ортиқ бўлмаслиги керак, бунда факат ғилдиратадиган тахта йўлакчалар орқали ҳаракатланишга рухсат этилади, энг юқори кўтариш (кўтаришнинг энг юқори баландлигининг йўл узунлигига нисбати) 0,02 дан ошмаслиги керак;
  - б) оғир юкларни икки ғилдиракли аравачада ташигандан кўтариш баландлиги 0,02дан ошмайдиган текис пол бўйлаб ҳаракатланганда юкнинг оғирлиги 94 килограммдан, нотекис юза бўйлаб ва кўтариш баландлиги 0,01дан ортиқ бўлмагандан тош йўл бўйлаб ҳаракатланганда 47 килограммдан ошмаслиги керак.
6. Оғир юкларни уч ва тўрт ғилдиракли аравачаларда ташигандан юк вазни 16-18 ёш эркак жинсидаги ўсмирлар учун 67 кг, аёл жинсидаги ўсмирлар учун 52 кг дан ошмаслиги керак, бунда факат кўтариш 0,01дан ортиқ бўлмагандан текис пол бўйлаб ташишга рухсат этилади.
7. Оғир юкларни вагонеткаларда ташишда юк вазни 16-18 ёш эркак жинсидаги ўсмирлар учун 405 кг, аёл жинсидаги ўсмирлар учун 224 кг дан ошмаслиги керак, бунда факат кўтариш 0,01дан ортиқ бўлмагандан рельслар бўйлаб ташишга рухсат этилади.
8. Ўн беш ёшга тўлган шахсларни ишга ота-онадан бири ёки уни ўрнини босувчи шахснинг розилиги билан қабул қилиш мумкин.
9. Умумтаълим мактаблари, коллежлар ва лицейлар ўкувчиларини уларнинг соғлиғи ва ривожланишига зиён етказмайдиган, ўкув жараёнини бузмайдиган енгил ишларни ўқишдан бўш вактда бажариш учун – улар ўн беш ёшга тўлганда ота-онадан бири ёки уни ўрнини босувчи шахснинг розилиги билан қабул қилишга йўл қўйилади.

<sup>33</sup>ЎзР Адлия вазирлигига 2009 йил 29 июлда 1990-сон билан рўйхатга олинган.

Вояга етмаганларнинг меҳнатидан фойдаланишга йўл қўймаслик бўйича талаблар тўғрисида Низом<sup>34</sup>га мувофиқ, *вояга етмаганлар меҳнатидан қўйидаги ишларда:*

- ер ости, сув ости, хавфли баландликда ёки ёпиқ муҳитда бажариш;
- хавфли механизмлар, асбоб ва ускуналар билан боғлиқ бўлган;
- хавфли буюмлар ёки жараёнлар, ҳарорат, шовқин ёки тўлқинланиш даражасининг юқори таъсирида вояга етмаганларнинг соғлиғига зарар етказишга олиб келадиган заарли шароитлардаги;
- оғир меҳнат шароитларида бажариладиган (иш вақтининг давомийлиги узоқ бўлган, тунги ишлар ва бошқалар билан боғлиқ бўлган);
- ўзининг хусусияти билан бундай тоифадаги ходимларнинг ахлоқ-одобига зарар етказадиган;
- белгилаб қўйилган нормадан ортиқ оғир юк кўтариши ва ташиш билан боғлиқ бўлган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди.

ЎзР Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси 49-1-моддасига мувофиқ, вояга етмаган шахс меҳнатидан унинг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган ишларда фойдаланиш, фуқароларга энг кам иш ҳақининг бир бараваридан уч бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

- *алоҳида ишларда аёлларнинг меҳнатини тақиқлаши ҳақидаги қоиданинг бузилиши.*

Меҳнат шароити ноқулай ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўллаш тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва майший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

<sup>34</sup>Низомнинг 4-банди. ЎзР Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Соғлиқни сақлаш вазирлигининг 2010 йил 15 январдаги 88/1-сон, 1-сон қарори билан тасдиқланган. ЎзР Адлия вазирлигига 2010 йил 21 сентябрда 2071-сон билан рўйхатга олинган.

## **Оғир юкларни құлда күтартғанда аёллар күтаришлари ва ташишлари мүмкін бўлган оғир юк нормалари**

1. Күтариладиган ва ташиладиган юк вазни, агар бошқа иш билан алмашиб туриса, 9 кг дан ошмаслиги керак.
2. Бутун иш сменаси давомида доим күтариладиган ва ташиладиган юк вазни 6 кило-граммдан ошмаслиги керак.
3. Иш сменасининг ҳар соати давомида иш юзасидан олиб ташиладиган юкларнинг жами массаси 300 кг дан ошмаслиги керак.
4. Иш сменасининг ҳар соати давомида полдан олиб ташиладиган юкларнинг жами массаси 150 кг дан ошмаслиги керак.
5. Иш сменаси давомида иш юзасидан олиб ташиладиган юкларнинг жами массаси 2500 кг дан ошмаслиги керак.
6. Иш сменаси давомида полдан олиб ташиладиган юкларнинг жами массаси 1250 кг дан ошмаслиги керак.
7. Икки киши бўлиб замбилда ташиладиган юкнинг энг юқори массаси 22 кг дан ошмаслиги керак. Оёқли замбилни қўллаш барча ишларда тақиқланади.
8. Оғирликларни бир ғилдиракли замбирғалтакда ташиганда юкнинг оғирлиги 25 кило-граммдан ортиқ бўлмаслиги керак, бунда факат ғилдиратадиган тахта йўлакчалар орқали ҳаракатланишга рухсат этилади, энг юқори күтариш (күтаришнинг энг юқори баландлигининг йўл узунлигига нисбати) 0,02дан ошмаслиги керак;
9. Оғир юкларни уч ва тўрт ғилдиракли аравачаларда ташиганда юк вазни 50 кг дан ошмаслиги керак, бунда факат күтариш 0,01дан ортиқ бўлмаган нотекис пол бўйлаб ташишга рухсат этилади.
10. Оғирликларни икки ғилдиракли қўлда күтариладиган аравачада ташишда юкнинг энг юқори йўл кўйиладиган вазни 60 кг дан ошмаслиги керак, бунда полнинг текис юзасидан ташишда энг юқори күтарилиш 0,02, нотекис тупроқ юзасида ёки тош йўлда - 0,01дан ошмаслиги керак.
11. Оғир юкларни вагонеткаларда ташишда юк вазни 300 кг, аёл жинсидаги ўсмирлар учун 224 кг дан ошмаслиги керак, бунда факат күтарма 0,01дан ортиқ бўлмаган рельслар бўйлаб ташишга рухсат этилади.

Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ман этилади<sup>35</sup>.

Аёлларнинг кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегараси ЎзР Бош давлат санитария врачи томонидан 2001 йил 29 октябрда тасдиқланган (*0115-01-сон СанҚвам*).

ЎзР Мехнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги, Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан ЎзР касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан келишилган ҳолда “Аёллар меҳнатидан тўлиқ ёки қисман фойдаланиш тақиқланадиган меҳнат шароитлари нокулай ишлар рўйхати”<sup>36</sup> тасдиқланган.

- *маълумоти ҳақида дипломсиз ишга қабул қилиши (агар ишни бажариши амалдаги қонунчиликка мувофиқ маҳсус билим ва кўникмалар бўлишини тақозо этса).*

ЎзР МК 80-моддасига мувофиқ, ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс, бошқа ҳужжатлар билан бир қаторда, қонун ҳужжатларига мувофиқ маҳсус маълумотга ёки маҳсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта маҳсус, касбхунар ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш хуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни тақдим этади.

Қонунчилик талабларидан келиб чиқиб, агар ходим бажарадиган иш учун керакли билимлар ва малака тегишли диплом ёки маҳсус маълумот ёхуд маҳсус тайёргарлик борлигини тасдиқловчи бошқа ҳужжат билан тасдиқланмаса, у билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши керак. Агар шартнома тузилган пайтдан бошлаб бундай ҳолат аниқланган пайтгача тегишли маълумот ҳақида ҳужжат бўлмаган бўлса, ходимни ишдан бўшатиш мумкин.

Масалан, тегишли маълумот ва дипломсиз нотариус, шифокор, ветеринар бўлиб ишлаш мумкин эмас.

Бошқа мисол: агар қандайдир сабабларга кўра ходим ишга тегишли маълумоти бўлмаган ҳолда ишга қабул қилинган бўлиб, аммо бу ҳақида иш берувчи хабар топгунига қадар бу маълумотни олишга улгурган бўлса, энди уни ишдан бўшатишга асос бўлмайди.

---

<sup>35</sup>ЎзР МК 225-моддаси.

<sup>36</sup>ЎзР Адлия вазирлигига 2000 йил 5 январда 865-сон билан рўйхатга олинган.

### **3.5. Ўриндошлиқ ҳақидаги талабларнинг бузилиши.**

“Ўриндошлиқ асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида”ги Низом<sup>37</sup> меъёrlари бузилганда ҳам ходим билан меҳнат шартномасини ЎзР МК 106-моддаси 4-қисми билан бекор қилиш мумкин бўлади.

Низомнинг 4-бандига кўра, қуидагиларнинг ўриндошлиқ асосида ишлаши тақиқланади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар;
- агар ўриндошлиқ асосида ишловчининг асосий иши меҳнатнинг ноқулай шарт-шароитлари билан боғлиқ бўлса, шундай шарт-шароитдаги ишларда ишлаш (соғлиқни сақлаш тизими ходимлари бундан мустасно);
- Ўзбекистон Республикаси Президенти Девони ва Вазирлар Маҳкамаси аппарати ходимлари (техник ва хизмат кўрсатувчи ходимлардан ташқари), давлат бошқаруви органлари раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари ва таркибий бўлинмалар бошликлари, Қорақалпогистон Республикаси Вазирлар Кенгashi Раиси ва аъзолари, Ўзбекистон Республикаси Президенти ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорларида назарда тутилган ҳоллар бундан мустасно;
- вилоятлар, туманлар ва шаҳарлар ҳокимлари ва уларнинг ўринбосарлари;
- бир-бирига бўйсунувчи ёки бир-бирининг назоратидаги ташкилотларда давлат бошқаруви органлари мутахассислари – соғлиқни сақлашни бошқариш органларида банд бўлган врачлар ва таълимни бошқариш органларида банд бўлган ўқитувчилар бундан мустасно;
- қонун хужжатларига мувофиқ ўриндошлиқ асосида ишлаши тақиқланган бошқа шахслар (ходимлар).

### **5. Ходимнинг вафоти муносабати билан**

Ходимнинг вафот этганлиги факти тегишли ҳужжат (Фуқаролик ҳолатини қайд этиш китоби (далолатнома китоби)даги ёзув ёки ФҲДЁ органлари вафот этганлик фактини тасдиқлашдан бош тортса, ўлим юз берганлигини

---

<sup>37</sup>ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли «Ўриндошлиқ асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаб тартибини тўғрисидаги низомни тасдиқлаш ҳақида» қарорига илова.

тасдиқловчи суд қарори асосида Фуқаролик ҳолати далолатномалари ёзуви органлари томонидан бериладиган гувоҳнома) билан тасдиқланиши керак. *Гувоҳномада кўрсатилган ходим вафот этган кун меҳнат шартномасини бекор қилиши санаси бўлади.*

Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақи унинг оила аъзоларига, шунингдек, меҳнатга қобилиятсизлиги туфайли вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахсларга берилади<sup>38</sup>.

Ходим вафот этган бўлса, меҳнат дафтарчasi унинг яқин қариндошларига тилхат ёздириб олиш йўли билан топширилади ёки уларнинг талабларига кўра почта орқали жўнатилади. Вафот этган ходим меҳнат дафтарчасининг “Иши тўғрисидаги маълумотлар” бўлимида ёзувнинг тартиб сони ва санаси кўрсатилгандан сўнг 3-устунга “Меҳнат шартномаси бекор қилинди” деб ёзилиб, 4-устунда эса буйруқнинг санаси ва тартиб рақами кўрсатилади<sup>39</sup>.

Меҳнат шартномасини ходимнинг вафоти муносабати билан бекор қилиш буйруқ асосида ЎзР МК 106-моддаси 5-бандига ҳавола берган ҳолда амалга оширилади.

### 3.6. Дафн қилиш нафақаси

“Дафн этиш ва дафн иши тўғрисида” 2010 йил 27 декабрдаги ЎРҚ-276-сонли ЎзР Конуни 9-моддасига мувофиқ, корхона, муассаса, ташкилотнинг ходими ёки ходимнинг қарамоғида бўлган оила аъзоси вафот этган тақдирда дафн этиш учун нафақани тўлаш мазкур харажатларнинг ўрни кейинчалик Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси маблағлари ҳисобидан қопланган ҳолда корхона, муассаса ёки ташкилот томонидан амалга оширилади.

Дафн этишга нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида Низом<sup>40</sup> ва

<sup>38</sup>ЎзР МК 162-моддаси.

<sup>39</sup>Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида йўриқноманинг 3.4-банди. ЎзР Меҳнат вазирлиги, Ижтимоий таъминот вазирлиги томонидан 1998 йил 7 январда 8/04-1-сон, 32/01-сон билан тасдиқланган, ЎзР Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан ДЖ/08-сон билан келишилган. ЎзР Адлия вазирлигига 1998 йил 29 январда 402-сон билан тасдиқланган (ўзг. ва қўш. билан).

<sup>40</sup>ЎзР Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан 2002 йил 1 апрелда 21-сон билан тасдиқланган. ЎзР Адлия вазирлигига 2002 йил 8 майда 1136-сон билан рўйхатга олинган (ўзг. ва қўш. билан).

Дафн этишга нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида Низом<sup>41</sup>да белгиланган.

Ходим ёки унинг қарамоғидаги оила аъзоси вафот этган тақдирда нафақа тайинлаш тўғрисидаги ариза ташкилот маъмуриятига берилади<sup>42</sup>.

Нафақа ходимнинг асосий иш жойи бўйича ташкилотнинг ижтимоий сугурта комиссияси (кейинги ўринларда – комиссия) томонидан тайинланади. Комиссиянинг таркиби ва раиси ташкилот раҳбарининг буйруғи билан тасдиқланади<sup>43</sup>.

Комиссиялар бўлмаган ташкилотларда нафақа ташкилот раҳбарининг буйруғи билан бундай ваколат берилган шахс томонидан тайинланади<sup>44</sup>.

Марҳумни дафн этиш мажбуриятини зиммасига олган шахс томонидан қуидаги ҳужжатлар илова қилинган ҳолда берилган ариза нафақа тайинлаш учун асос ҳисобланади:

- а) қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда ФХДЁ органи томонидан берилган ўлим тўғрисидаги гувоҳнома нусхаси ва ўлим тўғрисидаги маълумотноманинг асл нусхаси;
- б) ходимнинг қарамоғидаги оила аъзоси вафот этган тақдирда – фуқароларнинг ўзини ўзи бошқариш органи маълумотномаси ёки марҳумнинг ходим билан қариндошлиги даражасини тасдиқлайдиган ҳужжат (туғилиш ҳақидаги гувоҳнома, никоҳ тўғрисидаги гувоҳнома ва бошқалар);
- в) ариза берувчи паспортининг нусхаси<sup>45</sup>.

Нафақа барча зарур ҳужжатлар мавжуд бўлган тақдирда мурожаат қилинган кунда тайинланади<sup>46</sup>.

Нафақа тайинлаш тўғрисидаги аризани қабул қилиш қуидаги ҳолларда рад этилади:

- ходимнинг ёки унинг қарамоғидаги оила аъзосининг вафотидан олтмиш кун ўтгандан кейин мурожаат қилинганда;

<sup>41</sup>ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 14 июндаги 174-сон қарорига (ўзг.ва қўш. билан) 1-илова.

<sup>42</sup>28-модда. ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 14 июндаги 174-сонли қарорига (ўзг. ва қўш. билан) 1-илова.

<sup>43</sup>Ўша ерда. 29-модда.

<sup>44</sup>Ўша ерда. 30-модда.

<sup>45</sup>Ўша ерда. 31-модда.

<sup>46</sup>Ўша ерда. 32-модда

- Низомнинг 31-бандида кўрсатилган барча зарур ҳужжатлар тақдим этилмаганда.

*Нафақа тайинлаши ёки нафақа тайинлашини ради этиши комиссиянинг протокол қарори ёки ташкилот раҳбарининг буйруги билан бундай ваколат берилган шахснинг қарори билан расмийлаштирилади<sup>47</sup>.*

## **6. Қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда**

Меҳнат шартномасининг МК 106-моддасининг 6-бандига кўра бекор қилинишига, тегишли қонун ҳужжати меҳнат муносабатларининг МК 106-моддасининг 1-5-бандларида санаб ўтилмаган меҳнат шартномаси қатнашчилари ихтиёрига боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатлар бўйича бекор қилиниши мумкинлигини кўзда тутгандагина йўл қўйилади<sup>48</sup>.

Бундай ҳолатларга, хусусан, қуидагилар киради:

- *ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар билан тузилган меҳнат шартномаси ота-онаси, васийлар (ҳомийлар) ва ваколатли органлар талабларига кўра бекор қилиниши.*

Бундай ҳолатлар, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиласиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномаси ота-онаси, васийлар (ҳомийлар) ва ваколатли органлар (меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар, вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар) талабларига кўра бекор қилинишини назарда тутади<sup>49</sup>.

Ота-оналар ва васийлар (ҳомийлар), шунингдек, меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари билан шуғулланувчи комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиласиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга ҳақлидирлар<sup>50</sup>.

---

<sup>47</sup>Ўша ерда. 33-модда.

<sup>48</sup>ЎЗР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши хақида»ги 12-сон Қарорининг 44-банди.

<sup>49</sup>Ўша ерда.

<sup>50</sup>ЎЗР МК 247-моддаси.

Меҳнат шартномасини, шу жумладан муддатли меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида талаб қўйганда меҳнат шартномасининг амал қилишини давом эттириш вояга етмаган шахснинг соғлиғига хавф солиши ёки унинг қонуний манфаатларига зидлиги ҳақида маълумотлар ва далилларни тақдим этилади.

Масалан, иш берувчи ходимни тўлиқ кун ишлашга мажбурласа, белгиланган муддатда таътил бермаса, тунги, иш вақтидан ташқари ишларга ҳамда дам олиш кунларида ишларга жалб қиласа.

Ишлаб чиқариш омилларининг вояга етмаган ходим соғлиғига салбий таъсири доим ҳам маъмурият томонидан меҳнат муҳофазаси қоидаларининг бузилганлиги билан боғлиқ бўлавермайди. Бу ўсмирнинг индивидуал ривожланиш хусусиятлари билан боғлиқ бўлиши мумкин.

- *муқобил хизмат органларининг меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақидаги талабларининг бажарилиши.*

“Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида” 2002 йил 12 декабрдаги 436-II-сон ЎзР Қонуни (ўзг. ва қўш. билан) 41-моддасида фуқаро оиласи, аҳволи ўзгарганлиги муносабати билан, агар бу ҳол унга қонун хужжатларига мувофиқ чақирилиш муддатини кечиктириш ёки чақирилишдан озод этилиш хуқуқини берадиган бўлса, муқобил хизматдан муддатидан олдин бўшатилиши мумкинлиги назарда тутилган.

Муқобил хизматни ташкил этиш ва Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг уни ўташи тартиби тўғрисидаги Низомнинг<sup>51</sup> 15-бандига мувофиқ, муқобил хизмат хизматчиларини муқобил хизмат ўталадиган бошқа корхоналар, ташкилотлар, муассасаларга ўтказиш:

- ходимлар сони (штати) ўзгаришига ёки иш хусусияти ўзгаришига, ёхуд корхонанинг тугатилишига олиб келган технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқариши;
- фалокатлар, ҳалокатлар, табиий офатлар ва фавқулодда ҳодисаларни тугатиш бўйича ишларни бажарувчи корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларни бутлаш зарурияти бўлган ҳолларда амалга оширилади.

Ҳар қандай ҳолда муқобил хизмат хизматчилари билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун муқобил хизмат органининг тегишли сабаб кўрсатилган ҳолда хабарномаси асос бўлиб хизмат қиласи.

<sup>51</sup>ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 2003 йил 11 мартағи 128-сон қарорига 1-илова.

*Меҳнат шартномаси ЎзР МК 106-моддаси 6-банди бўйича бекор қилинганда дастлабки огоҳлантириши, шунингдек ходимларнинг вакиллик органи розилиги талаб қилинмайди.*

### **3.7. Ходим номаълум сабабга кўра ишга келмаса...?**

#### **САВОЛ**

Ходим номаълум сабабга кўра ишга келмаяпти. Унга интизомий жазони қўллаш ёки иш берувчининг ташаббуси билан у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми? У билан муддатли меҳнат шартномаси тузилган бўлса, бу аҳамиятга эгами?

Жавоб тўлиқ ва тушунарли бўлиши учун, авваламбор, ходимнинг ишга номаълум сабабга кўра келмаслигига хуқуқий баҳо берамиз.

**Биринчи** – ходимнинг ишга келмаётганлиги сабабларини аниқлаш иш берувчининг мажбуриятидир, бу ЎзР МКнинг 182-моддаси талабларидан келиб чиқади: интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножӯя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади. Яъни, ходимнинг ишга чиқмаслиги сабаби узрлими йўқми, аниқлаштирилиши лозим. Бунда ҳар қандай ҳолда иш вақти табелида ходимнинг ишга келмаганлиги белгилаб қўйилади.

**Иккинчи** – ЎзР Меҳнат кодексида прогул тушунчасига таъриф берилмаган. Ушбу тушунча “Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларидан қатъий назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари”<sup>52</sup>да очиб берилган: “прогул – ишда узрсиз сабаблар билан иш куни мобайнида узлуксиз ёки вақти-вақти билан жами соатдан кўпроқ бўлмаганлик”. Ички меҳнат тартиби қоидаларига мувофиқ ишга чиқмаслик (иш вақтида ишда бўлмаслик) прогул сифатида қаралиши ва у бир

<sup>52</sup>ЎзР Адлия вазирлигига 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган (ўзг. ва қўш. билан).

марта бузганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин бўлган қўпол бузишларга киритилиши мумкин.

Аксарият корхоналар Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимнинг ишда узрли сабабсиз З соатдан ортиқ бўлмаслигини прогул деб, яъни ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини қўпол равишда бузиши деб белгилайди.

Ички меҳнат тартиби қоидаларида прогулга таъриф берилмаган бўлса, иш берувчида меҳнат интизомининг бундай бир марта қўпол бузилиши учун меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқи юзага келмайди. Бироқ иш берувчида прогулга йўл қўйган ходимга нисбатан интизомий жавобгарликни қўллаш, хаттоки ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3-бандига кўра ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини муентазам равишда бузганлиги учун иш берувчининг ташабbusи билан меҳнат шартномасини бекор қилиш имкони бўлади. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга хилоф ножўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини муентазам равишда бузиш ҳисобланади. Масалан, корхонага заарар етказган ходим иш берувчининг буйруғига асосан (ёки ўз ихтиёри билан) етказилган зарарни қоплади ёки йўл қўйилган қонунбузарлик учун у чораклик (ойлик) мукофотдан тўлиқ ёки қисман маҳрум қилинди.

Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътилларда бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташабbusи билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно (ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 7-банди).

Бунда қўйидаги меъёрларда назарда тутилган тартибга риоя этилиши зарур:

- ЎзР МК 182-моддаси – ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиш, содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги

иши ва хулқ-атвори, интизомий жазони қўллаш муддатларини ҳисобга олиш;

- ЎзР МК 102-моддаси бешинчи қисми – меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни камида уч қун олдин огоҳлантириш ёки унга мутаносиб пуллик компенсация тўлаш;
- ЎзР МК 101-моддаси – башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташабbusи билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, бундай розиликни олиш;
- ЎзР МК 25-моддаси – агар ходим ходимларнинг вакиллик органи таркибиға сайланган бўлса, шунингдек, унинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин ҳали икки йил ўтмаган бўлса, маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олиш;
- ЎзР МК 246-моддаси – агар ходим ўн саккиз ёшга тўлмаган бўлса, маҳаллий меҳнат органининг розилигини олиш;
- ЎзР МК 237-моддаси – ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташабbusи билан бекор қилишга йўл қўйилмайди.

**Агар корхонада Ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки улар ЎзР МК 174-моддасида белгиланганидан бошқача тартибда тасдиқланган бўлса** (ички меҳнат тартиби қоидалари, баъзи бир корхоналар амалиётида бўлганидек, жамоа шартномасига илова сифатида ёки иш берувчи ва касаба уюшмаси органи вакилларининг умумий мажлисида эмас, балки иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда тасдиқланади), **у ҳолда иш берувчи ЎзР МКнинг 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандини қўллай олмайди, яъни меҳнат шартномасини ушбу асосга кўра ўз ташабbusи билан бекор қила олмайди.**

Аммо баъзи ҳолларда иш берувчи ходим ишга чиқмаслигининг ҳақиқий сабабини аниқлай олмайди. Масалан, иш берувчи ўз вакилларини ходимнинг уйига унинг ишга чиқмаслиги сабабини аниқлаш учун юбориши, аммо у ерда хеч ким бўлмаслиги, ёхуд унинг яқинлари у қаердалигини билмасликлари мумкин.

Бундай вазиятда корхона вакиллари (камида икки киши) иштирокида иш берувчи номига тегишли далолатномани тузиш, унда бу хужжатни тузиш санасини, вақтини ва жойини кўрсатиш ва имкон бўлса, далолатномага ушбу манзилда яшайдиган, вакиллар билан мулоқотда бўлган балоғатга етган оила аъзоси имзосини киритиш (табиийки, агар у рози бўлса) тавсия этилади. Бундай ташрифнинг натижаларини рапорт ёки билдириш хати шаклида акс эттириш мумкин.

Шундан кейин ишга келмаётган ходимнинг турар жойи бўйича манзилига, у ишда эмаслиги сабабларини тушунтириб бериши учун иш жойига келиши зарурлиги хақида хабарнома юбориш тавсия этилади.

Ходим белгиланган муддатда ишга келмаса ёки ўзини оқловчи хужжатсиз келса, иш берувчи у билан меҳнат шартномасини юқорида кўрсатилган тартибда бекор қилиши мумкин. Ходим ишга ишчанлик ҳолатида келса, у ишга қўйилиши, яъни иш куни (сменаси) бошланишида келмаган бўлса ҳам, ўз лавозим вазифаларини бажаришга қўйилиши керак. Ишга қўйишни фақат ЎзР МКнинг 113-моддасида кўрсатилган асослар бўйича рад этиш мумкин.

**Ушбу қоидалар, мазкур ходим билан муддатли меҳнат шартномаси тузилган ҳолларда ҳам амал қиласи.**

Таъкидлаш жоизки, иш берувчи доим ҳам ва ҳамма ходимлар билан ҳам муддатли меҳнат шартномасини тузиш хуқуқига эга бўлмайди (ЎзР МК 76-моддаси).

Айтайлик, муддатли меҳнат шартномаси қонуний асосларда тузилган бўлиб, унинг муддати ходим ишга келмаган вақтнинг бошида ёки номаълум сабабларга кўра у ишда бўлмаган даврда тугаган (масалан, ходим 2016 йил 1 декабрдан бери ишга келмайди, меҳнат шартномасининг муддати 2016 йил 30 ноябрда тугаган). Бундай ҳолда 2016 йил 30 ноябрдан 7 декабргача (тўлиқ) иш берувчи меҳнат шартномасини иккита вариантдан бири бўйича бекор қилиши мумкин: ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди ёки ЎзР МК 105-моддаси бўйича. Агар ходим прогулга йўл қўйган олдинги йил давомида интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган бўлса, ёки унга олдинги меҳнат вазифаларини бузганлиги учун қонунчиликда ёки бошқа меъёрий хужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган бўлса, у ҳолда бундай ходим билан меҳнат шартномасини ЎзР МК 100-моддаси 3-қисми бўйича бекор қилиш мумкин.

Бундан, агар меҳнат шартномаси ЎзР МКнинг 105-моддасига кўра (унинг муддати тугагани муносабати билан) бекор қилинса, ходимга ҳеч қандай огоҳлантириш, хабарнома юбориши, кимнингдир розилигини олиш, компенсациялар тўлаш (фойдаланилмаган меҳнат таътили учун компенсациядан ташқари) қўлланилмайди.

Агар меҳнат шартномаси муддати тугагандан кейин етти кунлик муддат ўтиб кетган бўлса-да, меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, меҳнат шартномасининг ЎзР МК 105-моддасига мувофиқ бекор қилинишига йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган кунда ходимга унинг меҳнат дафтарчасини бериш имкони бўлмаса, шу куни у яшайдиган манзилга у билан меҳнат шартномаси бекор қилингани ва у меҳнат дафтарчасини ҳамда буйруқнинг нусхасини, унга тўланиши керак бўлган тўловларни олиш учун келиши зарурлиги ҳақида хабарнома юборилади.

### **3.8. Прогул учун меҳнат шартномасини қандай қилиб тўғри бекор қилиш мумкин**

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун иш берувчи унга нафақат ҳайфсан, жарима тарзида интизомий жазо қўллаши, балки меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳам мумкин.

#### **Прогул деб нимани ҳисоблаш мумкин**

*Прогул – ишда узрсиз сабаблар билан иш куни мобайнида узлуксиз ёки вақти-вақти билан жами соатдан кўпроқ бўлмаганлик<sup>53</sup>.*

Амалиётнинг кўрсатишича, кўпчилик корхоналарда ходимнинг иш куни (смена) мобайнида узлуксиз ёки вақти-вақти билан жами уч соатдан кўпроқ ишда узрсиз сабаблар билан бўлмаслиги прогул деб тан олинади.

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

- ички меҳнат тартиби қоидалари;
- корхона мулқдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;

<sup>53</sup>Идоравий мансублиги, мулқчилик ва хўжалик юритиши шаклларидан қатъи назар корхона, муассасаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари 2.38-банди учинчи хатбоши. ЎзР Адлия вазирлигига 1999 йил 6 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган.

- айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади (ЎзР МКнинг 100-моддаси 2-қисмининг тўртинчи банди).

Агар корхонанинг ички меҳнат тартиб-қоидаларидағи ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш деб ҳисобланадиган ножӯя хатти-ҳаракатлар рўйхатида прогул учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилиниши мумкин деб кўрсатилган бўлса, ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига кўра бу хатти-ҳаракат учун меҳнат шартномасининг бекор қилинишига кўрсатилган қоидаларда ходимнинг иш жойида узрсиз сабабларга кўра қанча вақт бўлмаганлиги (тўла иш куни, уч соатдан ортиқ ва шу каби) прогул деб топилиши белгилаб қўйилган тақдирда йўл қўйилади. Бунда, ишда ҳар қандай бўлмаслик эмас, балки фақатгина узрсиз сабаблар билан иш жойида бўлмаслик прогул деб ҳисобланиши мумкин<sup>54</sup>.

## САВОЛ

Ишда бўлмаслик нимадан иборат?

Буни аниқлаш учун дастлаб ходимнинг лавозим йўриқномасини, у билан тузилган меҳнат шартномасини ҳамда жамоа шартномасини (агар бўлса) ўрганиш керак. Бунга қўшимча қилиб аниқ ходим учун “иш жойи”ни белгилаб берадиган бошқа локал ҳужжатлар (буйруқлар, йўриқномалар, регламентлар)дан ҳам фойдаланиш мумкин. Масалан, йўриқномада ёки буйруқда ишчи учун унинг иш жойи муайян дастгоҳ (ускуна) ёки цех (объект) эканлиги белгилаб қўйилган. Бундай ҳолда ишчининг цехдан ташқарида ёки дастгоҳдан узоқда бўлган вақти прогул деб ҳисобланиши мумкин.

Башарти ходим учун “иш жойи” локал ҳужжатларда ёки меҳнат келишувида қайд этилмаган бўлса, *ходимнинг иш вақтида корхона худудидан ёки унга берилган вазифани бажариши лозим бўлган объект худудидан ташқарида бўлиши иш жойида бўлмаслик деб тушунилади*<sup>55</sup>.

<sup>54</sup>ЎзР Олий судининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон қарорининг 36-банди.

<sup>55</sup>ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон Қарорининг 36-банди.

## САВОЛ

Прогул учун меҳнат шартномасини қачон бекор қилиш мумкин?

Ходим билан меҳнат шартномасини ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига асосан, яъни ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равища бузганлиги – прогул учун муайян шартларга риоя қилган ҳолда бекор қилиш мумкин:

- 1) корхонада Ички меҳнат тартиби қоидалари тасдиқланган бўлиши ва уларда ходимнинг прогул деб тан олинадиган иш вақтида узрли сабабсиз ишда бўлмаслиги вақти белгиланган бўлиши керак;
- 2) иш берувчидаги ходимнинг иш жойида узрли сабабларсиз бўлмаганлигини тасдиқловчи аниқ далиллар бўлиши керак.

Узрсиз сабабларга:

- иш берувчининг рухсатисиз ўзбошимчалик билан таътилга кетиш ёхуд ўзбошимчалик билан дам олиш кунлари (отгул)дан фойдаланиш;
- иш берувчини огоҳлантирмасдан ишни ташлаб кетиш, шунингдек, ходимнинг ташаббусига кўра иш берувчининг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида икки ҳафта олдин ёки тарафлар келишувига кўра қисқартирилган бошқа муддат ўтмасдан ишни ташлаб кетиш;
- иш берувчи ташаббусига кўра меҳнат шартномаси бекор қилинишида қонун билан ёки тарафлар келишувига кўра белгиланган огоҳлантириш муддати тугамасдан ишни ташлаб кетиш оқибатида иш жойида бўлмасликлар киради<sup>56</sup>.

Меҳнат шартномасини меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равища бузганлик учун бекор қилиш интизомий жазо чораси бўлганлиги боис, бунда ЎзР МК 182-моддаси талабларига амал қилиш керак.

Агар корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари бўлмаса ёки бу қоидаларни қонунда белгиланган тасдиқлаш тартиби (ЎзР МКнинг 174-моддаси) бузилган бўлса ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равища бузиш деб ҳисобланиши мумкин бўлган хатти-ҳаракатлар рўйхати ички меҳнат

<sup>56</sup>Ўша ерда.

тартиб қоидаларида аниқ санаб ўтилмаган бўлса, ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисмнинг 4-бандига кўра ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинишига йўл қўйилмайди<sup>57</sup>.

Шуни ёдда тутиш керакки, *интизомий жазо бевосита ножӯя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоги билан бир ой ичида қўлланилади.*

Ходим билан меҳнат шартномасини ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисми 4-банди бўйича прогул учун бекор қилишдаги ҳаракатлар алгоритмини келтирамиз:

### 1. Ходимнинг ишда йўқлигини қайд қилиб қўйиш.

Иш вақтини (ишга келган/келмаганликларни) қайд этиш учун асосий хужжат иш вақтини ҳисобга олиш табелидир.

Ходимнинг ўз иш жойида бўлмаганлигини тасдиқлаш учун қўшимчасига тегишли далолатнома тузилади. Далолатнома эркин шаклда тузилиб, унда албатта ходим ишда бўлмаган сана ва вақти соат ва дақиқаларгача аниқ кўрсатилади.

Шунингдек, бевосита раҳбарнинг корхона раҳбари номига ходим содир этган ҳукуқбузарлик ҳақида билдирги ёзиши ҳам мақсадга мувофик.

### Буни билиш муҳим!!!

Ножӯя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб жазо қўллаш белгиланган бир ойлик муддатни ҳисоблашда қўйидагини назарда тутиш лозим: ножӯя хатти-ҳаракат ҳақида корхона раҳбарига, унинг ўринbosарига ёки таркибий бўлим раҳбарига ёхуд ходим бўйсунадиган бошқа раҳбарга у интизомий жазо бериш ҳукуқига эга бўлиш-бўлмаслигидан қатъий назар, маълум бўлган кун - бир ойлик муддатнинг ҳисобланishi бошланишига асос бўлувчи ножӯя хатти-ҳаракат аниқланган кун ҳисобланади<sup>58</sup>.

<sup>57</sup>Ўша ерда.

<sup>58</sup>Ўша ерда. 32-банд.

## **2. Ходимнинг иш берувчи ташаббуси билан меҳнат муносабатлари бекор қилинишига йўл қўйилмайдиган тоифага кирмаслиги текширилади.**

Эътибор беринг, меҳнат шартномаларининг иш берувчи ташаббуси билан, шу жумладан прогул учун, бекор қилинишига йўл қўйилмайди:

- ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан мустасно (ЎзР МК 237-моддасининг *биринчи қисми*);
- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан, маҳаллий меҳнат органининг розилигисиз (ЎзР МК 246-моддаси);
- ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва таътилларда бўлган даврида (ЎзР МК 100-моддасининг *учинчи қисми*);
- интизомий жазоларни қўллаш учун белгиланган муддатлар ўтиб кетгандан кейин (ЎзР МК 101-моддасининг *тўртинчи банди*).

## **3. Ходимдан ёзма тушунтириш талаб қилиш.**

Ходимга нисбатан интизомий жазо чораси қўлланилишидан олдин ундан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиб олиниши лозим. Бу ходимга ишда бўлмаганлиги сабабларини тушунтириш имконини бериш учун керак.

Прогулга боғлиқ барча ҳолатларни ҳисобга олинг: ходимнинг ушбу ножӯя хатти-ҳаракатдаги айби; содир этилган ножӯя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги; ходимнинг олдинги иши; шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият; ходимнинг ўз ишига муносабати. Ходимнинг узрли сабаби бор-йўқлигини текширинг.

ЎзР МК 182-моддасига мувофиқ, ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унинг илгари содир қилган ножӯя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди.

Агар ходим тушунтириш хати ёзишдан бош тортса, ушбу ҳолат юзасидан комиссия далолатномаси тузилади, комиссия қоида тариқасида уч кишидан иборат бўлади ва комиссия аъзоларининг ҳаммаси далолатномага имзо қўяди.

## **4. Иш вақтини ҳисобга олиш табелида ходимнинг иш жойида бўлмаган вақтини белгилаш.**

Табелнинг стандарт шаклида прогул факти “ПР” коди билан белгиланади. Ходимнинг иш жойида бўлмаганлиги тафсилотлари аниқланмагунча “АС” (аниқланмаган сабабларга қўра келмаган) белгисини қўйинг, ишга келмаслик сабаби узрсиз эканлиги исботлангандан кейин “ПР” деб белгиланг.

Амалиётда шундай вазиятлар кўп учрайдики, ходим иш жойида бутун иш куни эмас, балки фақат бир неча соат бўлмайди. Бундай вазиятда прогул ва

қисман ишга келгәнлик қайд әтилиши керак. Бунда табелда жуфт код – «К/ПР»дан фойдаланилади, каср чизик орқали ишланган ва ишланмаган соатлар күрсатиласи.

- 5. Ходим билан меңнат шартномасини прогул учун бекор қилишни **касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органи билан келишиш**, башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида олдиндан бундай розиликни олиш назарда тутилган бўлса.**
- 6. Ходимни у билан меңнат шартномаси бекор қилиниши ҳақида хабардор қилиш.**

Иш берувчи ходимни меңнатга оид муносабатларнинг прогул учун бекор қилиниши тўғрисида камида уч кун олдин хабардор қиласи ёки унга мутаносиб компенсация тўлайди (ЎзР МКнинг 102-моддаси *бешинчи қисми*).

Меңнат қонунчилигига меңнат шартномасини ЎзР МКнинг 100-моддаси *иккинчи қисмининг* 4-бандига кўра бекор қилиш ҳақида албатта ёзма хабардор қилиш шартлиги белгиланмаган<sup>59</sup>. Бироқ меңнат низоси келиб чиқмаслиги учун бундай огоҳлантиришни ёзма шаклда расмийлаштириш ва ходимга имзо чектириб топшириш керак.

Ходим меңнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги огоҳлантиришни олишдан бош тортса, у огоҳлантиришни олишдан бош тортгани ҳақида далолатнома тузиш лозим.

### **Эътибор беринг!!!**

Иш берувчи ўз хоҳишига қараб, меңнат шартномасини ЎзР МК 100-моддаси *иккинчи қисмининг* 4-банди бўйича бекор қилиш ҳақидаги хабарни унга мувофиқ келадиган пул компенсацияси тўлашга алмаштиришга ҳақли<sup>60</sup>.

- 7. Ходим билан меңнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқни расмийлаштириш.**

Буйруқ лойиҳасини корхона кадрлар хизмати тайёрлайди. Буйруқда ЎзР МК 100-моддаси *иккинчи қисмининг* 4-бандига аниқ ҳавола берилади ҳамда ходим билан меңнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўлиб хизмат қилган ҳамма ҳужжатлар кўрсатиласи, булар: ходимнинг бевосита раҳбари билдирги

<sup>59</sup>Ўша ерда. 20-банд.

<sup>60</sup>Ўша ерда. 20-банд.

хати, ходим ишда бўлмаганлиги ҳақида далолатнома, ходимнинг тушунтириш хати ёки тушунтириш беришдан бош тортганлиги ҳақидаги далолатнома.

Буйруқ кадрлар хизмати томонидан рўйхатга олинади, бу ҳақда Шахсий таркиб бўйича буйруқларни қайд қилиш журналига ёзув киритилади.

Буйруқ билан ходимни имзо чектириб таништириш керак – унинг пастки қисмига ходим имзо қўйиши ва буйруқ билан таништирилган санани кўрсатиши даркор.

Баъзан кадрлар хизматлари мутахассислари прогул учун меҳнат шартномасини бекор қилиш кунини белгилашда қийналади. Алоҳида ҳолларда прогул учун меҳнат шартномасини бекор қилиш ходим ишга чиққанда ва тушунтириш хати ёзганда расмийлаштириллади. Аммо, агар узоқ давом этаётган прогул ҳақида гап кетса, меҳнат шартномасини бекор қилишни қайси сана билан расмийлаштириш доим аниқ бўлавермайди.

Агар ходим узоқ вақт узрли сабабларсиз ишда бўлмаса, у прогулдан олдин ўз меҳнат фаолиятини амалга оширган охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади (ЎзР МК 107-моддасининг иккинчи қисми).

## **8. Ходимга иш ҳақи ва тегишли компенсация тўлаш.**

Барча тўловлар ходим билан меҳнат муносабатлари бекор қилинган куни амалга оширилиши керак. ЎзР МК 110-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

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

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

Агар ходим ишдан бўшатилган кунда ишламаган бўлса, тегишли тўловлар ходим ҳисоб-китоб қилишни талаб этган куннинг эртасидан кечиктирмай тўланиши лозим.

## **9. Меҳнат муносабатлари бекор қилинганлиги ҳақида меҳнат дафтарчасига ва шахсий варақага (Т-2-сон шакл) ёзув киритиш.**

Меҳнат дафтарчасига ёзув ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруққа мувофиқ ҳолда ёзилади.

Меҳнат дафтарчасининг “Иши тўғрисидаги маълумотлар” бўлими учинчи устунига: “Меҳнат шартномаси бекор қилинди” деб ёзилади ва меҳнат шартномасини бекор қилиш сабаблари кўрсатилмайди, ЎзР Меҳнат кодексининг тегишли модда ва бандларига ҳавола берилмайди.

Меҳнат дафтарчасининг “Иши тўғрисидаги маълумотлар” бўлими тўртинчи устунида тегишли буйруқнинг рақами ва санаси кўрсатилади.

Ходимнинг шахсий варақаси (Т-2-сон шакл)га тегишли ёзувлар меҳнат дафтарчасига киритилган ёзувларга мувофиқ киритилади.

“Лавозимга тайинлашлар ва бошқа ишга ўтказишлар” III бўлимида 1-устунга меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси ёзилади; 2, 3 ва 4-устунлар сатрлари майдонларига “Меҳнат шартномаси бекор қилинди” ёзуви киритилади; 5-устунга меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ реквизитлари ёзилади; 6-устунда ходим меҳнат дафтарчасидаги ёзувлар билан танишганлиги ҳақида имзо қўяди.

Шахсий варақанинг (Т-2-сон шакл) V “Қўшимча маълумотлар” бўлимига қуидагича ёзув киритилади: “Меҳнат шартномаси бекор қилинди”, сана ва кадрлар хизмати ходимининг имзоси қўйилади.

Шундан сўнг ходимнинг шахсий варақаси ёпилади, амалдаги картотекадан олиб қўйилади ҳамда кадрлар хизматининг жорий архивида бир йил давомида сақланади<sup>61</sup>.

## **10. Ходимга меҳнат дафтарчасини ва буйруқнинг нусхасини бериш.**

Агар меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходимга меҳнат дафтарчасини ходим ишда бўлмаганлиги ёки уни олишдан бош тортганлиги сабабли бериш имкони бўлмаса, иш берувчи ходимга меҳнат дафтарчасини олиб кетиш учун келиш ёки уни почта орқали олишга розилик бериш зарурлиги ҳақида хабарнома юборилади.

Меҳнат дафтарчасини олганлиги ходим Меҳнат дафтарчалари ҳисобини олиб бориш китобида ўз имзоси билан тасдиқлади.

ЎзР МК 108-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат

<sup>61</sup>Шунингдек, қаранг. Турсунов Р.К. «Шахсий варақа – Т-2-сон шакл» // «Kadrlar masalalari bo‘yicha ma’lumotnomasi» журнали. 2009 й. 7-сон. 17-бет.

шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

## САВОЛ

Агар ходим ишга тушмаган бўлса, у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкинми?

Агар узрсиз сабабларга кўра ишга чиқмаётган ходим меҳнат шартномасини ЎзР МК 100-моддаси *иккинчи қисмининг* 4-банди бўйича бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқарилаётган куни ҳам ишламаётган бўлса, у билан меҳнат муносабатлари ишга чиқмай қўйган биринчи кунидан бекор қилинади<sup>62</sup>.

## САВОЛ

Агар ходим ишда узрли сабабга кўра бўлмаганлиги аниқланса, нима қилиш керак?

Агар меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ходим касаллик варақаси ёки ходимнинг ишда бўлмаганлиги сабабини узрли деб ҳисоблаш имконини берадиган бошқа асословчи ҳужжат билан келса, иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруғини бекор қиласди.

МК 100-моддаси *иккинчи қисмининг* 4-бандига асосан узрсиз сабабларга кўра чиқмаганлиги (прогул) сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимни ишга тиклаш ва ноилождан прогулга йўл қўйган даври учун иш ҳақи ундириш ҳақидаги низони ҳал қилиш жараёнида ходим ҳақиқатдан ҳам узрсиз сабаблар бўйича ишда бўлмагани, лекин иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби бузилгани маълум бўлса, келтирилган талабларни қаноатлантиришда, суд ишга тикланган ходим фойдасига ўртacha иш ҳақини ишга чиқмаган биринчи кунидан бошлаб эмас, балки меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқсан кундан бошлаб ундириши лозим бўлади, чунки ходим учун прогул шу кундан эътиборан ноиложликдан йўл қўйилган деб ҳисобланади.

<sup>62</sup>ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон Қарори 37-банди.

## САВОЛ

Меҳнат шартномаси белгиланган тартиб-таомилларни бузиб бекор қилинган бўлса, қандай оқибатлар келиб чиқиши мумкин

Агар ходимнинг ишда тиклаш ҳақидаги талабларини кўриб чиқувчи суд ходим ҳақиқатдан ҳам узрсиз сабаблар бўйича ишда бўлмагани, лекин иш берувчи Қонун хужжатларида белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби бузилгани маълум бўлса, ходим аввалги лавозимида тикланиши керак.

## САВОЛ

### **Ходим ишга узрли сабабсиз келмади. У билан меҳнат шартномасини қандай қилиб тўғри бекор қилиш мумкин?**

Корхонамиз ходимаси жорий йилнинг январь ойида ишга узрли сабабсиз келмади. Бир неча марта сўраганимизга қарамай, у ҳар хил важлар билан бунинг асосли сабабини кўрсатиш учун тегишли ҳужжатни тақдим этмади. Биз у билан меҳнат шартномасини октябрь ойида меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равища бузганлик учун бекор қила оламизми? Корхонанинг Ички меҳнат тартиби коидаларида бу назарда тутилган.

Ходим билан меҳнат шартномасини ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равища бузганлиги учун (ЎзР МКнинг 100-моддаси *иккинчи қисми* 4-банди) бекор қилиш интизомий жазо турларидан бири ҳисобланади. Шу асосда меҳнат шартномасини бекор қилиш ЎзР МК нинг 182-моддасида назарда тутилган талабларга риоя қилган ҳолда амалга оширилиши керак:

- интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равища тушунтириш хати талаб қилиниши лозим;
- интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножӯя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади;
- иш берувчи қонунда белгиланган интизомий жазони қўллаш муддатларига риоя этиши лозим.

Агар меҳнат шартномаси ходимнинг вақтинча қобилиятсизлиги даврида ёки таътилларда бўлган даврида бекор қилинган бўлса, бу ноқонуний бўлади (ЎзР МКнинг 100-моддаси). Ходимнинг қўшимча меҳнат кафолатлари ҳам бўлиши мумкин. Чунончи, вакиллик органлари таркибига сайланган ва муқаддам сайланган ходимларга интизомий жазо беришга, уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин икки йил давомида маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олиб бекор қилишга йўл қўйилади (ЎзР МКнинг 25-моддаси). Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини мазкур асос билан бекор қилишга йўл қўйилмайди (ЎзР МКнинг 237-моддаси).

### **Ёзма тушунтириш талаб қилиш керак**

Агар ходимдан йўл қўйилган қоидабузарлик ҳақида ёзма тушунтириш сўралмаган бўлса, интизомий жазо тарзида меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиби бузилган бўлади. Ходимга ўз манфаатларини ҳимоя қилиш хукуқи берилиши керак. Иш берувчи эса ёзма тушунтириш асосида тегишли қарор қабул қилиш учун ходим содир этган ножўя хатти-ҳаракатга холис баҳо бериш имконига эга бўлади.

Қаралаётган ҳолатда интизомий ножўя хатти-ҳаракат жорий йилнинг январь ойида содир этилганини ҳисобга олсан, *иши берувчи қандай муддатда ходим билан меҳнат шартномасини интизомий жазо тартибida бекор қилишга ҳақли эканлиги ҳақида тушунтириши берииш зарур.*

Иш берувчи бундай вазиятда меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин бўлган муддатлар ЎзР МК 182-моддасининг бешинчи ва олтинчи қисмларида белгиланган, уларга қўра, интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичida қўлланилади.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди.

### **Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кун қандай аниқланади?**

Ножўя хатти-ҳаракат ҳақида корхона раҳбарига, унинг ўринбосарига ёки таркибий бўлим раҳбарига ёхуд ходим бўйсунадиган бошқа раҳбарга у интизомий жазо бериш хукуқига эга бўлиш-бўлмаслигидан қатъий назар,

маълум бўлган кун – бир ойлик муддатнинг ҳисобланиши бошланишига асос бўлувчи ножӯя хатти-ҳаракат аниқланган кун ҳисобланади<sup>63</sup>.

### **Ножӯя хатти-ҳаракат қунидан кейин муддат қандай ҳисобланади?**

Юқорида айтилганидек, ЎзР МКнинг 182-моддасининг олтинчи қисмига кўра, меҳнат шартномасини ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисми 4-бандига кўра ножӯя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ойгача бекор қилиш мумкин. Бошқача қилиб айтганда, иш берувчига содир этилган ножӯя хатти-ҳаракат ҳақида бу давр ўтгандан кейин маълум бўлса ёки қандайдир сабабга кўра бу муддат ўтказиб юборилса, иш берувчи ушбу асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қила олмайди.

Тегишинча, ходим билан меҳнат шартномасини ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига кўра ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун ножӯя хатти-ҳаракат содир этилгандан кейин ЎзР МК 182-моддаси олтинчи қисмида белгиланган муддат ўтиб кетганда бекор қилиниши ноқонуний ҳисобланади.

Хатдан кўриниб турибдики, иш берувчи прогул содир этилгандан кейин олти ойлик муддат ўтгандан сўнг хабар топган. Бунинг сабаби – ходимнинг виждонсиз иш тутганлиги, яъни маъмурият талабларига қарамай, прогул бўйича ўзини оқловчи ҳужжатларни бермаганлиги. Бу ерда шуни таъкидлаш жоизки, маъмурият ходиманинг тушунтириш хати беришдан бош тортганлиги ҳақида далолатнома тузмаган, бу ходимга интизомий жазо чорасини қўллаш учун асос бўлиб хизмат қилган бўларди.

Юзага келган вазиятда иш берувчи қонунчиликда интизомий жазо чорасини қўллаш учун белгиланган муддатларни ўтказиб юборган, тегишинча, *ходимани ушибу ножӯя хатти-ҳаракати учун интизомий жазога тортши, уни қўллаши муддати ўтиб кетганлиги сабабли, мумкин эмас.*

Агар ходим ишга узрли сабабсиз келмаган кундан олти ойдан кам вақт ўтган бўлса, иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-банди бўйича, мазкур асос билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига риоя қилган ҳолда, шунингдек, ходимада ЎзР МКнинг 237-моддасида белгиланган имтиёзлар ва кафолатлар бўлмаганида бекор қилиши мумкин.

Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

---

<sup>63</sup>ЎзР Олий Суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон Қарори 32-банди.

## **Маълумот учун!!!**

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан кейин иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-моддаларига кўра фақат ушбу ножўя хатти-ҳаракат корхонанинг молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда бекор қилиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин бекор қилиб бўлмайди (ЎзР МК 182-моддаси). Текширув ким томонидан – раҳбарнинг буйруғи билан ташкил қилинган комиссия томониданми, аудитор ёки назорат қилувчи органлар томониданми, олиб борилганлиги аҳамиятга эга эмас.

## **САВОЛ**

Ходим ишдан бўшатилган кун ишга келмагандагунни бузмасдан қай тарзда тўғри расмийлаштирамиз

Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишда Ўзбекистон меҳнат қонунчилиги иш берувчига бир қатор мажбуриятларни юклайди, улар меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларига боғлиқ эмас. Ушбу мақолада ишдан бўшатиладиган куни ходим ишга келмаган вазиятда меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиботини, бунда иш берувчи ишдан бўшатилган ходим томонидан бирор эътиrozлар бўлишидан қандай ҳимояланиши мумкинлигини журналхонлар билан бирга кўриб чиқамиз.

### **Охирги иш куни**

Барча ҳолларда меҳнат шартномани бекор қилиш куни ходимнинг охирги иш куни хисобланади<sup>64</sup>, у ҳакиқатда ишламаган, аммо Меҳнат кодексига ёки бошқа қонун ҳужжатига мувофиқ унинг иш жойи (лавозими) сақланган ҳолатлар бундан мустасно.

Шундай қилиб, буйруқда кўрсатилган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси унинг охирги иш куни бўлиши керак.

<sup>64</sup>МК 107-моддасининг иккинчи қисми.

## **Иш берувчида қандай мажбуриятлар пайдо бўлади**

Қонунда белгиланган ёки ходим ва иш берувчининг келишувига кўра қисқартирилган огохлантириш муддати тугагач, ходим ишни тугатишга ҳақли, иш берувчи эса ходимга меҳнат дафтарчаси ва меҳнат шартномаси бекор қилингани ҳақидаги буйруқдан нусха бериб, у билан ҳисоб-китоб қилишга мажбур<sup>65</sup>. Агар ходим охирги иш куни ишда бўлмаса, бу талабларни бажаришнинг имкони бўлмайди.

Шу туфайли ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда иш берувчи нималар қилиши кераклигини белгилаб оламиз.

Шундай қилиб, иш берувчи қуидагиларни амалга ошириши лозим:

1. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқариши ва у билан ходимни имзо чектириб танишириши. Агар ходим буйруқ билан танишиб, имзо қўйишдан бош тортса, иш берувчи буйруқ четига бу ҳақда тегишли белги қўяди.
2. Меҳнат шартномасини бекор қилишда ҳисоб-китоб килиши.
3. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида меҳнат дафтарчасига ва шахсий варақага (Т-2-сон шакл) ёзув киритиши.
4. Меҳнат шартномаси бекор қилинган кун ходимга меҳнат дафтарчасини ва у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ нусхасини бериши.

Агар ишдан бўшатиладиган куни ходим ишга келмаса, иш берувчи:

1. Ходимга меҳнат дафтарчасини олиб кетиш учун келиш зарурлиги ёки уни почта орқали жўнатишга розилик бериши ҳақида хабарнома юборади.
2. Унинг ҳисобрақамига унга сўзсиз тўланиши шарт бўлган суммаларни, шу жумладан барча фойдаланилмаган таътиллар учун пуллик компенсацияни ўтказиб беради ёки уларни кассада депонентлаб қўяди.

Иш берувчи томонидан ходимнинг ташаббусига кўра меҳнат шартномасининг бекор қилинишини кечиктиришга, шунингдек бошланган ишни тугатмагани, қарзи йўқлиги варақасининг имзоланмагани, ходимнинг

<sup>65</sup>Олий суд Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги 12-сон Қарори 15-банди.

моддий қийматларни топширмагани муносабати билан ҳам кечиктиришга йўл қўйилмайди<sup>66</sup>.

### **3.9. Мехнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқариш**

Мехнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш хуқуқига эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади.

Иш берувчининг буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари МКнинг 87, 89, 97, 100, 105, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатлар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиб, Меҳнат кодексининг ёхуд бошқа норматив ҳужжатларнинг тегишли моддаси (банди) далил қилиб кўрсатилади<sup>67</sup>.

Мехнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишда буйруқни унинг охирги иш кунида чиқариш афзал, чунки шу кунга қадар ходим берган аризасини қайтариб олишга ҳақли (МК 99-моддаси учинчи қисми).

Буйруқни чиқариш санаси ва меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси баъзи ҳолларда мос келмаслиги мумкин, яъни:

- 1) ходимлар сони (штати)ни қисқартириш тадбирларини ўтказишда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ охирги иш кунидан аввалроқ чиқарилиши мумкин;
- 2) таътил кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш шарти билан берилганда, буйруқ чиқариш санаси ва ишдан бўшатиш санаси кўпинча мос келмайди. Одатда, бу ишдан бўшатилаётган ходимнинг охирги иш куни бўлади, у ҳакиқатда ишламаган, аммо унинг иш жойи (лавозими) сақланган ҳолатлар бундан мустасно. Масалан, ходим таътилда бўлган вақтида ўзининг хоҳишига кўра уни эгаллаган лавозимидан бўшатишларини сўрайди.

<sup>66</sup>Ўша ерда.

<sup>67</sup>МК 107-моддаси.

## **Хисоб-китобларни ва керакли тўловларни амалга ошириш**

Ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кунда иш берувчи тўлиқ ҳисоб-китоб қилиб, ходимга барча фойдаланилмаган таътиллар учун пуллик компенсацияни тўлаб бериши керак.

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

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

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

- 1) қонун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга – огоҳлантиришига қўра у ишни ташлаб кетишга ҳақли бўлган кундан кечиктирмасдан;
- 2) меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлмаган ходимга – ишдан кетган кунининг эртасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли ҳақнинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда, ходимга шак-шубҳасиз тегадиган суммани иш берувчи МК 110-моддасининг биринчи ва икkinchi қисмларида кўrsatилган муддатларда тўлаши шарт.

**Меҳнат дафтарчасига ва шахсий ва рақага (Т-2-сон шакл) ёзув киритиш**

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг мазкур ташкилотда ишлаган даврида меҳнат дафтарчасига киритилган иши тўғрисидаги барча маълумотлар корхона раҳбари ёки унинг томонидан маҳсус ваколат берилган шахснинг имзоси ва корхона ёки ходимлар бўлимининг муҳри билан тасдиқланади<sup>68</sup>.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ёзувлар меҳнат дафтарчасига қўйидаги тартибда ёзилади:

- ёзувнинг тартиб рақами (1-устунга ёзилади);
- сана (2-устунда кўrsatилади);

<sup>68</sup>Меҳнат дафтарчаларини юритиши тартиби тўғрисидаги йўриқноманинг 3.1-банди биринчи қисми. Рўйхат рақами 402, 1998 йил 29 январь.

- “Мөхнат шартномаси бекор қилинди” деган ёзув (3-устунга киритилади);
- мөхнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ёзув мөхнат дафтарчасига нимага асосланиб киритилгани (4-устунга “Бүйрүк” сўзи ёзилади, буйрук санаси ва тартиб рақами кўрсатилади).

Ходим шахсий варақасининг (Т-2-сон шакл) III “Тайинлашлар ва ўтказишлар” бўлимига ёзувлар мөхнат дафтарчасига киритилган ёзувларга тўлиқ мувофиқ ҳолда киритилади.

Мөхнат шартномаси бекор қилинганда ходим ўзининг шахсий варақасига (Т-2-сон шакл) мөхнат дафтарчасидаги ёзув билан танишганлиги ҳақида, Мөхнат дафтарчалари ҳаракати ҳисобини олиб бориш китобида эса – мөхнат дафтарчасини олганлиги ҳақида имзо қўяди<sup>69</sup>.

Шундан сўнг ходимнинг шахсий варақаси ёпилади, амалдаги картотекадан олинади ва бир йил давомида кадрлар хизматининг жорий архивида сақланади.

### **Маълумот учун**

Иш берувчи иш ҳақини тўлар экан, ҳар бир ходимни тегишли даврда унга тўланадиган иш ҳақининг таркибий қисмлари, ушлаб қолинган пул миқдорлари ва унинг асослари, шунингдек тўланадиган умумий пул суммаси тўғрисида мажбурий тартибда ёзма шаклда хабардор қилиши лозим (Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартағи 88-сон “Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида”ги қарорининг 3-банди).

Бунинг учун ҳисоб-китоб варақасидан фойдаланилади. Уни қоғозда ҳам, электрон шаклда ҳам бериш мумкин. Танланган усулни корхонанинг локал норматив хужжатларида барча белгиланган талабларга риоя қилган ҳолда тўғри мустаҳкамлаб қўйиш керак.

Қонун хужжатларида ҳисоб-китоб варақаларини тузиш ва ходимларга бериш қоидаларини бузганлик учун қандайдир жазо чоралари назарда тутилмаган, аммо агар ходим назорат қилувчи органларга шикоят билан мурожаат қилса, раҳбарга нисбатан маъмурий чора кўрилиши мумкин.

---

<sup>69</sup>Мөхнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги йўриқноманинг 3.1-банди тўртинчи қисми.

### **3.10. Ходимга меҳнат дафтарчаси ва буйруқ нусхасини бериш**

МК 108-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

Агар ходимга меҳнат дафтарчасини меҳнат шартномаси бекор қилинган кун шу куни у ишда бўлмаганлиги ёки уни олишдан бош тортгани туфайли беришнинг имкони бўлмаса, иш берувчи ходимга меҳнат дафтарчасини олиб кетиш учун келиши ёки уни почта орқали жўнатишга рухсат бериши кераклиги ҳақида хабарнома юбориши лозим.

#### **САВОЛ**

**Ходим меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги кадрларга оид хужжатларга имзо қўймаган бўлса, нима қилиш керак?**

Агар ходим буйруқ билан танишишдан бош тортса, хужжатнинг четига тегишли ёзув киритилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқни ходимга етказиш имкони бўлмагандан ҳам шундай йўл тутиш зарур. Буйруқ четига киритиладиган ёзувлар қуидагича бўлиши мумкин: “.... сабабли С.А. Сабитовни буйруқ билан имзо чектириб танишиши имкони бўлмади”.

Агар ходим буйруқ билан танишишдан бош тортса, хужжатнинг ўзига ёзув киритишдан ташқари, бу ҳақида тегишли далолатнома тузиш ҳам мақсадга мувофиқ. Бу далолатнома кейинчалик, агар меҳнат шартномаси бекор қилиниши юзасидан меҳнат низоси келиб чиқса, асқотиши мумкин. Далолатнома кадрлар хизмати ходими ёки бошқа шахс томонидан камида иккита гувоҳ ҳозирлигига тузилади.

**Меҳнат дафтарчасини почта орқали жўнатишда нималарни ҳисобга олиш керак?**

Агар ходим ишдан бўшатилаётган куни ишда бўлмаса, дастлаб корхонанинг кадрлар хизмати ходим нима сабабдан ишга келмаганлигини аниқлаштиради (телефон орқали, ҳамкасларидан сўраб ва ҳоказо). Ходим билан алоқага чиқиш имкони бўлмагандан иш берувчи (кадрлар бўлими) эртаси куни унга почтадан меҳнат дафтарчасини олиб кетиш учун корхонага келиши лозимлигини кўрсатган ҳолда почта хабарномасини юборади (бошқа хатлар

ҳақиқий эмас, масала Мехнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги йўриқноманинг (кейинги ўринларда – Йўриқнома) 3.1-бандига мувофиқ ҳал этилади).

Ходимга меҳнат дафтарчасини олиб кетиш ёки уни почта орқали жўнатишга рухсат бериш ҳақида хабарнома юборилган кундан бошлаб иш берувчи меҳнат дафтарчасини беришни кечиктирганлик учун жавобгарликдан озод бўлади.

Ходим вафот этган бўлса, меҳнат дафтарчаси унинг яқин қариндошларига тилхат ёздириб олиш йўли билан топширилади ёки уларнинг талабларига кўра почта орқали жўнатилиади (Йўриқноманинг 3.4-банди).

Илова рўйхатини тўлдиришда ҳужжатнинг номи, рақами, эгасининг фамилияси, исми ва отасининг исмининг инициаллари кўрсатилиши шарт. Масалан: “З.Ф. Рамазанованинг ТК 8604301-сонли меҳнат дафтарчаси”. Собиқ ходимга унинг меҳнат дафтарчаси топширилганлиги ҳақида почта хабарномаси Меҳнат дафтарчалари ҳаракати ҳисобини олиб бориш китобида меҳнат дафтарчасини олганлик ҳақида имзо қўйиш устунида ҳужжат олинганлигини белгилаш учун асос бўлади.

Меҳнат дафтарчасини почта орқали жўнатишда:

- меҳнат дафтарчасини олиб кетиш ёки уни почта орқали жўнатишга рухсат бериш ҳақида хабарноманинг нусхасини;
- ходимнинг меҳнат дафтарчасини почта орқали жўнатилишига ёзма розилигини;
- ходимнинг ёзма розилиги олинган конвертни;
- иловадаги рўйхатни (иккита: хабарномани юборишда ва меҳнат дафтарчасини юборишда расмийлаштирилган);
- топширилганлик ҳақидаги хабарномани (иккита: хабарномани юборишда ва меҳнат дафтарчасини юборишда расмийлаштирилган);
- почта квитанциясини (иккита: хабарномани юборишда ва меҳнат дафтарчасини юборишда расмийлаштирилган) сақлаб қўйишни тавсия қиласиз.

### **3.11. Иш берувчининг ишдан бўшатиш куни меҳнат дафтарчасини бериш ва иш ҳақини тўлашни кечиктирганлиги учун жавобгарлиги**

Ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишида маҳрум этилган барча ҳолларда ололмай қолган иш ҳақини иш берувчи унга тўлаши шарт. Бундай мажбуриятлардан биттаси меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлигига келиб чиқади (МК 188-моддаси).

Бундай вазиятда нима таклиф қилиш мумкин? Агар иш ҳақи банкдаги ҳисобрақамга ўтказилса, албатта, ходимга тўланиши керак бўлган барча тўловларни ишдан бўшатилган куни ўтказиш даркор. Агар ходим иш ҳақини кассадан олиб кетадиган бўлса, унга тўланадиган суммани депонентлаб қўйиш керак, бунда ҳисоб-китоб учун келиш кераклиги ҳақида ҳам юқорида кўрсатилган хабарноманинг ўзида кўрсатиш мақсадга мувофиқ бўлади.

#### **Эътибор беринг**

Ушбу тўловларни кечиктирганлик учун жавобгарлик иш берувчи ходим билан ўз вақтида ҳисоб-китоб қилиш мақсадида нималар қилганлигидан қатъий назар юзага келади.

Иш берувчи ходим унинг меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганда ололмаган иш ҳақини қоплаб бериши шарт. Чунончи, меҳнат дафтарчасини бериш иш берувчининг айби билан кечиктирилса, у ҳолда бутун кечиктирилган давр учун ходимга ўртacha ойлик иш ҳақи тўланади (масалан: моддий жавобгар ходимни бириктирилган анжомларни вақтида топширмаганлигини баҳона қилиб меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилса). Бундай ҳолда ишдан бўшаш куни, меҳнат дафтарчаси берилган кун ҳисобланади. Ишдан бўшаган кунининг янги санаси тўғрисида буйруқ чиқарилиб, ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзиб қўйилади (Йўриқноманинг 3.1-банди учинчи қисми).

### **3.12. Қандай қилиб ходимни иш берувчи учун оқибатлар келтириб чиқармасдан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огохлантириш керак**

Ходим билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташабbusи билан бекор қилишда доим ҳам огохлантириш керак бўлавермайди. Бироқ, бундай

огоҳлантириш мажбурий бўлган вазиятда уни огоҳлантирилмаса, бу ходимни ишда тиклаш учун қатъий асослар пайдо бўлади. Меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳақида қачон огоҳлантириш бериш талаб қилинади? Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш қандай шаклда тузилади?

### **Меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида қачон огоҳлантириллади?**

ЎзР Меҳнат кодексининг (кейинги ўринларда - ЎзР МК) 102-моддасига мувофиқ, иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт. Қонунчиликда белгиланган ходимни огоҳлантириш муддатларига алоҳида эътибор қаратиш лозим, чунки бу муддатларга риоя қиласлик меҳнат муносабатлари бекор қилингандан кейин ходим ва иш берувчи ўртасида меҳнат низоларини келтириб чиқариши мумкин:

Меҳнат шартномасини иш берувчи ташабbusи билан бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш қонунчиликда белгиланган муддатларда қуйидаги ҳолларда юборилиши зарур:

- меҳнат шартномаси технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан (ЎзР МК 102-моддаси 1-банди, 100-моддаси иккинчи қисми 1-банди) бекор қилинганда – **камидатики ой олдин**; ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ушибу модда биринчи қисмининг 1 ва 2-бандларида назарда тутилган огоҳлантириши унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин;
- меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда (ЎзР МК 100-моддасининг биринчи қисми 2-банди) – **камидатики ҳафта олдин**; ушибу огоҳлантиришини ҳам унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин.
- Агар тиббий хulosага кўра мазкур ишини бажарии ходимнинг соглигига тўғри келмаса, меҳнат шартномаси ходимнинг соглиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда, **огоҳлантириши қилинмайди**. Бундай ҳолда ходимга икки ҳафталик иш ҳақи миқдорида компенсация тўланади;
- меҳнат шартномаси корхона мулқдори алмashiши сабабли бекор қилинганда (ЎзР МК 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди) янги

мулқдор уни меҳнатга оид муносабатларнинг келгусида бекор қилиниши тўғрисида **камида икки ой олдин** ёзма равишида (имзо чектириб) **огоҳлантириши** ёки унга шунга мутаносиб компенсация тўлаши шарт;

- меҳнат шартномаси ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги муносабати билан, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи (аёллар учун 55 ёш, эркаклар учун 60 ёш) мавжуд бўлган тақдирда (ЎзР МК 100-моддаси **иккинчи қисмининг 7-банди**) бекор қилинганда – **камида икки ой олдин**;
- меҳнат шартномаси ходим айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилинган ҳолларда (ЎзР МК 100-моддаси **иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари**) – **камида уч кун олдин** ёки унга мутаносиб компенсация тўланади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш хақида огоҳлантириш ўрнига ходимга пуллик компенсацияси тўланганлиги меҳнат шартномасини бекор қилишда ходимга бериладиган бошқа хил тўловларни беришдан иш берувчини озод қилмайди (ЎзР МК 67-моддаси).

Ходим қандай огоҳлантирилиши кераклиги қонунчиликда аниқ белгилаб қўйилмаган – тегишинча, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш корхона томонидан мустақил тарзда тайёрланиши мумкин, аммо унда меҳнат шартномасини бекор қилиниш санаси аниқ кўрсатилиши лозим. Асосийси, унинг топширилганлиги ходимнинг имзоси билан, ёки ходим уни имзолашдан ва қабул қилишдан бош тортса, тегишли далолатнома билан тасдиқланиши керак.

Ходимни у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш хақида фақатгина меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс огоҳлантирилиши мумкин<sup>70</sup>.

#### **Чет эл фуқаролари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш қандай тартибда тайёрланади?**

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича Ўзбекистон Республикаси худудида ишлаётган хорижий фуқаролар ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахсларга ҳам татбиқ этилади

<sup>70</sup>Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг кўлланилиши ҳақида»ги қарори (ўзг. ва қўш. билан).

(ЎзР МК 11-моддаси). Чет эллик фуқароларнинг ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахсларнинг меҳнат фаолияти давомийлиги рухсатнома ва (ёки) тасдиқнома (малакали мутахассислар учун)нинг амал қилиши вақтидан ошмаслиги керак. Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқда ҳамда чет эллик фуқаро билан тузиладиган меҳнат шартномасида рухсатнома ва (ёки) тасдиқноманинг амал қилиши муддатига мос келадиган аниқ шартнома муддати (унинг бошланиши ва тугаши санаси) кўрсатилиши керак.

Тегишинча, чет эллик фуқаро билан тузилган меҳнат шартномаси Меҳнат кодексининг 105-моддасига асосан муддати тугаши билан бекор қилинади. Мазкур модда талабларидан келиб чиқадиган бўлсақ, иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиниши ҳақида хорижий фуқарони олдиндан огоҳлантириши шарт эмас, чунки шартнома тузилаётган пайтда ҳар иккала томон шартномани бекор бўлиш муддати ҳақида келишиб олган бўладилар.

### **Огоҳлантириш билан боғлиқ муддатларга риоя қилмаганлиги учун жавобгарлик**

Агар ҳал қилув қарори чиқариш вақтида огоҳлантириш муддати ҳали ўтмаган бўлса ва меҳнат шартномаси қатнашчилари огоҳлантириш муддатини пуллик компенсацияси билан алмаштиришга келиша олмасалар, ходим аввалги ишига тикланади<sup>71</sup>.

Ишга тикланган ходимга иш берувчи Меҳнат кодексининг 112-моддасида назарда тутилган заарлар ўрнини қоплаб беради. Заарни қоплаш:

- 1) мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (ЎзР МК 275-моддаси);
- 2) меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ кўшимча харажатлар (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун кетган харажатлар ва бошқалар) учун компенсация тўлашдан;
- 3) маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатdir. Маънавий зарар учун тўланадиган компенсациянинг миқдори иш берувчининг хатти-харакатига берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Шу билан бирга, мансабдор шахс томонидан меҳнат ва меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши ЎзР Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49-моддасига асосан, энг кам иш

<sup>71</sup>ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли қарори.

ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солинишига сабаб бўлади.

Ушбу Кодекснинг 225-моддасига мувофиқ, чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахсларни хусусий иш билан Ўзбекистон Республикасиға таклиф қилган фуқаро томонидан мазкур фуқароларнинг вақтинча пропискадан ўтишларини, шунингдек улар шу ерда бўлишининг белгиланган муддати ўтгач чикиб кетишларини таъминлашга чоралар кўрилмаслиги, шунингдек уй-жой, транспорт воситалари бериб қўйилиши ёхуд бошқа хизматлар кўрсатилиши, агар бу Ўзбекистон Республикасида бўлиш қоидаларининг бузилишига олиб келиши олдиндан аён бўлса, энг кам иш ҳақининг ўн бараваридан юз бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади.

### **3.13. Мехнат шартномасини тиббий кўрсатмалар бўйича бекор қилиш**

Ходимларни тунги вақтдаги ишга жалб этиш ЎзР Мехнат кодексининг 220-моддаси бешинчи қисмида ва 228, 245-моддаларида белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади (ЎзР МК 122-моддаси).

Ногиронларни тунги вақтдаги ишларга, шунингдек иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидағи ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади (ЎзР МК 220-моддаси бешинчи қисми).

ЎзР МК 228-моддасига мувофиқ, ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг розилигисиз тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидағи ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди. Шу билан бирга ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга бундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хulosса бўлган тақдирдагина йўл қўйилади.

Шунингдек, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидағи ишларга жалб этиш тақиқланади (ЎзР МК 245-моддаси).

Афсуски, хат муаллифи аёл тиббий хulosага кўра нима сабабдан тунги сменада ишлай олмаслигини аниқ кўрсатмаган.

Балки, у ҳомиладор, уч ёшгача боласи бор бўлиши мумкин. Бундай ҳолда у билан меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди.

ЎзР МК 226-моддасига мувофиқ, тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтирилади ёки улар аввалги ишларидаги ўртacha ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади.

Ходим соғлигининг ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолганлиги муносабати билан у билан меҳнат шартномаси ЎзР МК 100-моддасининг иккинчи қисми 2-бандига асосан бекор қилиниши мумкин. Иш берувчи аёллар ва оиласидаги мажбуриятларни бажараётган шахсларга қўшимча кафолатлар бериш юзасидан қонунчилик талабларига қатъий риоя этиши лозим (ЎзР МК 14-боби 1 параграфи).

Ҳомиладор аёлни енгилроқ ишга ўтказиш масаласи ҳал этилгунга қадар у ишдан озод этилиши ҳамда шу туфайли ишланмаган вақт учун тўлиқ ўртacha ойлик иш ҳақи сақланиши лозим.

Агар ходимнинг икки ёшга тўлмаган боласи бор бўлса, у аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртacha ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади (ЎзР МК 227-моддаси).

Бошқа ҳолларда, агар меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифаларини объектив сабабларга (шу жумладан, соғлигининг ҳолатига) кўра бажаришнинг имкони бўлмаса, иш берувчи унга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган бошқа ишни, бундай иш бўлмаганда – корхонада мавжуд бошқа ишни таклиф қилиши лозим. Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин (ЎзР МК 92-моддаси).

Озод этилиши ҳамда шу туфайли ишланмаган вақт учун тўлиқ ўртacha ойлик иш ҳақи сақланиши лозим.

Агар ходимнинг икки ёшга тўлмаган боласи бор бўлса, у аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртacha ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказилади (ЎзР МК 227-моддаси).

Бошқа ҳолларда, агар меҳнат шартномасида белгиланган меҳнат вазифаларини объектив сабабларга (шу жумладан, соғлигининг ҳолатига) кўра бажаришнинг имкони бўлмаса, иш берувчи унга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган бошқа ишни, бундай иш бўлмаганда – корхонада мавжуд бошқа ишни таклиф қилиши лозим. Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин (ЎзР МК 92-моддаси).

### 3.14. Ходимнинг эгаллаган лавозимига номувофиқлиги

#### САВОЛ

Бизнинг таълим ташкилотимиз бош бухгалтери ўрта маҳсус маълумотга эга, мазкур лавозимда 2003 йилдан бери ишлаб келмоқда. У ўзининг меҳнат вазифаларини сифатли бажаради, интизомий жазоларга тортилмаган. Икки марта аттестациядан ўтган ҳамда ҳар гал эгаллаган лавозимига мувофиқ деб тан олинган. Яқинда биз юқори турувчи хўжалик органидан бу ходим билан меҳнат шартномасини унинг олий маълумоти йўқлиги туфайли бекор қилиш талаб қилинган хат олдик. Ўйлаймизки, бу ходим эгаллаган лавозимига лойиқ. Қандай иш тутишимиз керак?

Ишга қабул қилишда ҳам, кейинчалик ходим билан бўлган меҳнат муносабатларида ҳам талаб этиладиган маълумот даражаси Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касбларининг янгиланган классификаторида<sup>72</sup> (кейинги ўринларда – Классификатор) белгиланган.

Классификаторда кўрсатилган хизматчиларнинг асосий лавозимлари таснифига мувофиқ *бош бухгалтер учун талаоб этиладиган энг кам маълумот даражаси* бухгалтерия ҳисоби ва аудит (тармоқлар бўйича)<sup>73</sup> *олий маълумотдан кам бўлмаслиги керак* (Классификаторга 2-илова).

Мазкур таълим муассасасига юқори турувчи хўжалик органидан тегишли хабарнома юборилишига сабаб шу бўлган бўлса керак.

<sup>72</sup>ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 4 октябрдаги 795-сон қарори билан тасдиқланган (ўзг. ва қўш. билан).

<sup>73</sup>ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 2001 йил 16 августдаги 343-сон «Олий таълимнинг давлат таълим стандартларини тасдиқлаш тўғрисида»ги қарорига 2-илованинг 5-бўлими (ўзг. ва қўш. билан).

Бу ерда шуни айтиб ўтиш жоизки, ташкилотингизнинг бош бухгалтерида маълумотнинг талаб этиладиган энг паст даражасидан қатъий назар, эгаллаган лавозимида ишини давом эттириш имкони бор.

Классификаторнинг 19-бандига мувофиқ, *айрим ҳолатларда классификаторда белгиланган маълумотнинг энг паст даражасига ёки йўналишига эга бўлмаган, лекин етарли даражада амалий тажрибага эга бўлган, ўзларига юклangan лавозим вазифаларини тўлиқ ҳажсмда ва сифатли бажарадиган ходимлар маълумотнинг тегишили даражасини ёхуд маълумотнинг бошқа йўналишини талаб қиласидиган лавозимга қабул қилинishi мумкин, агар қонунчиликда бошқа тартиб назарда тутилмаган бўлса.*

Муаллиф хатидан келиб чиқадики, мазкур ҳолда айнан шундай ходим хақида гап кетмоқда.

Юзага келган вазиятда шуни унутмаслик керакки, ушбу ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш муайян қийинчиликларни туғдиради ҳамда иш берувчидан меҳнат хуқуки нормаларига қатъий риоя этишни талаб қиласи.

Чунончи, лавозимга нолойиқлиги бўйича меҳнат муносабатларини бекор қилишга фақат агар ходим у билан тузилган меҳнат шартномасига кўра, айнан бажариши шарт бўлган ишни уddyalay олмаётган бўлсагина бекор қилиш мумкин.

Ходимнинг нолойиқлиги ходимнинг бажариши шарт бўлган, топширилган ишни уddyalay олмаётганлигини гувоҳлантирувчи аниқ фактлар (текширув актлари, бевосита раҳбарлик қилувчисининг билдириш хати, ҳисоботлар, аттестация ҳужжатлари ва ишнинг паст сифатлилигини, яроқсиз маҳсулот чиқараётганини, иш ҳажмини ҳамда ишлаб чиқариш нормасини бажармаётганлигини ва ҳоказоларни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар) билан, соглиги ҳолатига кўра нолойиқлиги булардан ташқари тиббий хулоса билан тасдиқланиши лозим (ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланиши ҳақида”ги Қарори 28-банди 3, 4-хат бошилари).

Судлар ходимнинг ишchanлик фазилатлари ҳақидаги хulosаларни муҳокама қилибгина қолмай, балки аттестацияни ўтказиш қоидаларига қанчалик риоя этилганини ҳам текшириши керак. Шунинг учун ҳам ташкилотда тегишли тарзда қабул қилинган ва расмийлаштирилган, аттестацияни ўтказиш тартиботини белгилайдиган Ходимларни аттестациядан ўтказиш ҳақида Низом бўлиши керак. Аттестацияни ўтказиш тартиботига риоя этилмаганлиги аттестация комиссияси томонидан қабул қилинган қарорларнинг ҳақиқий эмас деб тан олинишига олиб келиши мумкин. Аттестация комиссиясининг хulosалари ходим фойдасига бўлмаса, унинг малакаси етишмаслиги далилларидан бири бўлади ва суд томонидан иш бўйича бошқа далиллар билан бирга баҳоланади.

Муаллиф хатига қараганда, ходим бир неча марта аттестациядан ўтганлигини ва унда ходимнинг касбий компетентлиги тасдиқланганлигини ҳисобга олсак, раҳбарият Классификаторнинг 19-моддасига ҳавола бериб, юқори турувчи хўжалик органига ходимнинг ишchanлик ва профессионал фазилатлари юзасидан зарур тушунтиришлар билан ёзма мурожаат қилиши, унга тегишли ҳужжатларни, шу жумладан аттестация комиссияси баённомаларини илова қилиши мумкин.

### **3.15. Иш берувчи ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача боласи бор аёллар билан меҳнат муносабатларини қачон бекор қилиш мумкин**

Меҳнат қонунчилигига ишловчи аёлларга уларнинг ҳомиладорлиги ва оналиги билан боғлиқ бўлган қўшимча ҳукуқлар, кафолатлар ва имтиёзлар белгиланган. Ҳомиладор аёллар ҳамда уч ёшгача боласи бор аёллар иш берувчи томонидан улар билан меҳнат муносабатларини бекор қилинишидан энг юқори даражада ҳимояланган.

Бироқ, бу ушбу ходимлар тоифалари билан иш берувчи ҳеч қандай ҳолатда меҳнат шартномасини бекор қила олмайди дегани эмас.

Мақоламиизда ҳомиладор аёл ҳамда уч ёшгача бўлган боласи бор аёл билан меҳнат шартномасини бекор қилишга қачон йўл қўйилиши ва бунда барча қонун ҳужжатлари нормаларига қандай қилиб риоя этилиши ҳақида сўз боради.

Қонунчиликда ҳомиладор аёллар ҳамда уч ёшгача бўлган болалари бор аёллар билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор

қилишга йўл қўйилмайди. Аммо баъзи бир асосларга кўра улар билан меҳнат муносабатларини бекор қилиш мумкин.

Ҳомиладор аёллар билан меҳнат муносабатларини бекор қилишга йўл қўйиладиган ҳолатларни кўриб чиқамиз.

### **1. Тарафларнинг келишуви** (ЎзР МКнинг 97-моддаси биринчи қисми 1-банди)

Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда ҳар қандай ходим билан, шу жумладан ҳомиладор аёллар ҳамда уч ёшгача бўлган болалари бор аёллар билан бекор қилиниши мумкин. Асосийси – бу меҳнат шартномасининг иккала тарафи истаги.

### **2. Ходиманинг ўз ташаббуси** (ЎзР МКнинг 99-моддаси)

ЎзР Конституциясининг 37-моддасида ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин касб танлаш ҳуқуқига эгалиги белгиланган. Шу боис, табиийки, ходима исталган пайтда, ҳаттоки таътил даврида ёки вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик пайтида номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек муддатли меҳнат шартномасини унинг муддати тугамасдан, бу ҳақда иш берувчини икки ҳафта олдин огоҳлантириб бекор қилиши мумкин.

Огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходима ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса унга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт. Ходим билан иш берувчининг келишувига кўра меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тугамасдан ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ходиманинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризаси унинг ишни давом эттира олмаслиги билан, масалан, ўқишига кирганлиги, пенсияга чиқиши, сайланадиган лавозимга сайланганлиги ва ҳоказолар билан боғлиқ бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини у сўраган муддатда бекор қилиши лозим.

Муддатли меҳнат шартномаси ходиманинг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилинганда ходиманинг ЎзР МК 104-моддасида назарда тутилган неустойка тўлаши белгиланиши мумкин.

### **3. Янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этиш** (ЎзР МКнинг 89-моддаси)

Ходиманинг янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўла олади. Бундай асос ЎзР МК 89-моддасида белгиланган бўлиб, унга кўра, иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар

сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳолларда, ҳақлидир.

Агар ходима янги меҳнат шартлари асосида ишлашга рози бўлса, иш берувчи у билан ўз ташаббусига қўра меҳнат шартномасини бекор қила олмайди.

#### **4. Меҳнат шартномаси муддатининг тугаши (ЎзР МКнинг 105-моддаси)**

Ҳомиладор аёл ҳамда уч ёшгача бўлган боласи бор аёл билан меҳнат шартномасини бекор қилишга яна битта асос ЎзР МК 105-моддасида назарда тутилган – бу меҳнат шартномаси муддатининг тугаши. Бироқ, ЎзР МК 237-моддасининг иккинчи қисми талабларига қўра, мазкур ҳолда иш берувчи ҳомиладор аёл ёки уч ёшгача бўлган боласи бор аёлни ишга жойлаштириши лозим. Ишга жойлаштириш даврида бу аёлларнинг иш ҳақи сақланиб қолади, бироқ бу муҳлат муддатли меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб уч ойдан ошмаслиги керак.

ЎзР МКнинг 105-моддасининг учинчи қисмида иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилиниши белгиланган. Шу сабабли, агар ҳомиладор аёл ёки уч ёшгача бўлган боласи бор аёл билан меҳнат шартномаси асосий ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган бўлса, бу ҳолда ҳам бундай меҳнат шартномаси аёлни бошқа ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилинади.

#### **5. Тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (ЎзР МКнинг 106-моддаси)**

Юқорида санаб кўрсатилган асослардан ташқари, ҳомиладор аёл ёки уч ёшгача бўлган боласи бор аёл билан меҳнат шартномаси тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар сабабли ҳам бекор қилиниши мумкин. Тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар рўйхати ЎзР МК 106-моддасида белгиланган. Чунончи, меҳнат шартномаси қўйидаги ҳолларда бекор қилинади:

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

- 4) ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;
- 5) ходимнинг вафоти муносабати билан;
- 6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.

## **6. Корхонанинг тугатилиши (ЎзР МКнинг 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди)**

Бу ҳомиладор аёл ёки уч ёшгача бўлган боласи бор аёл билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишнинг ягона асоси. Бироқ шуни эътибордан четда қолдирмаслик керакки, ҳомиладор аёл ёки уч ёшгача бўлган боласи бор аёл билан меҳнат шартномасини ушбу асос билан бекор қилишга уларни албатта ишга жойлаштириш шарти билан йўл қўйилади. Мазкур тоифадаги аёлларни ишга жойлаштиришни маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштириш даврида қонун ҳужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширади.

## **7. Янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги (ЎзР МКнинг 97-моддаси 6-банди)**

Ушбу асос билан меҳнат шартномасини ҳомиладор аёл ёки уч ёшгача бўлган боласи бор аёл билан бекор қилишда ЎзР Меҳнат кодексида ҳеч қандай чекловлар белгиланмаган (уни иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишдан фарқли ўлароқ). Бу эса шуни англатадики, агар тегишли сайловни ёки танловни ўтказиш тартибини белгилайдиган низомда<sup>74</sup> бошқача тартиб назарда тутилган бўлмаса, меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин.

## **8. Меҳнат шартномасида назарда тутилган асослар (ЎзР МКнинг 97-моддаси 5-банди)**

Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида бу шартнома иш берувчи томонидан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилганда, шунингдек қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин.

<sup>74</sup>Соколов Е.А. «Корхоналар ходимларининг меҳнати ва хуқуқи ёки ўз меҳнат хукуклари ва кафолатлари қандай ҳимоя қилинади». Аҳоли учун юридик қўлланма. Т.: «Turon-Iqbol», 2008. 423-424-б.

## **МИСОЛ**

Агар ходима-бои бухгалтерни ишига қабул қилишида меҳнат шартномасига ташкилот молиявий интизомга риоя этилиши таъминланмаганда иши берувчи у билан меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳуқуқига эгалиги ҳақидаги банд киритилган бўлса, бундай ҳолат юзага келганда иши берувчи у билан меҳнат шартномасини, ходима ҳомиладор ёки уч ёшга тўлмаган боласи бўлган тақдирида ҳам, ЎзР МКнинг 97-моддасининг 5-бандига асосланиб бекор қилишига ҳақли.

### **3.16. Моддий жавобгар ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш**

Моддий жавобгар шахслар билан меҳнат шартномасини:

- тарафларнинг келишувига кўра (МК 97-моддаси 1-банди);
- ходимнинг ташаббуси билан (МК 99-моддаси);
- иш берувчининг ташаббуси билан (МК 100-моддаси);
- меҳнат шартномасининг муддати тугаши муносабати билан (МК 105-моддаси);
- тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича (МК 106-моддаси), шунингдек, айрим бошқа асослар бўйича бекор қилишингиз мумкин.

Меҳнат кодексида моддий жавобгар ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ва тартибини белгиловчи маҳсус модда йўқ. Шу боис улар билан меҳнат шартномасини бекор қилишда қонунчиликда меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига қўйилган умумий талабларга амал қилинг<sup>75</sup>.

Аммо, бир муаммо борки, раҳбарларни қаттиқ безовта қиласи – бу ходим зиммасида турадиган моддий қимматликларни топшириш муаммоси. Моддий жавобгар ходим билан меҳнат шартномасини турли асослар бўйича бекор қилишда бу муаммони қандай ҳал қилиш мумкин?

Моддий жавобгар ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун айрим асосларни кўриб чиқамиз ва муаммони ҳал қилишнинг қонуний усувларини белгилаб оламиз.

#### **Тарафларнинг келишувига кўра**

МК 97-моддасининг 1-бандига мувофиқ, ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин.

<sup>75</sup>Шунингдек, қаранг: Знаменская Д. «Ходимларнинг моддий жавобгарлиги масалаларини ҳал қиласиз» // «Kadrlar masalalari bo'yicha ma'lumotnomasi» журнали. 2019. 7-сон. 37-б.

Меҳнат шартномасини ушбу асос бўйича бекор қилиш учун меҳнат шартномаси тарафлари ёзма келишув тузадилар. Келишувда меҳнат шартномасини бекор қилиш муддати ва шартларини кўрсатадилар.

#### **МИСОЛ:**

2019 йил 30 июнь куни моддий жавобгар ходим бошқа ҳудудга доимий яшаш учун кўчиб кетаётганлиги туфайли у билан тузилган меҳнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра 2019 йил 30 июль куни бекор қилишни сўраб ёзма ариза билан мурожаат қиласди.

Раҳбарнинг эътирози йўқ ва у кадрлар бўлимига ёзма келишув тузишни, келишувда ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузилганлигини инобатга олган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш шартларини баён этишни буоради.

Кадрлар бўлими тарафлар ўртасида келишув лойиҳасини тайёрлайди ва унга қуидаги бандни киритади:

“Меҳнат шартномаси бекор қилинишидан 15 календарь куни олдин ходим ўз зиммасида ҳисобда турадиган моддий қимматликларни қабул қилиш-топшириш далолатномаси асосида топшириши шарт.

Унга ишониб топширилган моддий қимматликларнинг сакланиши Ходимнинг айби билан таъминланмаган тақдирда, Иш берувчига етказилган зарарни аниқлаш ва ўрнини қоплаш амалдаги қонунчиликка мувофиқ амалга оширилади. Келишув меҳнат шартномасининг тарафлари томонидан имзоланади, кейинги иш-ҳаракатлар келишувга мувофиқ амалга оширилади”.

Бундай келишув имзоланган тақдирда меҳнат шартномаси келишувда белгиланган муддатда бекор қилиниши кераклигини эътиборга олиш керак.

#### **Ходимнинг ташаббуси билан**

Бундай вазиятда Меҳнат кодексининг 99-моддасига амал қилинг, унга кўра ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақли. Огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса, ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

Сиз ходимнинг меҳнат шартномасини огоҳлантириш муддати тугашидан олдин бекор қилиш тўғрисидаги илтимосини рад этишга ва қонунда белгиланган муддатни тўлиқ ишлаб беришга мажбур қилишга ҳақлисиз. Шу икки ҳафта ичida ходимнинг зиммасида ҳисобда турган моддий қимматликлар бошқа ходимга топширилишини ташкил қилишингиз шарт.

Ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишни, шу жумладан ходимнинг моддий қимматликларни топширмагани муносабати билан ҳам кечикиришга йўл қўйилмайди (Олий суд Пленумининг 17.04.1998 йилдаги 12-сон Қарори 15-банди).

**Мумкин эмас:**

- меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилишни икки хафтадан кўп муддатга кечикириш;
- ходимга унинг меҳнат дафтарчасини беришни кечикириш. Кечиктирсангиз – мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлайсиз (МК 275-моддаси).

**Иш берувчининг ташаббуси билан**

Иш берувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини у ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги, шу жумладан унга ишониб топширилган моддий қимматликларнинг сакланишини таъминламаганлиги учун МК 100-моддасининг иккинчи қисми 4-банди бўйича бекор қилишга ҳақли.

Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибига амал қилиш учун:

- ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун асос бўладиган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишлар рўйхати белгиланган Ички меҳнат тартиби қоидаларини тасдиқланг (МК 100-моддаси);
- меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишлар рўйхатида содир этганлик учун моддий жавобгар ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинадиган ножўя хатти-ҳаракатларни ҳам кўрсатинг;
- қоидаларни касаба қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишинг (МК 174-моддаси);
- барча ходимларни Қоидалар билан имзо чектириб таништиринг;
- МК 182-моддасининг интизомий жазоларни қўллаш тартибига амал қилиш тўғрисидаги талабларни бажаринг, чунки мазкур ҳолатда меҳнат шартномасини бекор қилиш интизомий жазо ҳисобланади.

МК 82-моддаси қоидаларига мувофиқ:

- ходимдан ёзма тушунтириш хати талаб қилинг, тушунтириш хати беришдан бош тортса, бу ҳақида билдиришнома тузинг;

- жамоа шартномасида кўзда тутилган бўлса, касаба уюшмасининг розилигини олинг (МК 101-моддаси);
- меҳнат шартномасини ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин узоғи билан бир ой ичида бекор қилинг;
- ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан кейин меҳнат шартномасини бекор қилманг. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди;
- ходимни меҳнат шартномаси бекор қилиниши ҳақида камида уч кун аввал огоҳлантиринг ёки шунга мутаносиб компенсация тўланг (МК 102-моддаси).

### **Тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра**

Ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда, моддий жавобгар ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишингиз керак.

Биз моддий жавобгар шахс билан меҳнат шартномасини бекор қилишга айрим мисолларнигина келтирдик. Юқорида тушунтириб ўтилганидек, уларга меҳнат шартномасини бекор қилишга қўйиладиган умумий талаблар татбиқ қилинади.

#### **Ходимга моддий жавобгарликка тортимиши мумкин, қачонки у:**

- тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сакланишини тъминламаса;
- бир марталик хужжат (масалан, ишончнома) бўйича олинган қимматликларнинг сакланишини тъминламаса;
- иш берувчига қасдан моддий зарар етказса;
- алкогольли ичимликдан, гиёвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастилик ҳолатида моддий зарар етказса;
- суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида иш берувчига моддий зарар етказса;
- тижорат сирларини ошкор этса (МК 202-моддаси);
- қонунларда, шунингдек Ҳукуматнинг қарорларида назарда тутилган ҳолларда.

## **Нимани ҳисобга олиш керак**

Агар зарар, уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, нормал хўжалик таваккалчилиги оқибатида, охирги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиқсан бўлса, ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади (МК 199-моддаси).

Иш берувчи зарар етказилган чоғдаги аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб, айбордor ходимдан зарарни ундиришдан қисман ёки тўлиқ воз кечишга ҳақли (МК 200-моддаси).

Агар қонунда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, ходим етказилган зарар учун ўзининг ўртacha ойлик иш ҳақи миқдори доирасида моддий жавобгар бўлади (МК 201-моддаси).

Иш берувчига зарар етказишида айбордor бўлган ходим уни ихтиёрий равишида қисман ёки тўлиқ тўлашга ҳақли. Ходим ва иш берувчининг келишувига биноан зарарни тўлаш муддати кечиктириб қопланишига йўл қўйилади (МК 206-моддаси).

### **Буни билиш муҳим!!!**

Ходимга нисбатан интизомий жазо чорасининг қўлланиши унинг ўша хатти-ҳаракати учун меҳнат шартномасини бекор қилишгача бўлган интизомий жазо қўллаш имкониятини истисно қилмайди (Олий суд Пленумининг 17.04.1998 йилдаги 12-сон Қарори). Бунда ҳар бир ҳолатда МК 100, 106, 182, 202, 203-моддаларининг қоидаларига қатъий амал қилинг. Агар қонунчиликда белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилиш тартибини бузсангиз, ходим ишга тикланиши мумкин.

## САВОЛ

### Ҳомиладор аёлни ишдан бўшашга мажбурлашяпти: қонун нима дейди?

Мен ташкилотда тарбиячи лавозимида 4 йил ишладим. Иш юзасидан эътиrozлар бўлмаган. Яқинда ташкилот раҳбарияти мен маълумотим бўйича эгаллаб турган лавозимимга мос эмаслигимни айтиб, ўз хоҳишим билан ишдан бўшаш ҳақида ариза ёзишимни, шунингдек, тўрт йил давомида олинган иш ҳақини қайтариб беришимни таклиф қилди. Мен, бир ойдан кейин ҳомиладорлик ва туғиши таътилига кетишими маълум қилиб, таклифни рад этдим, унгача меҳнат таътилидан фойдаланмоқчилигимни билдиридим. Шунда менга меҳнат таътилидан кейин бошқа лавозимга ўтишни таклиф қилишди. Мен рози бўлдим ҳамда менга меҳнат таътилини бериш ва кейин бошқа лавозимга ўтказиш ҳақида ариза ёздим. Ариза директор томонидан имзоланди.

Мен меҳнат таътилига кетдим, ишга қайтганимда эса, менга таклиф қилинган лавозим қисқартирилганини, менинг олдинги тарбиячи лавозимимга эса бошқа ходим қабул қилинганини айтишди. Шу сабабли мен ишдан бўшашиб ва гўёки ғайриқонуний олган иш ҳақимни қайтариб беришим керак экан.

Хатнинг мазмуни билан танишгандан кейин муаллифнинг тарбиячи лавозимида ишлаганлигини ҳисобга олсак, беихтиёр унинг компетенциясига шубҳа уйғонади.

Аммо мурожаатда ташкилотлар, муассасалар ва ташкилотларнинг ишлаб чиқариш-хўжалик фаолиятида тез-тез юзага келадиган бир қатор масалалар кўтарилиган. Кўпинча иш берувчининг саводсиз, авторитар қарорлари унинг ўзи учун номақбул оқибатларга олиб келади. Ноўрин асоратлар ва оқибатларга йўл қўймаслик учун раҳбарлар ўз фаолиятида доим Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексига ва бошқа тегишли меъёрий-ҳукуқий ҳужжатларга риоя

этишлари ва улар ёрдамида меҳнат муносабатларида юзага келадиган муаммоли масалаларни ҳал этишлари лозим.

**Хат муаллифининг айтишича, у тўрт иил давомида тарбиячи бўлиб ишлаган ва иш юзасидан ҳеч қандай эътиrozларга эга бўлмаган.**

Бундан келиб чиқадики, иш берувчи ходимда тегишли маълумотнинг йўклигини била туриб, уни ушбу лавозимга ишга қабул қилган.

Ходимларни ишга қабул қилгандা ва кейинги меҳнат муносабатларида уларнинг маълумотининг энг паст даражасига қўйиладиган талаблар Хизматчиларнинг асосий лавозимлари ва ишчилар касбларининг янгиланган классификаторида (ХАЛИКК-2017)<sup>76</sup> белгиланган.

Классификатор, бошқалар қаторида, шу қисмда ҳам давлат корхоналари, муассасалари ва ташкилотларида, хўжалик бошқаруви органларида, шунингдек устав капиталида давлат улуши 50 фоиздан ортиқ бўлган ташкилотларда қўлланилиши мажбурий ҳисобланади.

Классификатор тармоқ тариф-малака маълумотномаларини (ТТММ) белгиланган тартибда ишлаб чиқиш учун асос бўлади.

ТТММ ишчилар касблари тариф-малака тавсифларини ва хизматчилар лавозимларининг малака тавсифларини ўз ичига олади.

Хизматчилар лавозимлари ва ишчилар касбларининг малака тавсифлари асосида корхоналар, ташкилотлар ва муассасалар томонидан лавозим йўриқномалари ишлаб чиқилади, улар ташкилотлар раҳбарлари томонидан қонунчиликда белгиланган тартибда тасдиқланади.

ХАЛИКК ва ТТММ талабларига кўра кадрлар бўлими бошлиғи лавозимини эгаллаш учун олийдан кам бўлмаган энг паст маълумот даражаси талаб қилинади, бу лавозим йўриқномасида кўрсатилган бўлиши керак. Аммо сир эмаски, ушбу лавозимларни тегишли маълумоти бўлмаган ходимлар эгаллаши ҳоллари қўп учраб туради.

Ишга қабул қилишда ходимлар маълумотининг энг паст даражаси, ишчилар касблари бўйича малака разрядларини белгилаш юзасидан давлат корхоналари, муассасалари ва ташкилотларида (кейинги ўринларда давлат ташкилотлари деб аталади), хўжалик бошқаруви органларида, шунингдек устав капиталида давлат улуши 50 фоиздан ортиқ бўлган ташкилотларда қўлланилиши мажбурий ҳисобланади.

Шу билан бирга, бундай ходимлар эгаллаб турган лавозимларида ишлашни давом эттириш имконига эга, башарти иш берувчи бундан

<sup>76</sup>ЎзР Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 4 ноябрдаги 795-сон қарори билан тасдиқланган.

манфаатдор бўлса. ХАЛИКК-17нинг 19-бандига мувофиқ, айрим ҳолатларда классификаторда белгиланган маълумотнинг энг паст даражасига ёки йўналишига эга бўлмаган, лекин етарли даражада амалий тажрибага эга бўлган, ўзларига юкланган лавозим вазифаларини тўлиқ ҳажмда ва сифатли бажарадиган ходимлар маълумотнинг тегишли даражасини ёхуд маълумотнинг бошқа йўналишини талаб қиласидиган лавозимга қабул қилиниши мумкин, агар қонунчиликда бошқа тартиб назарда тутилмаган бўлса.

Хат муаллифи айнан шундай ишга қабул қилинган ва тўрт йил давомида тарбиячи лавозимида ишлаган. Бу вақт ичида иш берувчи унинг малакаси у эгаллаб турган лавозимида ишни давом эттириш учун қанчалик етарлилиги ҳақида хulosи қилиш имконига эга бўлган. Ходиманинг зарур касбий даражаси бўлмаганида эди, иш берувчи муаммони ўз вақтида ва амалий ҳал қилиши – у билан меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 100-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди асосида – ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги туфайли бажараётган ишига нолойиқлиги муносабати билан бекор қилиши мумкин эди.

Меҳнат шартномасини мазкур асос билан бекор қилиш учун, бошқа ҳоллардаги каби, иш берувчи қонунчилик талабларига қатъий амал қилиши керак. ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон Қарорининг 28-бандига мувофиқ, ходимнинг эгаллаб турган лавозимига нолойиқлиги ходимнинг бажариши шарт бўлган, топширилган ишни уddaрай олмаётганлигини гувоҳлантирувчи аниқ фактлар (текширув актлари, бевосита раҳбарлик қилувчисининг билдириш хати, ҳисботлар, аттестация ҳужжатлари ва ишнинг паст сифатлилигини, яроқсиз маҳсулот чиқараётганини, иш ҳажмини ҳамда ишлаб чиқариш нормасини бажармаётганлигини ва ҳоказоларни тасдиқловчи бошқа ҳужжатлар) билан тасдиқланиши лозим.

Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчи ходимни камидан икки хафта олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан (ходимнинг ёзма аризасига асосан) огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Бироқ тарбиячи саволидан кўриниб турибдики, у иш юзасидан эътиrozларга эга бўлмаган, унинг аттестациядан ўтмаганлиги ҳақида хам кўрсатилмаган.

Шу асосда хulosи қилиш мумкинки, иш берувчи кадрлар бўйича мавжуд муаммони ҳал қилиш учун қонуний имкониятдан ўз вақтида фойдаланмаган.

Бу масала ўз вақтида ҳал қилинмаган экан, иш берувчи уни энди ҳал қилмоқчи бўлиб, қўпол хатоларга йўл қўймоқда, бу эса унга моддий зарар келтириши, обрўсига путур етказиши мумкин.

**1-хато.** Асосий хато шундан иборатки, айни пайтда ариза берувчи ҳомиладор. Унинг касбий даражаси қандай бўлмасин, албатта, у ўзининг ЎзР Мехнат кодексида белгиланган ҳуқуқларини ва ҳомиладор аёлларга ва болали аёлларга белгиланган кафолатларни яхши билади. Асосий кафолат ЎзР МКнинг 237-моддасида белгиланган, унга кўра, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, ташкилотнинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан мустасно, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси уларни албатта ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилинади.

Юзага келган вазиятда ходима ўз ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ариза ёзиши амри маҳол.

**2-хато.** Ходимага ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида ариза ёзиш таклиф қилинди. Бироқ юқорида тилга олинган ЎзР Олий суди Пленуми Қарорининг 15-бандида белгиланишича, меҳнат шартномасини бекор қилишга ходим шу корхонадаги ишни **ҳақиқатда** ташлаб кетиш истагини билдирган ёзма аризасига биноан йўл қўйилади. Судлар даъвогарнинг меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризани иш берувчининг қистови натижасида берганлиги тўғрисидаги важларини синчковлик билан текширмоқлари лозим.

Аёнки, аёлнинг ҳозирги вазиятда корхонадаги ишини ташлаб кетишга ҳеч қандай истаги йўқ. Унинг ҳомиладорлигини ҳисобга олиб, иш берувчи у билан меҳнат муносабатларини сақлаб қолишга мажбур бўлади.

**3-хато. Ходимадан тўрт йиллик иш ҳақини қайтариб бериш талаб қилинган.**

Бу талаб ноқонунийдир, чунки ЎзР МКнинг 279-моддасига кўра, иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан қонунни нотўғри қўлланиш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олиниши мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатидаги ортиқча тўловлар бундан мустасно.

**4-хато. Ходимани меҳнат шартномаси тугагандан кейин бошқа ишга ўтиш зарурлигига ишонтиришган, аммо бу вақтда таклиф этилган лавозимни қисқартиришган, унинг олдинги лавозимига эса бошқа одамни ишга қабул қилишган.**

Таъкидлаш жоизки, агар меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган ходимнинг доимий бошқа ишга ўтказишга розилиги таҳдид қилиш, алдаш йўли билан ёки янги иш жойидаги меҳнат вазифалари билан олдиндан таништирмасдан олинган бўлса, бу ходимнинг бошқа ишга ўтказилиши ғайриқонуний деб тан олинади, ходимнинг уни олдинги ишида тиклаш ва иш берувчининг уни меҳнат қилиш хуқуқидан ғайриқонуний маҳрум қилингани оқибатида етказилган зарарни қоплаши ҳақидаги талаблари қаноатлантириши лозим<sup>77</sup>.

Бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқни чиқаришда иш берувчи учун қўлланиладиган хуқуқий нормани тўғри танлаш ҳамда қонунда белгиланган тартибга қатъий риоя қилиш ниҳоятда муҳимдир, чунки иш берувчи бу тартибни бузганда ходим ЎзР МКнинг 271-моддасига асосан меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан олдинги ишида тикланиши шарт.

Кўрилаётган ҳолатда тегишли хуқуқий меъёрларга риоя этилмаган. Авваламбор, тарбиячи билан меҳнат шартномасига ўзгартиришлар киритиш, улар асосида уни доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш керак эди (ЎзР МКнинг 92, 96-моддалари).

Тарбиячи билан меҳнат шартномасига ўзгартиришлар киритилганми, уни бошқа лавозимга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқарилганми? Саволда бу ҳақида айтилмаган, аммо жавоб “йўқ” бўлса керак. Демак, ходима ўзининг аввалги лавозимида қолади, бунинг устига, унга таклиф қилинган лавозим қисқартирилган.

Иш берувчи бундан кейин ҳам меҳнат ҳақидаги қонунчиликни бузадиган бўлса, ходима меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органга мурожаат қилиши керак, бу орган масалани ходиманинг фойдасига ҳал қилиши эҳтимоли юқори.

### **Бу ҳолда иш берувчи нима қилиши керак?**

Иш берувчи тарбиячига ҳомиладорлик ва туғиши таътилини бериши (ЎзР МКнинг 233-моддаси), сўнг, унинг хоҳишига қараб – бола икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришилаш учун таътил бериши ва бу даврда қонунчиликда белгиланган тартибда нафақа тўлаши (ЎзР МКнинг 234-моддаси) керак.

Шундан сўнг, ЎзР МКнинг худди шу моддаси меъёрларига кўра, аёлга, унинг хоҳишига кўра, боласи уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришилаш учун иш ҳақи сақланмайдиган қўшимча таътил ҳам берилади.

<sup>77</sup>ЎзР МК 271-моддаси, ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сон Қарори 51-моддаси.

Аёл ўз хоҳишига кўра, болани парваришлиш таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ишлаши мумкин.

Болани парваришлиш таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади.

Аёл болани парваришлиш бўйича таътилларда бўлган вақтда унинг жойига вақтинча (у ишга чиққунга қадар) бошқа ходимни ишга қабул қилиш мумкин. Бунда у билан тузилган меҳнат шартномаси муддати асосий ходим ишга чиққан куни тугайди.

Аёлнинг боласи уч ёшга тўлгандан кейингина иш берувчи унинг бажарадиган ишига номувофиқлиги масаласига қайтиши мумкин.

### **3.17. Меҳнат шартномасини штатлар қисқариши муносабати билан бекор қилиш**

Мактабгача таълим ташкилоти тарбиячиси билан меҳнат шартномаси штатлар қисқариши муносабати билан бекор қилинди. У судга уни ишга тиклаш талаби билан мурожаат қилди, чунки иш берувчи томонидан меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиботига риоя этилмаган: ходим меҳнат шартномаси бекор қилиниши ҳақида огоҳлантирилганидан кейин бу ташкилот ўрнига бошқа ташкилот ташкил этилгани ва унга бўш иш ўринлари мавжудлиги ҳақида тарбиячига таклиф берилмаган эди.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар, ишлар ҳажмининг қисқарганлиги туфайли ходимлар сони (штати) ўзгарганда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши, башарти ходимни унинг ёзма розилиги билан корхонада мавжуд бўлган ва ходим ўзининг соғлиғи ҳолатига кўра бажара оладиган бошқа ишга (ходим бажараётган ишига ёки эгаллаб турган лавозимига номувофиқ бўлса, мутахассислиги бўйича бир мунча кам малака талаб этиладиган бошқа ишга, бундай иш бўлмаган тақдирда эса, корхонада мавжуд бўлган бошқа ишга) ўтказиш имкони бўлмаса, қонуний деб тан олинади.

Иш берувчи мазкур асослар бўйича меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш муддати давомида ходимга ишга жойлаштириш чораларини кўриши шарт (ЎзР МКнинг 102-моддаси). Бу шуни англатадики, иш берувчи огоҳлантириш муддати давомида корхонада бўш жой пайдо бўлганда ҳар гал бўшаётган ходимга уни таклиф этиши керак.

**Меҳнат шартномасини штат ўзгариши муносабати билан бекор қилишнинг қонунийлиги ва белгиланган тартибига риоя этиш қўйидагиларни назарда тутади:**

- **меҳнат шартномасини бекор қилиш тартиботига риоя этилиши** (ходимни (агар бўлса, ходимларнинг вакиллик органини) хабардор қилиш муддатлари бузилмаган, муносиб вакансиялар таклиф этилган, кадрларга оид хужжатлар тўғри ва ўз вақтида расмийлаштирилган). Иш берувчи, шунингдек, камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи микдорини кўрсатган ҳолда, бўлажак ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиши шарт;
- **қисқартирилаётган ўринни сақлаб қолишининг имкони йўқ** (бунинг исботи – режа-иктисодий бўлим ҳисоб-китоблари, оптималлаштириш режалари ва ҳ.к.);
- **мавжуд вакансиялар қисқартирилаётган ходимга тўғри келмаган** (меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга имтиёзли ҳуқук бериш масаласини кўриб чиқиш учун ташкил этиш тавсия этиладиган комиссия баённомаси, ходимнинг аризаси, иш берувчининг таклифи рад этилганлиги ҳақида белги ва ҳ.к.);
- **ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқук ҳақидаги талаблар ҳисобга олинган** (ЎзР МКнинг 103-моддаси).

**Судда қўйидаги ҳужжатлар талаб қилиниши мумкин:**

- меҳнат шартномаси;
- меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқ;
- штатлар жадвали;
- меҳнат шартномасини ходимлар сони (штати)нинг ўзгариши муносабати билан бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш;
- ходим у билан меҳнат шартномаси ходимларнинг сони (штати) ўзгариши муносабати билан бекор қилиниши ҳақида огоҳлантирилганини тасдиқловчи ҳужжат;
- ходимга вакансияларнинг ёзма таклифи;
- қисқартириш даврида вакансиялар мавжудлиги ҳақида маълумотнома;

- ходимларнинг сони (штати) ўзгартирилиши даврида бошқа ходимларни ишга қабул қилиш ва меҳнат шартномаларини бекор қилиш ҳақидаги буйруқлар;
- қисқартирилаётган ходимга таклиф этилмаган вакансиялар бўйича лавозим йўриқномалари.

Штат ўзгариши муносабати билан меҳнат шартномасининг бекор қилиниши – иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатиш асосларидан биттаси бўлгани боис:

- **меҳнат шартномасини бекор қилишга касаба уюшмасининг** (ходимларнинг бошқа вакиллик органининг) **розилигини олиш** (агар бу жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса);
- **меҳнат шартномасини ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик** даврида ва таътилларда бўлган даврида, шунингдек ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача бўлган боласи бор аёллар билан бекор қилишга йўл қўймаслик лозим.

### **Ходимнинг ўз позициясини ҳимоя қилиши**

- **штат қисқартириш тартиботи бузилганини** (у икки ой олдин огоҳлантирилмаган, бўш ўринлар таклиф этилмаган ва ҳ.к.);
- **касаба уюшмаси қўмитаси** (бошқа вакиллик органининг, агар у ташкилотда ташкил этилган бўлса, розилиги олинмаганлигини;
- **ходимга бошқа иш таклиф этилмаганини ёки корхонада бошқа бўш ўринлар бўлмаганлигини;**
- **штатни қисқартириш даврида иш берувчи ходимга таклиф этилмаган вакансияларга бошқа янги ходимларни излагани ва ишга қабул қилганини** (ОАВдаги эълонлар, суднинг ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқларни кўрсатиш ҳақидаги сўровномаси);
- **у вакант ўринни эгаллаш учун етарли малакага эгалигини** (маълумоти, иш тажрибасини тасдиқловчи ҳужжатлар);
- **қонунчиликка мувофиқ у ишда қолдириш учун имтиёзли хукуқقا эга эканлигини** (ЎзР МКнинг 103-моддаси) исботлаб бериши мумкин.

Агар иш берувчи ишни ютқазса, суд қуидагиларни талаб қилиши мумкин:

- **ходимни аввалги лавозимида тиклашни** (зудлик билан, яъни қарор чиқарилган кундан бошлаб ижро этилиши керак);
- **мехнат шартномаси бекор қилинган санадан ишда тикланган кунгача даврдаги мажбурий прогул учун ходимнинг ўртача иш ҳақидан келиб чиқиб унга ҳақ тўлашни** (бир йилдан ортиқ бўлмаган даврга);
- **ходимга маънавий зарарни қоплашни** (агар ходим судда бундай талабни қўйган ва унга маънавий зарар етказилганлигини исботлаб берган бўлса).

### **3.18. Мехнат шартномасини ходимлар сони (штати) ўзгариши муносабати билан бекор қилиш шартлари**

Мехнат шартномасини ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги муносабати билан бекор қилишнинг (ЎзРМКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 1-банди) қонунийлигини таъминлаш учун қонунчиликда назарда тутилган барча қадамларни босиб ўтиш ва барча зарур шартларга риоя қилиш керак.

#### **1-шарт. Ходимлар сони (штати)ни ўзгартириш ҳақидаги қарорни асослаши**

Корхона ходимлари сони (штати)ни ўзгартириш унинг ортиши томон ҳам, камайиши (қисқариши) томон ҳам бўлиши мумкин.

Ходимлар сони камайтирилиши ёки штатлар жадвалига кўра лавозимлар сони қисқартиришидан ташқари бошқа ҳолларда ҳам меҳнат шартномаларини бекор қилиш мумкин.

Масалан, ишлаб чиқарилаётган маҳсулотга талаб қисқариши сабабли ишлар ҳажми ҳам қисқаради ёки олдинги бўлимлар ва бўлинмалар ўрнига янгилари ташкил этилади, уларга эса бошқа мутахассислик ва малакага эга ходимлар талаб этилади.

Агар ташкилотга бошқа мутахассисликлардаги ходимлар керак бўлиб, ишлаётган ходимлар эса янги иш учун зарур билимлар ва кўникмаларга эга бўлмаса, бундай ҳолларда ҳам меҳнат шартномаларининг бекор қилинишига йўл қўйилади.

Шундай қилиб, ходимлар сони (штати)ни ўзгартириш ҳақидаги қарорни асослаш учун қуйидаги сабаблар бўлиши керак:

- **технологиядаги ўзгаришлар;**
- **ишлиб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар;**
- **ишлилар ҳажмининг қисқариши.**

Баъзан бундай ўзгаришлар ходимлар сонининг ёки бажарилаётган ишлилар хусусиятининг ўзгаришига олиб келмасдан, балки **меҳнат шароитларининг ўзгаришига олиб келади**. Яъни иш режими ўзгаради (масалан, ишларнинг ҳажми қисқаргани муносабати билан тўлиқсиз иш ҳафтасини белгилашга қарор қилинди), иш ҳақи ўзгаради ва ҳ.к. Бу ҳолда иш берувчи меҳнат шартларини белгиланган тартибда (ЎзР МКнинг 89-моддаси) ходимнинг розилигисиз, унга қонун ҳужжатларида назарда тутилган барча кафолатларни берган ҳолда, ўзгартиришга ҳақли. Агар ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этса, иш берувчи у билан меҳнат шартномасини ЎзР МК 89-моддасининг тўртинчи қисми бўйича бекор қилиши мумкин<sup>78</sup>.

## **2-шарт. Қарорни асослашда ишда қолдириш учун бериладиган имтиёзли хуқуқни ҳисобга олиш**

Ташкилий-штат тадбирларини ўтказишда ишда қолдириш учун бериладиган имтиёзли хуқуқни ҳисобга керак (ЎзР МКнинг 103-моддаси). Бу масала, ташкилотнинг штатлар жадвалида назарда тутилган муайян лавозим бўйича штат бирликлари (ходимлари)нинг факат бир қисми қисқартирилаётганда ҳамда меҳнат шартномаси бекор қилинадиган ходимларни танлаб олиш керак бўлганда юзага келади.

Масалан, Мактабгача таълим ташкилотининг янги штатлар жадвалида хамшира лавозимининг илгари назарда тутилган тўрттасидан учтаси қолдирилган.

Ишда қолдириш учун имтиёзли хуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

### **Малакани баҳолашда қўйидагиларни ҳисобга олиш керак:**

- ходимнинг маълумоти даражасини;
- разряд, класс, даража, унвон, тоифа ва ҳ.к.ларни;
- ходимнинг ўз малакасини ўзининг ташабbusи билан ва иш берувчининг йўлланмаси билан оширганлигини;
- ходимнинг малакасига таъсир кўрсатувчи бошқа омилларни.

Меҳнат унумдорлигини баҳолашда қўйидагилар ҳисобга олинади:

<sup>78</sup>ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳакида» ги 12-сон Қарорининг 24-банди.

- ходимнинг унга белгиланган нормаларни бажариши (ошириб бажариши);
- натижадорлик;
- ходимга меҳнат нормаларининг бажарилмаганлиги муносабати билан қўлланилган интизомий жазо чоралари;
- ходимнинг меҳнат унумдорлигига таъсир кўрсатувчи бошқа омиллар.

Яъни олий маълумотли ходим ўрта маҳсус маълумотга эга ходимга қараганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳукуқка эга; биринчи тоифадаги ходимга қараганда олий тоифадаги ходимга кўпроқ афзаллик берилади. Аммо шуни ҳам ҳисобга олиш керакки, агар бухгалтер олий юридик маълумотга эга бўлса, бу бошқа бухгалтер-ходимга қараганда имтиёз бўлмайди, чунки бухгалтер бўлиб ишлаш учун юридик маълумот талаб қилинмайди.

Ходимнинг малакаси ва меҳнат унумдорлигини баҳолашда меҳнат интизомини бузганлик учун қўлланилган, ходимнинг касбий фазилатларига боғлиқ бўлмаган интизомий жазо чоралари (масалан, ишга кечикиб келганлиги учун белгиланган интизомий жазолар) ҳисобга олинмайди.

**Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда биринчи навбатда қўйидагиларга афзаллик берилади (ЎзРМКнинг 103-моддаси иккинчи қисми):**

- 1) қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;
- 2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;
- 3) мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;
- 4) ишлаб чиқаришдан ажralмаган ҳолда олий ва ўрта маҳсус, касб-ҳунар ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажralган ҳолда олий ва ўрта маҳсус, касб-ҳунар ўқув юртларини тамомлаган шахсларга ўқишни тугатгандан сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мобайнида;
- 5) мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини ортирган шахсларга;
- 6) уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга;
- 7) атом объектларидағи фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиқкан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектларидағи фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниqlangan ногиронларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчиларига,

шунингдек мазкур зоналардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

**Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда иккинчи навбатда ҳисобга олинадиган, кўп сонли ҳолатлар бўйича афзалликка эга бўлган ходим ишда қолдирилиши керак.**

Жамоа шартномасида ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолатлар, агар ходимларнинг малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлса ва ЎзР МКнинг 103-модданинг иккинчи қисмига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик хуқуқига эга бўлмаган тақдирдагина, инобатга олинади.

Ишда қолдириш учун бериладиган имтиёзли хуқуқдан фойдаланиш масаласини ҳал қилишда шуни ҳисобга олиш керакки, агар бўш лавозимга ишдан бўшатиладиган бир нечта ходим талабгор бўлса, ишда қолдириш учун бериладиган имтиёзли хуқуқ ҳақидаги қоида уларга қўлланилмайди. Шунинг учун иш берувчи ишдан бўшатилаётган ходимларнинг қайси бирига бўш лавозимни таклиф қилишни ўзи ҳал этади.

Ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганда иш берувчи бир турдаги касб ва лавозимлар доирасида ходимларни қайта жойлаштириш (қайта гурухлаш) хуқуқига эга бўлиб, лавозими штат жадвалидан чиқарилган юқорироқ малакали ходимни унинг розилиги билан бошқа бир турдаги лавозимга ўтказиш ва бу лавозимни эгаллаб турган кам малакали ходим билан эса меҳнат шартномасини шу асосда бекор қилишга ҳақли.

Бундай қайта жойлаштиришларга бир турдаги лавозимлар доирасидагина йўл қўйилади. Бир турдаги лавозимлардаги функциялар ўхшаш ёки бир хил бўлади ва уларни малакасига кўра фарқлаш мумкин (разряд, класс, тоифа). Бу масала ҳар бир алоҳида ҳолда ходимларнинг меҳнат шартномалари шартларини таққослаш йўли билан ҳал этилади. Бунда Ишлар ва ишчилар касбларининг ягона тариф-малака маълумотномасидан, бошқа малака маълумотномаларидан, лавозим йўриқномалари ва ҳ.к.лардан фойдаланиш мумкин.

Ходимларни бундай қайта жойлаштириш иш берувчининг мажбурияти эмас, балки хуқуқидир. Шунинг учун, агар иш берувчи бу хуқуқдан фойдаланмаган бўлса, уни бундан ҳеч ким талаб қилишга ҳақли эмас<sup>79</sup>.

<sup>79</sup>Ўша ерда. 26-банд.

### 3-шарт. Ходимлар сони (штати)ни ўзгартириши ҳақидаги қарорни расмийлаштириши

Иш берувчининг ходимлар сони (штати)ни ўзгартириши ҳақидаги қарори буйруқ билан расмийлаштирилади. **Ходимларнинг сони (штати)ни қисқартиришда буйруқда ходимларнинг сони (штати)ни қисқартириш сабаблари ҳамда қисқартириладиган лавозимлар (штат бирликлари) кўрсатилиши керак.** Агар амалдаги штатлар жадвалида бўш жойлар бўлса, биринчи навбатда айнан шу лавозимлар қисқартирилиши лозим.

**Ходимлар сони (штати)ни қисқартиришни назарда тутган янги штатлар жадвали:**

а) ишдан бўшатилаётган ходимлар иш берувчининг улар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги нияти ҳақида огоҳлантирилгандан сўнг камида икки ойдан кейин;

б) факат бўшатилаётган ходимлар бошқа ишга ўтказилгандан ёки улар билан меҳнат шартномалари бекор қилингандан кейин **амалга жорий этилиши мумкин.**

Агар бунга эътибор берилмаса, шундай бўлиб чиқадики, янги штатлар жадвали амалга киритилган, аммо бўшатилаётган ходимлар ҳали ўзларининг аввалги лавозимларида ишлаётган ва олдинги штатлар жадвалига мувофиқ иш ҳақи олаётган бўлади (меҳнат шартномасида кўпинча шундай деб ёзилади), ваҳоланки, уларнинг лавозимлари (штат бирликлари) амалга киритилган янги штатлар жадвалида назарда тутилмаган.

Ходимларнинг сони (штати)ни қисқартириш бўйича тадбирларни тўғри ўтказиш учун маҳсус комиссия тузиб, бу ҳақда буйруқ чиқариш мақсадга мувофиқ. Комиссиянинг таркибида ташкилот раҳбарини, юрист-маслаҳатчини, кадрлар хизмати инспекторини, ходимларнинг вакиллик органи (касаба уюшмаси) вакилини киритиш мумкин. Комиссиянинг таклифлари тавсия тусига эга бўлади. Одатда, комиссия ишда қолдириш учун бериладиган имтиёзли хукуқ ҳақидаги қонунчилик талабларига риоя этиш билан боғлиқ масалаларни кўриб чиқади.

Ташкилот ходимларининг сони (штати)ни қисқартириш ҳақидаги қарорни тайёрлашда шуни ёдда тутиш жоизки, иш берувчи меҳнат шартномасини технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги муносабати билан ҳомиладор аёллар ва уч ёшга

тўлмаган боласи бор аёллар билан **бекор қила олмайди** (ЎзР МКнинг 237 ва 234-моддалари).

#### **4-шарт. Ходимларнинг вакиллик органининг олдиндан розилигини олиши**

Мехнат шартномасининг иш берувчининг ташаббуси билан технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарғанлиги муносабати билан бекор қилинишига касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олмасдан йўл қўйилмайди (ЎзР МКнинг 101-моддаси).

Иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида камида икки ой олдин ходимларнинг вакиллик органига (касаба уюшмаси қўмитасига) ахборот тақдим этади ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга оширади.

Ходимларнинг оммавий равишда ишдан озод этилиши мезонлари тармоқ ва (ёки) ҳудудий (минтақавий) келишувларда белгилаб қўйилиши мумкин.

Ходимларнинг вакиллик органи (касаба уюшмаси қўмитаси) ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичida маълум қилинади.

Иш берувчи ходимлар вакиллик органининг (касаба уюшмаси қўмитасининг) ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги, унинг меҳнат таътилида бўлиши ва барча бошқа ҳолатлар, иш берувчи ходимларнинг вакиллик органи (касаба уюшмаси қўмитаси)нинг розилигини олиб, ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиши мумкин бўлган бир ойлик муддатнинг узилишига сабаб бўлмайди.

Ходимларнинг вакиллик органи (касаба уюшмаси қўмитаси)нинг розилиги олингандан кейин белгиланган бир ойлик муддатнинг ўтганлиги иш берувчининг ходим билан бўлган меҳнат шартномасини бекор қилишга бундай

розиликни олиш учун тегишли органга қайтадан мурожаат қилиш ҳукуқидан маҳрум этмайди<sup>80</sup>.

Ходимлар вакиллик органининг белгиланган тартибда ва ўз ваколатлари доирасида қабул қилган қарори, шу жумладан ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишни рад этиш ҳақидаги қарори устидан иш берувчи судга шикоят беришга ҳақли эмас. Бу қарорга прокурор ҳам протест билдира олмайди, ходимлар вакиллик органининг йирикроқ бирлашмаси ёки меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) ва ҳ.к. томонидан ҳам бекор қилиниши ёки ўзгартирилиши мумкин эмас.

Башарти иш берувчи жамоа келишуви ёки жамоа шартномасининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун ходимлар вакиллик органи (касаба уюшмаси қўмитаси)га мурожаат қилиш ҳақидаги талабига риоя қилмаса, меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши ғайриқонуний бўлади ва ходим ишда тикланиши лозим бўлади.

Вакиллик орган қарори, фақат агар у бу орган ваколатига кирмайдиган масала бўйича ёки белгиланган тартибни бузган ҳолда қабул қилинган бўлса (масалан зарур кворум бўлмагандан, мажлис ўтказмасдан ва ҳ.к.) бекор қилиниши мумкин<sup>81</sup>.

### ***5-шарт. Маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олиш***

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий тартибига риоя қилишдан ташқари, маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади (ЎзР МКнинг 246-моддаси).

Вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнат шартномасини уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси билан маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди (ЎзР МКнинг 25-моддаси).

<sup>80</sup>ЎзР Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳакида» ги 12-сон Қарорининг 22-банди.

<sup>81</sup>Соколов Е.А. «Труд и право работников предприятий, или как защитить свои трудовые права и гарантии»: Юридическое пособие для населения / Е.А. Соколов. Т. «Turon-Iqbol», 2008. С.352.

## **6-шарт. Ходимларни оммавий равишида ишдан озод қилиши эҳтимоли тўғрисида маълумотларни маҳаллий меҳнат органига тақдим этиши**

Иш берувчи ходимларнинг сони (штати)ни қисқартиришдан камида икки ой олдин, бўлажак ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни, ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиши шарт (ЎзР МКнинг 102-моддаси еттинчи қисми).

**Ходимларни бўлажак ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни меҳнат органларида Давлат бандликка кўмаклашиш фондига бадалларни тўловчи сифатида рўйхатга олинган барча иш берувчилар тақдим этади, микро фирмалар ва кичик корхоналар бундан истисно<sup>82</sup>.** Ҳар бир ходим бўшатиб олиниши кутилаётганлиги тўғрисидаги маълумотларни ўз вақтида бермаслик, мансабдор шахсларга энг кам иш ҳақининг уч бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади (ЎзР Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 229-моддаси).

Ходимларни ЎзР МКнинг 100-моддаси иккинчи қисми 1-бандига асосан бўлажак ишдан озод қилиш ҳақидаги маълумотлар Бандликка кўмаклашиш марказига тақдим этилади. Бунда, ушбу асосга кўра қанча ходим ишдан озод қилиниши аҳамиятга эга эмас. Ходимларни бўлажак ишдан озод қилиш ҳақидаги ахборотда мажбурий тартибда ишдан озод қилинаётган ходимларнинг персонал рўйхати, уларнинг ҳар бирининг касби, мутахассислиги, малакаси ва иш ҳақи миқдори кўрсатилган ҳолда берилади, шунингдек ходимлар қайси муддатда ишдан озод қилиниши мўлжалланаётганлиги кўрсатилади.

Бандликка кўмаклашиш маркази иш берувчилардан ходимларнинг бўлажак ишдан озод қилиниши ҳақида ахборотни олишига қараб, иш берувчи ва жойлардаги давлат ҳокимияти органлари билан биргаликда ходимлар учун ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштириш дастурини ишлаб чиқади. Зарур ҳолларда меҳнат органи давлат ҳокимияти органлари муҳокамасига ходимларни оммавий ишдан озод қилишни олти ой муддатгача тўхтатиб туриш ва бундай кечиктириш оқибатида иш берувчининг йўқотишларини тўлиқ ёки қисман компенсация қилиш масаласини киритади. Ходимларни оммавий ишдан

<sup>82</sup>ЎзР Мехнат вазирлиги томонидан 1999 йил 29 ноябрда 2080/04-1-сон билан тасдиқланган «Мехнат органларига бўш иш жойлари (бўш лавозимлар) борлиги ҳақида маълумотларни ва ходимларнинг бўлажак ишдан озод қилиниши ҳақида ахборотни тақдим этиш тартиби тўғрисида низом», ЎзР Макроиқтисодиёт ва статистика вазирлиги билан 1999 йил 29 ноября 3-01-42-сон, ЎзР Товар ишлаб чиқарувчилари ва тадбиркорлари палатаси билан 1999 йил 7 декабрда 972-сон, ЎзР касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши билан 1999 йил 16 декабрда ДЖ-05/617-сон билан келишилган. ЎзР Адлия вазирлигига 1999 йил 22 декабря 858-сон билан рўйхатга олинган (ўзг. ва қўш. билан).

озод қилишни тұхтатиб туриш ҳақидаги қарор жойлардаги давлат ҳокимияти органлари томонидан қабул қилинади.

Ишдан озод қилинаётган шахслар ҳақидаги ахборот компьютер маълумотлар базасига ишдан озод қилинаётган ходимнинг фамилияси, исми ва отаси исми, жинси, касби, мутахассислиги, малакаси ва иш ҳақи миқдорини күрсаган ҳолда киритилади.

Кейинчалик, қонун ҳужжатларида ходимни меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш түғрисида огоҳлантириш учун назарда тутилган икки ойлик муддат тугагандан кейин, иш берувчи Бандликка кўмаклашиш марказига ходимларнинг ҳақиқатда ишдан озод қилинганлиги ҳақида ахборот беради.

Ижтимоий муҳофазага муҳтож шахслар учун иш ўринларини қисқартириш ёки йўқотиши ходимларнинг вакиллик органи (касаба уюшмаси кўмитаси), маҳаллий меҳнат органлари ва жойлардаги давлат ҳокимияти органлари билан келишилган ҳолда амалга оширилади (ижтимоий муҳофазага муҳтож шахслар учун иш ўринлари иш берувчилар томонидан жойлардаги давлат ҳокимияти органлари қарори бўйича ташкил этилади).

### **7-шарт. Ходимни огоҳлантириши**

Иш берувчи ходимни меҳнат шартномасини ходимлар сони (штати)нинг ўзгариши муносабати билан бекор қилиш нияти ҳақида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт. **Бу икки ой ҳисоби ходим огоҳлантириш билан таништирилган куннинг эртасидан бошланади.**

Ходимлар шахсан, яъни якка тартибда ва ёзма шаклда огоҳлантирилади. Бунинг учун ходим огоҳлантиришнинг ўзига ёки унга топширилган огоҳлантириш нусхасига имзо қўйиши керак (бу ҳолда огоҳлантиришнинг нусхаси иш берувчida қолади). Бу бўйича ташкилотларда маҳсус ҳужжат (масалан, журнал) юритилади, унда ходимларга огоҳлантириш топширилганлиги қайд этилади. Ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш түғрисида фақат меҳнат муносабатларини бекор қилиш хукуқига эга бўлган мансабдор шахс огоҳлантириши мумкин.

Амалиётда баъзан ходим огоҳлантиришга имзо чекишдан бош тортади. Бундай ҳолда ходимга гувоҳлар олдида тегишли ҳужжатни имзолашдан бош тортиш сабабини ёзма баён қилиш таклиф этилади. Агар ходим бундан ҳам бош тортса, иш берувчи гувоҳларни жалб қилган ҳолда маҳсус далолатнома тузиши керак, унда ходим меҳнат шартномасининг бекор қилиниши

мўлжалланаётганлиги ҳақида огоҳлантирилганлиги ва унинг хужжатни имзолашдан бош тортгани акс эттирилади.

Ходим огоҳлантиришни олишдан ёки огоҳлантириш топширилганлиги ҳақида имзо чекишдан бош тортганда икки ой ҳисоби ходим имзо чекишдан ёки огоҳлантиришни қабул қилишдан бош тортган қуннинг эртасидан бошланади.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Компенсация тўлаш иш берувчини меҳнат муносабатлари бекор қилинганда ходимга тўланиши керак бўлган бошқа тўловларни (фойдаланилмаган таътил учун компенсация, ишдан бўшатиш нафақаси, ЎзР МКнинг 67-моддасига кўра ишга жойлашиш даврида ўртача иш ҳақининг сақланиши) тўлашдан озод қилмайди.

Ходимнинг ишда бўлмаган вақти (ҳақ тўланадиган таътилларда ёки иш ҳақи сақланмайдиган таътилларда бўлиши, отгуллардан фойдаланиш ва ҳ.к.) меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддатига киритилади. Ходимни огоҳлантириш муддатига фақат вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, шунингдек унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти қўшилмайди. Бу ҳолда огоҳлантириш муддати ҳисоби ходим ишга чиқсан куннинг эртасидан бошланади.

### **8-шарт. Ходимга бўши кун берииш**

Ходимларнинг сони (штати) қисқартирилиши тўғрисидаги огоҳлантириш муддати давомида ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик хуқуки берилади. Меҳнат шартномаси, жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида, огоҳлантириш муддати даврида ходимга ҳафтада икки ёки уч кун ишга чиқмаслик хуқуки берилиши назарда тутилиши мумкин. Бунда мантикий фикр юритилса, - агар ходим ишга жойлашса, иш берувчи ходимга икки ой учун ўртача иш ҳақини тўламайди, маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган бўлса, меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин учинчи ой учун ҳам тўламайди.

Ҳафтанинг айнан қайси куни иш қидириш учун берилиши хусусида иш берувчи ва ходимнинг фикри турлича бўлиши мумкин. Айтайлик, ходим душанба кунлари ишга чиқмасликни афзал кўради, иш берувчига эса бу маъқул келмайди. Агар жамоа шартномасида бошқача шарт белгиланмаган бўлса,

ходимга бошқа ишни қидириш учун қайси кунни бериш масаласини иш берувчи ҳал этади.

Шунинг учун низолар келиб чиқишига йўл қўймаслик учун қайси кунни белгилаш масаласини олдиндан ишдан озод этилаётган ходим билан муҳокама қилиб олиш ҳамда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги огоҳлантиришда иш берувчи ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтанинг қайси кунини шу вақт учун иш ҳақини сақлаган ҳолда беришини аниқ кўрсатиш мақсадга мувофиқ.

### **9-шарт. Бўшаётган ходимларни ишга жойлаштириши чоралари**

Меҳнат шартномаси ходимлар сони (штати)нинг қисқариши муносабати билан бекор қилинганда иш берувчи мазкур асос бўйича меҳнат муносабатларини бекор қилиши тўғрисидаги огоҳлантиришнинг бутун даврида ходимни ишга жойлаштириш чораларини кўриши шарт. Бу шуни англатадики, огоҳлантириш даври давомида иш берувчи ҳар гал ташкилотда бўш ўрин пайдо бўлганда уни ишдан бўшаётган ходимга таклиф этиши лозим.

Номақбул оқибатлар юзага келмаслиги учун иш берувчиларга қуйидагича иш тутишни тавсия этамиз:

- ишни ёзма шаклда таклиф этишни;
- корхонада мавжуд барча бўш ўринларни айтишни;
- бутун огоҳлантириш даври давомида бўш лавозимларни таклиф қилишни;
- ишдан озод этилаётган ходимни ишга жойлаштиришнинг барча қонуний имкониятларидан фойдаланишни.

Ходимнинг таклиф этилган ишни рад этишини ёзма шаклда расмийлаштириб олиш мақсадга мувофиқ. Агар ходим бошқа ишни рад этаётгани ҳақида ёзиб беришдан бош тортса, бу ходимнинг ҳамкаслари томонидан имзоланган далолатнома тузиш, унда ишдан озод этилаётган ходим бошқа ишга ўтиш ҳақидаги таклифлар билан таништирилгани ва уларнинг бирортасига ҳам рози бўлмаганини қайд этиш лозим.

## **10-шарт. Ишдан озод этилаётган ходимга тўловлар ва кафолатлар**

Меҳнат шартномасини ЎзР МКнинг 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича бекор қилинганда ходимга унинг ўртacha ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади. Бу ходимнинг иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ўртacha ойлик иш ҳақи сақланиб қолади, бунда унга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам кўшиб ҳисобга олинади.

Агар ходим меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб ўн календарь кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтса, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага биноан учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойидан ўртacha иш ҳақи олиш хуқуқига эга бўлади. Ишсизлик нафақасини тўлаш ва ўртacha ойлик иш ҳақини сақлаш олдинги иш жойида амалга оширилади. Ходимга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, у ишсиз деб эътироф этилади.

Шундай қилиб, меҳнат шартномаси бекор қилинган куни **иш берувчи ходимга:**

- ходимнинг ўртacha ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақасини;
- ходимга шак-шубҳасиз тегадиган иш ҳақи суммасини;
- фойдаланилмаган таътил учун пуллик компенсацияни (агар меҳнат шартномаси бекор қилинган кунгача шундай таътил бўлса);
- огоҳлантиришнинг тегишли муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсацияни (агар меҳнат шартномаси тарафлари огоҳлантириш муддатини пуллик компенсация билан алмаштириш ҳақида келишиб олишган бўлса);
- ЎзР МКнинг 104-моддасига мувофиқ неустойкани (агар неустойка тўлаш муддатли меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса) **тўлаб бериши шарт.**

Ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси ЎзР МКнинг 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича бекор қилинганда таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун ушлаб қолинмайди.

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб

келган ишлар хажмининг қисқарғанлиги ёхуд корхонанинг тугатилғанлиги муносабати билан ишдан озод этилган ва ишсиз деб эътироф этилган<sup>83</sup> шахслар:

- эркаклар — 58 ёшга тўлганда ва иш стажи камида 25 йил бўлган тақдирда;
- аёллар — 53 ёшга тўлганда ва иш стажи камида 20 йил бўлган тақдирда пенсия олиш хуқуқига эга бўладилар («Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги ЎзР Қонунининг 14-моддаси).

Мехнат шартномаси бекор қилинган кун иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ҳамда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқ нусхасини бериши шарт.

### **3.19. Мехнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилингани учун иш берувчининг жавобгарлиги**

Ташкилот ходимлари сони (штати)ни уни қисқартириш йўли билан ўзгартириш тартиботининг бузилиши нафақат ходимнинг ишда тикланишига, балки иш берувчи учун унга мажбурий прогул вақти учун иш ҳақи тўлаш, ходимга етказилган моддий зарарни қоплаш, шунингдек меҳнат шартномасининг бекор қилиниши устидан шикоят бериш билан боғлиқ қўшимча харажатларни компенсация қилиш мажбуриятини келтириб чиқаради.

Мансабдор шахс томонидан меҳнат тўғрисидаги қонун хужжатларининг бузилиши ЎзР Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49-моддасига мувофиқ энг кам иш ҳақининг икки бараваридан беш бараваригача миқдорда жарима солишга сабаб бўлади. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбурияти юкландади (ЎзР МКнинг 274-моддаси).

Била туриб, ғайриқонуний равишда ишдан бўшатиш ёки ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорини бажармаслик, шундай қилмишлар учун маъмурий жазо қўлланилганидан кейин содир этилса, энг кам ойлик иш ҳақининг йигирма беш бараваригача миқдорда жарима ёки уч йилгача муайян хукуқдан маҳрум

<sup>83</sup>Ишсизлар деб ўн олти ёшдан то пенсия билан таъминланиш хукукини олишгача бўлган ёшдаги, ҳақ тўланадиган ишга ёки даромад келтирадиган машғулотга эга бўлмаган, иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва иш таклиф этилса, унга киришишга тайёр бўлган ёхуд касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтишга ёки малакасини оширишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли шахслар тан олинади (ЎзР МК 60-моддаси).

қилиш ёки уч йилгача ахлоқ тузатиш ишлари билан жазоланади (ЎзР ЖКнинг 148-моддаси биринчи қисми).

### **Ходимлар сони (штати)ни ўзгартириш тартиботини ўтказиш учун зарур ҳужжатларнинг намунавий рўйхати**

1. Янги штатлар жадвали;

Штатлар жадвалини ўзгартириш ҳақида буйруқ ёки штатлар жадвалига ўзгартиришлар киритиш ҳақида буйруқ;

3. Ишдан озод қилишга ҳар бир номзоднинг шахсий йифмажилди;

4. Комиссиянинг ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқни таҳлил қилиш асосида қабул қилинган баённомаси (қарори);

5. Касаба уюшмаси органига ходимларнинг оммавий равишда ишдан озод этилиши эҳтимоли тўғрисида ёзилган билдирувнома;

6. Бандликка кўмаклашиш марказига ходимни бўлажак ишдан озод қилиш ҳақида, унинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, билдириш хати (меҳнат органларида Давлат бандликка кўмаклашиш фондига бадалларни тўловчи сифатида рўйхатга олинган иш берувчилар учун);

7. Иш берувчининг касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига мурожаати ва бу органнинг меҳнат шартномасининг бекор қилинишига розилиги (рози эмаслиги) ҳақидаги қарори (агар бундай қарор жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса);

8. Иш берувчининг мурожаати ҳамда маҳаллий меҳнат органи ва жойлардаги давлат ҳокимияти органининг (иш берувчилар томонидан жойлардаги давлат ҳокимияти органларининг қарори бўйича ижтимоий муҳофазага муҳтоҷ шахслар учун яратилган иш жойларини қисқартириш ёки тугатиш учун) розилиги (ёки рози эмаслиги) ҳақидаги қарори:

- вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш учун;

- вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнат шартномасини уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин икки йил давомида бекор қилиш учун;

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун;

9. Иш берувчининг ходимни у билан меҳнат шартномасини ходимлар сони (штати)нинг ўзгариши муносабати билан бекор қилиш нияти тўғрисидаги ёзма огоҳлантириши;
10. Ходимнинг огоҳлантириш билан танишиб чиққанлиги ҳақида имзо чекишдан бош тортганлиги (агар ходим бош тортган бўлса) ҳақида далолатнома;
11. Ёзма шаклда расмийлаштирилган ходимга бошқа иш (лавозим) таклифи;
12. Ишдан озод этилаётган ходимнинг бошқа ишга ўтиш таклифини рад этгани ҳақида далолатнома, санани кўрсатган ҳолда (агар ходим рози бўлмаган бўлса);
13. Таклиф этилган ишга розилик ҳақида далолатнома (санани кўрсатган ҳолда ва ишдан озод этилаётган ходимнинг имзоси билан) – розилик берилган тақдирда;
14. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақида буйруқ, ишдан озод этилаётган ходимнинг буйруқ имзосини олганлиги ҳақидаги имзоси билан;
15. Ишдан озод этилаётган ходим қонунга кўра унга тегишли бўлган тўловларни олгани тўғрисида имзо чекилган тўлов ҳужжатлари;
16. Ходимга меҳнат дафтарчасини ҳамда тегишли тўловларни олиши зарурлиги тўғрисида юборилган хабарнома нусхаси (ходим уларни олиш учун келмаган ҳолларда);
17. Ходим ишдан озод этилиши тўғрисида Бандликка кўмаклашиш марказига ёзилган билдирувнома

### **3.20. Меҳнат шартномасини ўзгартириш ва уни бекор қилиш асослари**

Меҳнат шартномасини ўзгартириш ва уни бекор қилиш учун асосларнинг қатъий чекланган рўйхати мавжудлигига қарамай, амалиётда мазкур масала юзасидан турлича вазиятлар юзага келмоқда.

**Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари** (ЎзР МКнинг 97-моддасида назарда тутилган). Булар:

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

- 2) тарафлардан бирининг ташаббуси билан;
- 3) муддатнинг тугаши билан;
- 4) тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;
- 5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра. Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида бу шартнома иш берувчи томонидан корхона раҳбари, унинг ўринbosарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилганда, шунингдек қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин;
- 6) янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан.

Шу билан бирга, ташкилот раҳбари алмашганда, худди шунингдек ташкилот қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта тузилган, ажратилганда) янги мулкдор корхонанинг раҳбари унинг ўринbosарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир (ЎзР МКнинг 100-моддаси иккинчи қисмининг 6-банди).

## МУНДАРИЖА

Кириш.....	3
------------	---

## I БОБ

### МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ ТАШКИЛОТИДА ХОДИМЛАР БИЛАН МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ РАСМИЙЛАШТИРИШ

1.1. Меҳнат шартномасини тузиш ва расмийлаштириш.....	6
1.2. Муддатли меҳнат шартномасини тузиш.....	16
1.3. Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномасини тузиш.....	24
1.4. Меҳнат шартномасини тузишда 5 та хато.....	28
1.5. Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби.....	32
1.6. Тўлиқ шахсий моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиш....	35

## II БОБ

### МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ ТАШКИЛОТИДА ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШ ТАРТИБОТИ

2.1. Ишга қабул қилиш тартиботи ва ҳужжатларни расмийлаштириш.....	39
2.2. Иш берувчининг меҳнат муносабатлари соҳасидаги хатолари: меҳнат муносабатларини расмийлаштирмасдан қабул қилиш.....	46
2.3. Иш куни давомидаги танаффуслар.....	51
2.4. “Ўриндошлиқ асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида”ги Низомга киритилган ўзгартиш ва қўшимчалар тўғрисида.....	54
2.5. Ўриндоши ишга қабул қилиш.....	58
2.6. Ўриндош билан меҳнат муносабатларини расмийлаштириш.....	64
2.7. Меҳнат шартномасини ўзгариши асослари.....	68
2.8. Ўн саккизга тўлмаган ходимни ишга қабул қилишдаги чекловлар.....	82

2.9. Мехнат шароитлари заарли ва хавфли ишга қабул қилиш.....	85
2.10. Ишга қабул қилиш ғайриқонуний рад этилгандылыктын шикоятни қандай бериш керак?.....	91

### **ІІІ БОБ**

#### **МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ ТАШКИЛОТИДА ХОДИМЛАР БИЛАН МЕҲНАТ ШАРТНОМАЛАРИНИ БЕКОР ҚИЛИШ**

3.1. Мехнат шартномасини бекор қилиш.....	103
3.2. Мехнат шартномасини тарафларнинг келишувига кўра бекор қилиш шартларининг бузилиши.....	110
3.3. Синовдан ўтмаган ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш.....	114
3.4. Мехнат шартномасини тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиш.....	120
3.5. Ўриндошлиқ ҳақидаги талабларнинг бузилиши.....	131
3.6. Дафн қилиш нафақаси.....	132
3.7. Ходим номаълум сабабга кўра ишга келмаса...?.....	136
3.8. Прогул учун меҳнат шартномасини қандай қилиб тўғри бекор қилиш мумкин.....	140
3.9. Мехнат шартномасини бекор қилиш ҳақида буйруқ чиқариш...	154
3.10. Ходимга меҳнат дафтарчаси ва буйруқ нусхасини бериш.....	157
3.11. Иш берувчининг ишдан бўшатиш қуни меҳнат дафтарчасини бериш ва иш ҳақини тўлашни кечиктирганлиги учун жавобгарлиги.....	159
3.12. Қандай қилиб ходимни иш берувчи учун оқибатлар келтириб чиқармасдан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида огоҳлантириш керак.....	159
3.13. Мехнат шартномасини тиббий кўрсатмалар бўйича бекор қилиш.....	163
3.14. Ходимнинг эгаллаган лавозимига номувофиқлиги.....	165

3.15. Иш берувчи хомиладор аёллар ва уч ёшгача боласи бор аёллар билан меҳнат муносабатларини қачон бекор қилиш мумкин.....	167
3.16. Моддий жавобгар ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш.....	171
3.17. Меҳнат шартномасини штатлар қисқариши муносабати билан бекор қилиш.....	181
3.18. Меҳнат шартномасини ходимлар сони (штати) ўзгариши муносабати билан бекор қилиш шартлари.....	184
3.19. Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилингани учун иш берувчининг жавобгарлиги.....	196
3.20. Меҳнат шартномасини ўзгартириш ва уни бекор қилиш асослари.....	198



## ҚАЙДЛАР УЧУН

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

---

**М.Т.ХАМДАМОВА, Х.Қ.БҮРИЕВ**

**МАКТАБГАЧА ТАЪЛИМ ТАШКИЛОТИДА  
МЕҲНАТ ҚОНУНЧИЛИГИ ҲУЖЖАТЛАРИ  
БИЛАН ИШЛАШ**

*Услубий қўлланма*

*Муҳаррир Ш.Базарова*

*Саҳифаловчи-дизайнер К.Бойхўжаев*

Нашр лист. АА №0038. Босишига рухсат этилди **02.03.2020.**

Қоғоз бичими **60x84 1/16**. Шартли босма табоғи **11,7**.

Ҳисоб-нашр табоғи **12,2**. Адади **50**.

З-буортма.

«O‘zkitobsavdo» нашриётида тайёрланди.  
**100000**, Тошкент, Амир Темур кўчаси, **25**.

«DAVR MATBUOT SAVDO» МЧЖ босмахонасида чоп этилди.  
**100198**, Тошкент, Қўйлиқ, **4**-мавзе, **46**.