



САВОЛЛАР ВА ЖАВОБЛАР

шарҳлар,
амалиёт, тажриба,
ҳужжат намуналари

ЎЗБЕКИСТОННИНГ

меҳнат
тўғрисидаги
қонун ҳужжатлари

М. ГАСАНОВ
Е. СОКОЛОВ

ИККИНЧИ КИТОБ

**ИШ ВАҚТИ ҲАМДА
ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ**

07-111111
П-21.

М. ГАСАНОВ, Е. СОКОЛОВ

**ЎЗБЕКИСТОННИНГ
МЕҲНАТ ТЎҒРИСИДАГИ
ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ:
САВОЛЛАР ВА ЖАВОБЛАР**

ИККИНЧИ КИТОБ

**ИШ ВАҚТИ ҲАМДА
ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ**

ТОШКЕНТ „ЎҚИТУВЧИ“ 2001



Тақризчилар: Инсон ҳуқуқлари ва гуманитар ҳуқуқни ўрганиш маркази директори, юридик фанлар номзоди **О.З.Муҳаммадҷонов**

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси ҳузуридаги Амалдаги қонун ҳужжатлари мониторинги институти директори, юридик фанлар номзоди **А.С.Турсунов**

Юридик фанлар номзоди **Э.Ҳ.Халилов**

Мазкур нашр «Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар» туркумидаги навбатдаги китобдир.

Китобда иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга доир замонавий ёндашувлар тушунтирилиб, ходимларга бериладиган имтиёзлар ва кафолатлар кўриб чиқилган, амалий маслаҳатлар ва тавсиялар берилган, қонун моддаларини қўлланиш амалиётидан кўплаб мисоллар келтирилган, локал ва бошқа шартномавий ҳужжатларнинг вариантлари тавсия этилган.

Китоб меҳнатга оид муносабатларнинг иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга доир қисмини тўғри ташкил этиш учун зарур маълумотнома бўлиб, корхоналарнинг раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахсларига, ходимлар вакиллик органларининг аъзоларига, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари масалаларига қизиқувчи кенг китобхонлар оммасига амалий ёрдам беришга мўлжалланган.

Китобни тайёрлаш чоғида муаллифлар 2000 йил 1 июнгача бўлган ҳолатдаги норматив ҳужжатлардан фойдаландилар.

МУАЛЛИФЛАРДАН

1996 йилнинг апрелида амалиётга киритилган ва бозор иқтисодиёти шароитларига мўлжалланган Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси меҳнатни ташкил этишнинг мутлақо бошқача усулини мустаҳкамлаб берди. Бу усул туфайли ходимлар билан иш берувчилар кўпгина масалаларни, шу жумладан илгари қатъий марказлаштирилган тарзда тартибга солиб келинган масалаларни мустақил, ўзаро манфаатларни инобатга олган ҳолда ҳал этишда анча кенг имкониятларга эга бўлиб қолдилар.

Ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишни марказлаштирилган тарзда ҳал этиш таомилининг барҳам топтирилиши меҳнатга оид муносабатларни шартнома асосида тартибга солишга алоҳида аҳамият бахш этди ва бу билан шартномавий ҳужжатларнинг мавқеи, нуфузини оширди.

Эндиликда иш вақтига ҳамда дам олиш вақтига тааллуқли масалаларни тартибга солишда ҳам шартнома асоси муҳим ўринни эгаллаб турибди. Меҳнатга оид муносабатларнинг айна шу соҳасидаги кўпгина масалалар Меҳнат кодексига мувофиқ бундан буён локал ва (ёки) якка тартибдаги шартнома асосида ҳал этилиши керак ёки мумкин эканлиги (маълумки, илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодекси бундай имкониятни бермасди ҳисоб) юқорида айтилган фикрга далил бўла олади. Шу боис бу тартибга тўғри баҳо бермаслик ёки уни билмаслик, локал ва бошқа шартномавий ҳужжатларнинг йўқлиги ёки бундай ҳужжатларни ишлаб чиқишга юзаки муносабатда бўлиш на фақат ходимнинг, балки иш берувчининг манфаатларига ҳам жавоб бермайди, кўпинча иш вақти ва дам олиш вақти тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг қоидалари бузилишига олиб келади.

Ушбу маълумотномани тайёрлаш ва Сизга, азиз китобхон, уни тақдим этишдан мақсад-муддао иш вақти ҳамда дам олиш вақти соҳасидаги амал қилиб турган ҳуқуқий нормаларнинг моҳиятини қулай ва мақбул тарзда тushунтириш, эндиликда бу нормалар меҳнат тўғрисидаги қонунлардагина эмас, балки бошқа норматив ҳужжатларда, шу жумладан шартномавий ҳужжатларда назарда тутилиши мумкинлигини инобатга олган ҳолда уларни

амалий қўлланиш имкониятларини кўрсатиб беришдан иборат. Худди шу сабабли кўпгина ҳолларда китобхонлар эътиборини ҳозир амал қилаётган нормаларнинг аввалги Меҳнат қонунлари кодексига назарда тутилган нормалардан фарқ-тафовутига қаратишга ҳам ҳаракат қилинди.

Китоб уч қисмдан иборат.

Биринчи ва иккинчи қисмларга тегинчча иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга оид саволларга жавоблар киритилган. Учинчи қисмда шартномавий ҳужжатларга тушунча берилиб, шартнома асосида тартибга солиш соҳасига қайси масалалар кириши тушунтириб ўтилди. Бундан ташқари мазкур қисм шартномавий ҳужжатларнинг вариантларини (жамoa шартномаси ҳамда ички меҳнат тартиби қоидаларининг тегинчли бўлимлари, иш вақтининг мослашувчан режими тўғрисидаги низом, корхонадаги тезкор навбатчилик тўғрисидаги низом, узлуксиз иш стажи учун бериладиган таътил тўғрисидаги низом, меҳнат шартномаларининг турли вариантлари ва ҳоказо) қамраб олган бўлиб, улар китобхонни шартномага асосланган иш вақти ҳамда дам олиш вақтига тааллуқли масалаларни ҳал этиш имкониятлари билан муфассал таништиради.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида умумий қоидалардан ташқари айрим тоифадаги ходимларнинг (аёлларнинг ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларнинг, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг, ишни таълим билан бирга қўшиб олиб бораётган ходимларнинг) меҳнатини тартибга солувчи махсус нормалар ҳам борлигини эътиборга олиб, китобда ана шу ходимларнинг иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш хусусиятлари билан боғлиқ масалаларни ҳам етарлича ёритиб беришга ҳаракат қилинди.

Китобхонлар ўзларини қизиқтирган саволларга жавоб топишда ушбу туркумдаги биринчи китобнинг¹ «Маълумотномадан қандай фойдаланиш керак» деган бўлимида батафсил баён этиб ўтилган тартибга асосланадилар.

¹ Қаралсин: Гасанов М., Соколов Е. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб. – Тошкент: «Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси» нашриёт уйи, 1999, 3-4-б. (бундан буён матнда «Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб» деб юритилади)

ИШ ВАҚТИНИ ҲАМДА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ УМУМИЙ ҚОИДАЛАРИ

1

ИШ ВАҚТИНИ ҲАМДА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШ ҚАНДАЙ МАҚСАДДА АМАЛГА ОШИРИЛАДИ?

Ёлланиш асосида ишлаётган шахсларнинг иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш иш вақтидан оқилона фойдаланиш учун зарур шарт-шароит яратиш ҳамда меҳнатни муҳофаза қилиш ва ҳар бир ходимнинг Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 38-моддасида мустаҳкамлаб берилган дам олиш ҳуқуқи рўёбга чиқарилишини таъминлаш мақсадида амалга оширилади.

2

ИШ ВАҚТИНИ ҲАМДА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШ ЎЗАРО ҚАНДАЙ БОҒЛАНГАН?

Шунга эътибор бериш зарурки, иш вақти билан дам олиш вақти бир тарафдан зид, бошқа тарафдан қараганда эса муносабатдор ва ўзаро боғлиқ категориядир.

Дарҳақиқат, иш вақти муддатининг қисқартирилиши дам олиш вақти муддатининг узайишига олиб келади ва аксинча. Айни шу сабабли иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан ҳам бевосита, ҳам билвосита тартибга солиш амалга оширилади.

Масалан, қонун иш вақтининг энг кўп муддатини белгилаган тақдирда иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан бевосита тартибга солиш содир бўлади. Бироқ иш вақти муддатининг чекланиши пировард натижада дам олишга бўлган ҳуқуқнинг кафолатларидан биридир. Шундай экан, юқоридаги ҳолатда дам олиш вақтини билвосита тартибга солиш ҳам яққол намоён бўлади.

Бошқа бир мисол олайлик. Меҳнат кодексининг 128-моддаси кундалик дам олиш вақтининг энг кам муддатини расамадга сола бориб, дам олиш вақтини бевосита ва иш вақтини билвосита тартибга солади. Шуниси яхши аёнки,

ҳар қандай ҳолатда ҳам ишнинг тугаллаш вақти билан кейинги кунги ишни бошлаш вақти Меҳнат кодексининг 128-моддаси талабларига риоя этилган ҳолда белгиланиши керак.

3

МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИ АМАЛГА ОШИРАЁТГАН ШАХСЛАРНИНГ ИШ ВАҚТИНИ ҲАМДА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШГА ҲАМИША ҲАМ ҲОЖАТ БОРМИ?

Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасига мувофиқ ҳар ким эркин касб танлаш ҳуқуқига эга. Инсон меҳнат фаолияти соҳаси гоят хилма-хилдир. Меҳнат шартномаси асосида ишлаш, тадбиркорлик, ижодий фаолият билан шуғулланиш ва шу каби ишларни қилиш мумкин.

Инсон меҳнат фаолиятининг барча соҳаларидаги иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқ томонидан тўлиқ тартибга солиш қийин, тартибга солиб бўлмайди ҳам.

Чунончи, якка тартибдаги тадбиркорлик билан шуғулланаётган фуқаро қанча вақт ишлаб, қанча вақт дам олишини ўзи ҳал қилади. Айтайлик, адиб ёки бастакорнинг иш вақти ҳамда дам олиш вақтини расамадга солишнинг ҳам иложи йўқ.

Иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини тартибга солувчи меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг нормалари фуқаролик-ҳуқуқий шартномалар (пудрат шартномаси, ҳақ эвазига хизмат кўрсатиш шартномаси, муаллифлик шартномаси ва ҳоказо) асосида бир галлик ишни (топшириқни) бажараётган шахсларга татбиқ этилмайди. Шу билан бирга таъкидлаш жоизки, амалиётда фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларда ишни ёки топшириқни бажариш вақтини муайян даражада расамадга солиш ҳоллари ҳам учрайди. Кўпинча бажариладиган муддат шартлашиб олинади, баъзан эса куннинг мазкур иш ёки топшириқ бажарилиши лозим бўлган вақти айтилади. Аммо бундай ҳолатларда иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш амалга оширилмоқда деб ўйлаш хато бўлур эди. Бу ерда гап фақат фуқаролик-ҳуқуқий шартномаларда муддатни белгилаб олиш ҳамда бир галлик

иш ёки топшириқни бажариш тартибини аниқлаб олиш ҳақида бормоқда, ҳоло. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида иш вақти ҳамда дам олиш вақти соҳасида белгиланган кафолатлар бундай шартномалар тузган шахсларга татбиқ этилмаслиги ҳам бежиз эмас, албатта.

Меҳнатга оид муносабатлар юзага келишига меҳнат шартномаси асос бўлган жойларда иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш зарур бўлади.

Шуни ҳам таъкидлаб ўтиш ўринлики, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида иш вақти ҳамда дам олиш вақти соҳасида белгиланган кафолатлар ёлланиш асосида ишлаётган барча ходимларга татбиқ этилади. Эслатиб ўтамизки, Меҳнат кодекси 1-моддасининг учинчи қисмига биноан мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда¹, шунингдек айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

4 *МЕҲНАТ КОДЕКСИДА ИШ ВАҚТИНИ ҲАМДА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШГА ИЛГАРИ АМАЛДА БЎЛГАН МЕҲНАТ ҚОНУНЛАРИ КОДЕКСИДАН ФАРҚЛИ РАВИШДА ҚАНДАЙ ЁНДАШУВ АСОС ҚИЛИН ОЛИНГАН?*

Илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодекси иш вақти ҳамда дам олиш вақти муддатини тартибга солишнинг марказлаштирилган усулига асосланган эди. Иш вақти билан дам олиш вақти муддатини нормалаштириш фақат марказлаштирилган тарзда амалга оширилар ва қатъий (императив) хусусият касб этар эди. Бу иш вақти муддатини жамоа-шартномавий ёки яқка тартибда узайтириш ҳам, камайтириш ҳам ман этилади демак. Тўлиқсиз иш вақтини тартибга солиш бу қоидада йўл қўйилган бирдан бир истисно бўлиб, бундай иш вақтининг муддати меҳнат шартномаси тарафларининг келишувини билан белгила нар эди.

¹ Бундан буён матнда «корхоналар» деб юритилади.

Дам олиш вақти ҳам худди шу тахлит, қатъиян марказлаштирилган императив йўсинда тартибга солинар эди.

Меҳнат кодекси иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга асос қилиб олинган ёндашувларни бутунлай ўзгартирди. Энг асосийси шуки, мазкур Кодекс марказлаштирилган асосдаги тартибга солиш соҳасини анчагина торайтирди ҳамда локал ва яқка тартибдаги шартномавий расамадга солиш соҳасини кенгайтирди.

Ҳозирги пайтда иш вақти ҳамда дам олиш вақти соҳасидаги кафолатларнинг энг кам даражаси (иш вақти муддатининг чегараси, таътилнинг энг кам муддати, дам олиш кунларидаги, байрам кунларидаги ишлар ҳамда иш вақтидан ташқари ишлар учун ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори ва ҳоказолар) марказлаштирилган тартибда белгиланмоқда, шунингдек ходимнинг ҳуқуқларига риоя этилиши қатъий тарзда бажарилишига боғлиқ бўлган таомилга тааллуқли айрим масалалар (иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш, таътил бериш, таътидан чақириб олиш, таътилни бошқа муддатга кўчириш тартибини белгилаш ва шу сингари масалалар) ҳам айни шу тахлит тартибга солинади (ўзгаришлар тўғрисида **муфассалроқ билиш учун 9, 135-саволларга қаранг**).

Меҳнат кодексига назарда тутилган кафолатлар минимал кафолатлар бўлганлиги сабабли жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, шунингдек меҳнат шартномасида иш берувчининг маблағлари ҳисобидан ходимга қўшимча кафолатлар бериш (меҳнат ҳақини камайтирмаган ҳолда иш вақти муддатини қисқартириш, асосий таътил муддатини узайтириш, ҳақ тўланадиган, қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган қўшимча таътиллар бериш ва ҳоказолар) назарда тутилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун учинчи қисм, 301-саволга қаранг**).

Айни вақтда жамоа келишуви, жамоа шартномаси ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан ёмонлаштирмаслиги (таътил муддатини қонун ҳужжатларида кафолатланганлигига нисбатан камайтирмаслиги, иш вақтини унинг энг кўп муддатидан оширмаслиги) керак. Шунини назарда тутиш зарурки, Меҳнат кодексининг 5-

моддасига биноан меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганлигига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас. Бошқача қилиб айтадиган бўлсак, бундай шартлар юридик кучга эга бўлмайди. Бундай вазиятда иш берувчи ходимга қонун ҳужжатларида назарда тутилган ўша кафолатларни бериши шарт.

Назаримизда, ходимнинг ҳуқуқлари ва қонуний манфаатларини ҳимоя қилишда муҳим аҳамиятга эга бўлган яна бир ҳолатга ҳам эътиборни қаратиш ўринли кўринади.

Шуни эслатиб ўтиш жоизки, илгари амал қилиб келган Меҳнат қонунлари кодексида 1993 йилга қадар "камситиш" деган атама умуман ишлатилган эмас, мазкур Кодексга 1993 йил 2 сентябрда киритилган ўзгаришлар ва қўшимчаларга асосланган нормаларга қўра камситишга йўл қўйиб бўлмаслигига оид талаблар ишга қабул қилиш-у меҳнат ҳақи миқдорини белгилашга тааллуқли эди, холос.

Ҳозирги вақтда меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланишини назарда тутувчи норма Меҳнат кодексининг Умумий қисми таркибидаги 6-моддадан ўрин олган. Бу билан камситишга йўл қўйиб бўлмаслигини назарда тутувчи норма меҳнатга оид муносабатларнинг барча жиҳатига: меҳнат шартномаси тузиш ва бошқа ишга ўтказишга; меҳнат шартларини ўзгартириш ва меҳнат шартномасини бекор қилишга; меҳнатга ҳақ тўлашга; кафолатлар ва компенсацияларга; меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги ва меҳнатини муҳофаза қилишга ва бошқа жиҳатларга нисбатан қўлланилиши кераклигига алоҳида ургу берилмоқда. Табиийки, иш вақти ҳамда дам олиш вақти соҳасида ҳам камситишга йўл қўйилмайди.

Бундай ёндашув Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1958 йилда қабул қилинган "Меҳнат ва машғулотлар соҳасидаги камситишлар тўғрисида"ги 111-Конвенцияси талабларига тўла ҳамоҳангдир. Маълумки, Ўзбекистон Республикаси 1992 йилдан эътиборан Халқаро Меҳнат Ташкилотининг тўла ҳуқуқли аъзоси бўлиб, мазкур Конвенция мамлакатимиз томонидан 1997 йили ратификация қилинган.

Шуни ҳам таъкидлаб ўтиш керакки, Меҳнат кодексининг 6-моддаси меҳнатга оид муносабатларда камситиш-

ларга йўл қўйилмаслигини шунчаки эълон қилиб қўймайди, балки ходимнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва тиклаш механизмини мустаҳкамлаб ҳам беради. Мазкур модданинг учинчи қисмига биноан, меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.

5 ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИ ХАЛҚАРО МЕҲНАТ ТАШКИЛОТИНИНГ ИШ ВАҚТИ ҲАМДА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ СОҲАСИДАГИ ҚАЙСИ КОНВЕНЦИЯЛАРИГА ҚЎШИЛГАН?

Халқаро ҳуқуқнинг умум эътироф этилган қоидалари устунлиги принципи Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг муқаддимасида белгилаб қўйилган. Бу принцип кейинчалик “Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунида ҳамда бошқа бир қанча қонунларда янада ривожлантирилди ва аниқлаштирилди. Меҳнат кодексида алоҳида модда (10-модда) халқаро шартномалар, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг конвенциялари билан Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари нисбати масаласига бағишланган.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномаларига ҳамда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенцияларига тўла мувофиқ бўлиши керак.

Айни вақтда шунга эътибор берил зарурки, агар у ёки бу сабабга кўра меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциялари талабларига мувофиқлаштирилмаган бўлса, юқорида номлари зикр этилган халқаро-ҳуқуқий ҳужжатларнинг қоидалари бевосита қўлланилади ва миллий қонун ҳужжатларига нисбатан устуворликка эга бўлади.

Меҳнат кодексининг 10-моддасига биноан, Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномалари, шу жумладан Халқаро Меҳнат Ташкилотининг мамлакатимиз томонидан ратификация қилинган конвенциялари қоидалари,

агар улар Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида ўз аксини топмаган бўлса ҳам, қуйидаги ҳолларда қўлланилавериши керак, агар:

Меҳнатга оид муносабатларнинг у ёки бу жиҳатлари Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари билан тартибга солилмаган бўлса;

Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун Ўзбекистон Республикасининг қонунлари ва бошқа норматив ҳужжатларига нисбатан имтиёзлироқ қоидалар белгиланган бўлса.

Шуни ҳам айтиб ўтиш керакки, Меҳнат кодекси 10-моддасининг юқорида келтирилган талаблари барча халқаро шартномаларга эмас, фақат белгиланган тартибда амалга киритилган халқаро шартномаларга татбиқ этилади, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг ҳам ҳамма конвенцияларига эмас, фақат Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенцияларига татбиқ этилади.

"Ишнинг давом этиш муддатини ҳафтасига қирқ соатгача қисқартириш тўғрисида"ги 1935 йилда қабул қилинган 47-конвенция ва "Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар тўғрисида"ги 1936 йилда қабул қилинган 52-конвенция Халқаро Меҳнат Ташкилотининг иш вақти ҳамда дам олиш вақти соҳасидаги асосий конвенциялари бўлиб, Ўзбекистон Республикаси бу конвенцияларга 1995 йили қўшилган.

Таъкидлаш жоизки, Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари юқорида зикр этилган конвенцияларга мувофиқлаштирилган, баъзи ҳолларда эса мазкур конвенцияларда назарда тутилган минимал кафолатларга нисбатан ходимлар учун кафолатларнинг юқорироқ даражаси белгиланган.

Чунончи, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1935 йилдаги 47-Конвенциясига биноан иш вақти муддатини ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ белгилашга йўл қўйилмайди. Меҳнат кодексида ҳам назарда тутилишича, иш вақтининг муддати ҳафтасига қирқ соатдан ошмаслиги керак, айрим тоифадаги ходимлар (ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар, биринчи ёки иккинчи гуруҳ ногиронлари, ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар, алоҳида туста эга бўлган ишлардаги ходимлар ва бошқалар) учун эса меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан иш вақ-

тининг қисқартирилган муддати белгиланди. Мазкур Конвенцияга ҳамда Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 116-Тавсияномасига мувофиқ иш вақтининг нормал муддатидан ортиқча ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб қаралади ва унга оширилган ҳақ (камида 25 фоиз) тўланиши керак, ҳар бир мамлакатнинг ваколатли давлат органи муайян календарь давр мобайнида ишлаш мумкин бўлган иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп муддатини белгилаб қўяди.

Меҳнат кодексининг 124-моддасида назарда тутилганидек, ходим учун иш вақтининг белгиланган муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади (бу ходим учун юқорида зикр этилган халқаро-ҳуқуқий ҳужжатларда назарда тутилганига нисбатан анчагина имтиёзлироқ ёндашувдир). Иш вақтидан ташқари ишлар фақат ходимнинг розилиги билангина қўлланилиши мумкин.

Айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишда чеклаш назарда тутилган (Меҳнат кодекси 124-моддасининг учинчи қисми). Меҳнат кодексининг 157-моддасида иш вақтидан ташқари ишлар учун ҳақ тўлашнинг Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 47-конвенциясида белгиланган минимал миқдорига қараганда анча юқори миқдори мустаҳкамлаб берилган.

Меҳнат кодексининг 125-моддаси иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп муддатини белгилаб беради.

Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари Халқаро Меҳнат Ташкилотининг 1936 йилда қабул қилинган "Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار тўғрисида"ги 52-Конвенцияси талабларига ҳам мувофиқдир: биринчи иш йили таътил олиш учун зарур бўлган энг минимал давр олти ойни ташкил этади; касаллик туфайли, ҳомиладорлик ва туғиш таътили ва шу сингари сабабларга кўра ишда бўлинмаган давр таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киритилади; таътил даври учун ўртача иш ҳақига тенг ҳақ тўланади; меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходим фойдаланилмаган таътил учун пуллик компенсация олиш ҳуқуқига эга; ходимнинг таътил олиш ҳуқуқидан воз кечиш тўғрисидаги ёки минимал таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш тўғрисидаги келишув Меҳнат кодексининг 5-моддасига кўра ҳақиқий эмас деб топилади ва ҳоказо.

БИРИНЧИ ҚИСМ. ИШ ВАҚТИ

I БОБ. ИШ ВАҚТИ ТУШУНЧАСИ, ИШ ВАҚТИ-НИНГ ТУРЛАРИ ВА МУДДАТИ

1.1. Умумий қоидалар

6 ИШ ВАҚТИ ДЕГАНДА НИМА ТУШУНИЛАДИ?

Меҳнат кодексининг 114-моддасига биноан ходим иш тартиби ёки графигига (жадвалига) ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

Иш вақтидан фойдаланишда ходим томонидан ҳақиқатда ишланган вақтни (**7-саволга қаранг**), шунингдек ходим учун белгиланган иш вақти муддати доирасидаги, муҳлати ўтиши мобайнида иш бажарилмаган бўлса ҳам иш вақтига қўшиб ҳисобланадиган айрим даврларни (ходимнинг айбисиз бекор туриб қолинган даврлар, иш куни (смена) мобайнидаги ҳақ тўланадиган танаффуслар ва шу кабилар) фарқ қилмоқ лозим.

Иш вақти деб ҳисобланадиган вақтни аниқлаб олишни билиш муҳим амалий аҳамиятга эга. Зотан айтиш керакки, иш вақтига белгиланган тартибда ҳақ тўланиши лозим, айтиш керакки, иш вақтида ходим меҳнат шартномасида шартлашилган меҳнат вазифаларини бажариши, иш берувчи эса ундан бу вазифаларни бажаришни талаб қилишга ҳақлидир.

7 ХОДИМ ТОМОНИДАН ҲАҚИҚАТДА ИШЛАНГАН ВАҚТ ДЕГАННИ НИМА?

Ҳақиқатда ишланган вақт деганда у ёки бу календарь даврда ходим томонидан ўзи учун белгиланган норма доирасида ёки тайин этилган тартибда бу нормадан ташқари ишланган вақт тушунилади.

Шунга эътибор бериш керакки, ҳақиқатда ишланган вақт муддати ходим учун белгиланган иш вақти (смена) муддатига мос келиши ҳам, мос келмаслиги ҳам мумкин.

Чунончи, агар ходим иш вақтидан ташқари, дам олиш ёки байрам куни белгиланган тартибда ишлаган

бўлса, унинг ҳақиқатда ишлаган вақти иш вақтининг унинг учун белгиланган муддатидан ошиб кетади. Иш берувчи томонидан суиистеъмом қилишга йўл қўймаслик ҳамда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида Меҳнат кодекси ходим учун белгиланган иш вақти муддатига риоя этилишини таъминлашга қаратилган бир қанча кафолатларни мустаҳкамлаб берди, бу соҳада локал ва яқка тартибдаги шартномавий расамадга солиш ролини анчагина оширди.

Шуни таъкидлаш жоизки, муайян даврда ҳақиқатда ишланган вақт ходим учун белгиланган иш вақтининг ўша нормасидан кам бўлиши ҳам мумкин. Айтайлик, ходим касаллиги туфайли ишга чиқмаганда, бинобарин меҳнат вазифасини маълум давр мобайнида бажармаганда шундай бўлиши мумкин. Бундай ҳолларда ходим томонидан иш вақти муддатининг бажарилмаганлиги, яъни тўлиқ ишланмаганлиги узрли сабаб оқибатида келиб чиққан бўлиб, ходим тақдим этадиган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варағига ижтимоий суғурта маблағлари ҳисобидан ҳақ тўланиши керак. Ходимнинг ўзига белгиланган иш вақти нормасини узрсиз сабаб билан ишлаб бермаганлиги меҳнат вазифасини унинг томонидан бузиш деб таснифланади ва уни интизомий жавобгарликка жалб этиш учун асос бўлади.

8 *ИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШ ДЕГАН ТУШУНЧА НИМАНИ АНГЛАТАДИ?*

Иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш қуйидагиларни ўз ичига олади: иш вақти муддатини нормалаштириш; иш вақтидан фойдаланишни муайян тартибга солиш; иш вақтини ҳисобга олиш тартибини белгилаш.

Иш вақтини нормалаштириш – бу турли тоифадаги ходимлар учун муайян календарь даврлардаги иш вақти муддатини белгилашдир (**муфассалроқ билиш учун 117-саволга қаранг**).

Иш вақтидан фойдаланишни муайян тартибга солиш иш вақти режимини белгилашни (**муфассалроқ билиш учун 58-саволга қаранг**), шунингдек нормал меҳнат шартлари доирасидан четга чиқилган тақдирда иш вақтидан фойдаланиш хусусиятларини белгилаб қўйишни (**му-**

фассалроқ билиш учун 86 - 116-саволларга қаранг), ...
қозо этади.

Ва ниҳоят, иш вақтини ҳисобга олиш иш вақтини қайд этиб боришнинг муайян тизими ва тартибини ўрна-тишни англатади (**муфассалроқ билиш учун 123 - 131-саволларга қаранг**).

9 **ИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШГА** **МЕҲНАТ КОДЕКСИ ҚАНАҚА ЎЗГАРИШЛАР КИРИТДИ?**

Иш вақтини тартибга солиш билан боғлиқ кўпгина саволларга жавоб топиш, шу йўналишдаги масалаларни аниқлаштириб олиш учун иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга Меҳнат кодекси қанақа ўзгаришлар киритганлигини билиш зарур. Шунга эътиборни қаратиш лозимки, бу ўзгаришларнинг аксарияти меҳнатга оид муносабатларни локал ва яқка тартибдаги шартномавий расамадга солишни анчагина кенгайтириш билан боғлиқ бўлиб, ходимлар ва иш берувчилар таппаббускорлигини кучайтиришга, уларга илгари қатъий марказлаштирилган тарзда тартибга солиб келинган кўпгина масалаларни мустақил ҳал этиш имконини беришга қаратилгандир.

1. Меҳнат кодексида иш вақтига тааллуқли янги тушунчалар берилган ҳамда илгариги кўпгина тушунчалар ўзгартирилган. Масалан, Меҳнат кодексининг 114-моддасида биринчи бор иш вақти тушунчаси берилган (**6-саволга қаранг**), иш вақтидан ташқари ишларнинг илгариги тушунчасига ўзгаришлар киритилган. Эндиликда илгари бўлганидек, қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан ташқари эмас, балки ходим учун белгиланган иш вақти муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланадиган бўлди (**муфассалроқ билиш учун 102-саволга қаранг**), бундай ўзгаришлар қаторини яна давом эттириш мумкин.

2. Иш вақтини нормалаштириш масалаларида Меҳнат кодексида муҳим ва жиддий тафовутлар назарда тутилган.

Маълумки, илгари амал қилиб келган Меҳнат қонунлари кодексида белгиланган иш вақти нормалари (иш кунни, иш ҳафтаси муддати ҳамда уларни инобатга олган ҳолда бошқа календарь даврлар учун ҳисоблаб чиқарилган иш вақти нормалари) ҳар бир корхонада риоя этилиши

бўлса, унинг ҳақиқатда ишлаган вақти иш вақтининг унинг учун белгиланган муддатидан ошиб кетади. Иш берувчи томонидан суиистеъмом қилишга йўл қўймаслик ҳамда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш мақсадида Меҳнат кодекси ходим учун белгиланган иш вақти муддатига риоя этилишини таъминлашга қаратилган бир қанча кафолатларни мустаҳкамлаб берди, бу соҳада локал ва яқка тартибдаги шартномавий расамадга солиш ролини анчагина оширди.

Шуни таъкидлаш жоизки, муайян даврда ҳақиқатда ишланган вақт ходим учун белгиланган иш вақтининг ўша нормасидан кам бўлиши ҳам мумкин. Айтайлик, ходим касаллиги туфайли ишга чиқмаганда, бинобарин меҳнат вазифасини маълум давр мобайнида бажармаганда шундай бўлиши мумкин. Бундай ҳолларда ходим томонидан иш вақти муддатининг бажарилмаганлиги, яъни тўлиқ ишланмаганлиги узрли сабаб оқибатида келиб чиққан бўлиб, ходим тақдим этадиган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варағига ижтимоий суғурта маблағлари ҳисобидан ҳақ тўланиши керак. Ходимнинг ўзига белгиланган иш вақти нормасини узрсиз сабаб билан ишлаб бермаганлиги меҳнат вазифасини унинг томонидан бузиш деб таснифланади ва уни интизомий жавобгарликка жалб этиш учун асос бўлади.

8 *ИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШ ДЕГАН ТУШУНЧА НИМАНИ АНГЛАТАДИ?*

Иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш қуйидагиларни ўз ичига олади: иш вақти муддатини нормалаштириш; иш вақтидан фойдаланишни муайян тартибга солиш; иш вақтини ҳисобга олиш тартибини белгилаш.

Иш вақтини нормалаштириш – бу турли тоифадаги ходимлар учун муайян календарь даврлардаги иш вақти муддатини белгилашдир (**муфассалроқ билиш учун 117-саволга қаранг**).

Иш вақтидан фойдаланишни муайян тартибга солиш иш вақти режимини белгилашни (**муфассалроқ билиш учун 58-саволга қаранг**), шунингдек нормал меҳнат шартлари доирасидан четга чиқилган тақдирда иш вақтидан фойдаланиш хусусиятларини белгилаб қўйишни (**му-**

фассалроқ билиш учун 86 - 116-саволларга қаранг) тақозо этади.

Ва ниҳоят, иш вақтини ҳисобга олиш иш вақтини қайд этиб боришнинг муайян тизими ва тартибини ўрнатишни англатади (**муфассалроқ билиш учун 123 - 131-саволларга қаранг**).

9 ИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШГА МЕҲНАТ КОДЕКСИ ҚАНАҚА ЎЗГАРИШЛАР КИРИТДИ?

Иш вақтини тартибга солиш билан боғлиқ кўпгина саволларга жавоб топиш, шу йўналишдаги масалаларни аниқлаштириб олиш учун иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга Меҳнат кодекси қанақа ўзгаришлар киритганлигини билиш зарур. Шунга эътиборни қаратиш лозимки, бу ўзгаришларнинг аксарияти меҳнатга оид муносабатларни локал ва яқка тартибдаги шартномавий расамадга солишни анчагина кенгайтириш билан боғлиқ бўлиб, ходимлар ва иш берувчилар ташаббускорлигини қучайтиришга, уларга илгари қатъий марказлаштирилган тарзда тартибга солиб келинган кўпгина масалаларни мустақил ҳал этиш имконини беришга қаратилгандир.

1. Меҳнат кодексига иш вақтига тааллуқли янги тушунчалар берилган ҳамда илгариги кўпгина тушунчалар ўзгартирилган. Масалан, Меҳнат кодексининг 114-моддасида биринчи бор иш вақти тушунчаси берилган (**6-саволга қаранг**), иш вақтидан ташқари ишларнинг илгариги тушунчасига ўзгаришлар киритилган. Эндиликда илгари бўлганидек, қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан ташқари эмас, балки ходим учун белгиланган иш вақти муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланадиган бўлди (**муфассалроқ билиш учун 102-саволга қаранг**), бундай ўзгаришлар қаторини яна давом эттириш мумкин.

2. Иш вақтини нормалаштириш масалаларида Меҳнат кодексига муҳим ва жиддий тафовутлар назарда тутилган.

Маълумки, илгари амал қилиб келган Меҳнат қонунлари кодексига белгиланган иш вақти нормалари (иш куни, иш ҳафтаси муддати ҳамда уларни инобатга олган ҳолда бошқа календарь даврлар учун ҳисоблаб чиқарилган иш вақти нормалари) ҳар бир корхонада риоя этилиши

мажбурий нормалар бўлган, Меҳнат кодекси эса уларга ходим учун иш вақтининг кафолатланган муддати чегараси сифатида қарайди (**муфассалроқ билиш учун 10-саволга қаранг**). Бундан ташқари, Меҳнат кодекси: олти кунлик иш ҳафтаси шароитида ишлаш (илгари бўлганидек) учунгина эмас, балки беш кунлик иш ҳафтаси шароитида ишлаш учун ҳам иш вақти муддати чегарасини белгилаб берди (**12-саволга қаранг**); айрим ногиронлар учунгина эмас, балки ишлаётган барча I ва II гуруҳ ногиронлари учун (**17-саволга қаранг**), шунингдек уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар учун (**18-саволга қаранг**) иш вақтининг қисқартирилган муддатини жорий этди.

Меҳнат кодексида байрам кунлари арафасидаги ва тунги вақтдаги иш кунининг (сменанинг) муддатини бир соатга қисқартириш назарда тутилган бўлиб, у барча ходимларга кафолатланади, илгари бундай ҳуқуқдан иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланган ходимлар фойдаланмас эдилар (**муфассалроқ билиш учун 38, 39-саволларга қаранг**), тунги вақтдаги ишда ишланган давр учун иш вақти нормаси юқорида зикр этилган қоидадан келиб чиқиб шунга мувофиқ қисқартирилади (**муфассалроқ билиш учун 40-саволга қаранг**). Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш тартиби ҳам ўзгарган (**муфассалроқ билиш учун 20, 24-саволларга қаранг**), иш вақтини нормалаштиришга тааллуқли бошқа кўпгина масалаларда ҳам ўзгаришлар бор.

3. Иш вақтини тақсимлаш билан боғлиқ масалаларни, яъни ходимлар учун иш вақтининг у ёки бу режимини, шу жумладан илгари қонун ҳужжатларига мувофиқ фақат айрим тоифадаги ходимларгагина белгиланадиган иш вақти режимини белгилашга тааллуқли масалаларни Меҳнат кодекси бутунлай бошқача тарзда тартибга соладиган бўлди (**муфассалроқ билиш учун 60-саволга қаранг**). Хусусан, корхонада иш ҳафтаси турини белгилаш тартиби соддалаштирилди (**муфассалроқ билиш учун 65-саволга қаранг**), иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш ишини юритиш тартиби хусусида ҳам шундай дейиш мумкин (**муфассалроқ билиш учун 127-саволга қаранг**) ва ҳоказо.

4. Иш вақтидан фойдаланиш тартиби анча ўзгарди. Жумладан, эндиликда иш вақтидан ташқари ишларга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйиладиган бўлди (**муфассалроқ билиш учун 102-саволга қаранг**), илгари ходим иш вақтидан ташқари ишга муайян ҳолларда касаба уюшмаси қўмитаси розилиги билан жалб этилар эди. Айрим ходимларни дам олиш кунларида ва байрам (ишланмайдиган) кунлари ишга жалб этишнинг мутлақо бошқача тартиби жорий этиладиган бўлди (**муфассалроқ билиш учун 93-саволга қаранг**), шунингдек нормал меҳнат шартидан четлашшга тўғри келадиган ишларни чеклашнинг янги, янада муқобил тартиби татбиқ этиладиган бўлди (**муфассалроқ билиш учун 86, 95, 107-саволларга қаранг**).

5. Меҳнат кодекси биринчи марта иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларидаги ишлар учунгина эмас, балки тунги вақтдаги иш учун ҳам ҳақ тўлашнинг энг кам миқдорини жуда аниқ қилиб белгилаб берди ҳамда корхоналарга нормал меҳнат шартларидан четлашилган ҳолда бажарилган иш учун ҳақ тўлашнинг аниқ (қонунда белгиланганидан кам бўлмаган) миқдорини шартномавий тартибда белгилаш имкониятини берди (**муфассалроқ билиш учун 91, 99, 109-саволларга қаранг**).

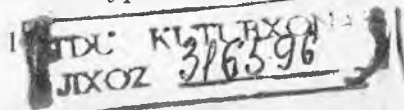
Кейинги саволлар юзасидан тайёрланган жавобларда иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда Меҳнат кодекси амалга киритилганидан кейинги юқорида зикр этилган ва бошқа ўзгаришларга янада муфассалроқ тўшунтириш берилмоқда.

10

ИШ ВАҚТИ МУДДАТИНИНГ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА НАЗАРДА ТУТИЛГАН НОРМАЛАРИНИ ЎЗГАРТИРИШ МУМКИНИМИ?

Илгариги Меҳнат қонунлари кодексида ҳам ҳозир амал қилиб турган Меҳнат кодекси сингари қирқ соатлик иш ҳафтаси иш вақтининг нормал муддати деб ҳисобланарди.

Бироқ шунга эътиборга олиш жоизки, илгари амал қилган қонун ҳужжатлари ходимларга тўлиқсиз иш вақти белгиланадиган ҳоллардан ташқари барча ҳолларда иш вақти нормалари ўзгармас ва мажбурий эканлигига асос-



ланган эди. Бу нормаларни ўзгартириш учун қонун ҳужжатларига тегишли ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш тақозо этилар эди. Айни шу боис марказлаштирилган тартибда белгиланган иш вақтининг йиллик балансини таъминлаш қонун ҳужжатлари билан корхоналар раҳбарлари зиммасига юкланган мажбуриятлардан бири эди.

Меҳнат кодекси ҳамда унинг асосида қабул қилинган норматив ҳужжатлар эндиликда иш вақти нормаларининг фақат чегарасини мустаҳкамлаб берди. Иш вақти муддатини ана шу нормаларга нисбатан узайтиришга йўл қўйилмайди. Ана шу белгиланган нормалар доирасида ходимлар учун, агар корхона олдида турган вазифаларни ҳал этишга етарли бўлса, иш кунининг (сменанинг) ёки иш ҳафтасининг камайтирилган муддати белгиланиши мумкин.

Бошқача қилиб айтганда, жамоа келишувлари ва жамоа шартномалари, шунингдек ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларининг шартлари иш берувчининг ҳақиқий иқтисодий имкониятларидан келиб чиқиб, ё муддати чегараси қонун ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилган ўша иш вақти нормаларини мажбурий нормалар сифатида қолдиришни, ёки ходимлар учун уларнинг меҳнатига тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш берувчининг маблағлари ҳисобидан иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилашни назарда тутиши мумкин (**учинчи қисм, корхона жамоа шартномасининг иккинчи вариантига (2-банд) қаранг**).

11 Қонун ҳужжатларида иш вақтининг қандай турлари назарда тутилган?

Меҳнат кодексида иш вақтининг қуйидаги турлари назарда тутилган:

- иш вақтининг нормал муддати;
- иш вақтининг қисқартирилган муддати;
- тўлиқсиз иш вақти.

Иш вақтининг мазкур турлари муддати жиҳатидан ва белгиланиш тартиби бўйича бир-биридан фарқ қилади. Чунинчи, иш вақтининг нормал муддати Меҳнат кодексида тайин этилган бўлиб, қисқартирилган ёки тўлиқсиз иш вақти белгиланмаган барча ҳолларда қўлланади (**12-саволга қаранг**).

Қисқартирилган иш вақтининг муддати чегараси қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, жамоа шартномасида белгилаб қўйилиши мумкин. унинг аниқ муддати эса ходим билан тузилган меҳнат шартномасида белгиланади **(13, 15-саволларга қаранг)**. Қисқартирилган иш вақти шароитида ишлаганда ходим нормал иш вақтида ишлаганда қанча меҳнат ҳақи оладиган бўлса, шунча ҳақ олади.

Тўлиқсиз иш вақти ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Ходимни нормал (қисқартирилган) иш вақтидан тўлиқсиз иш вақтида ишлашга ва аксинча, тўлиқсиз иш вақтидан нормал (қисқартирилган) иш вақтида ишлашга фақат унинг ўз розилиги билан, меҳнат шартномасига тегишли ўзгартишларни кiritган ва буйруқ билан лозим даражада расмийлаштирган ҳолда ўтказиш мумкин **(муфассалроқ билиш учун 57-саволга қаранг)**.

Тўлиқсиз иш вақти шароитида ишлаганда ходимга меҳнат ҳақи унинг ишлаган вақтига мутаносиб равишда, меҳнатга ҳақ тўлашнинг ишбай тизимида эса ҳақиқатда бажарган иши учун тўланади **(42, 44-саволларга қаранг)**.

1.2. ИШ ВАҚТИНИНГ НОРМАЛ МУДДАТИ

12 ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА МУВОФИҚ ИШ ВАҚТИНИНГ ҚАЙСИ МУДДАТИ НОРМАЛ МУДДАТ ҲИСОБЛанаДИ?

Қонун ҳужжатлари иш ҳафтаси муддатини ҳамда иш куни муддатини тайин этиш тариқасида иш вақти нормасини белгилайди. Жумладан, Меҳнат кодекси 115-моддасининг биринчи қисмига биноан олти кунлик иш ҳафтасида ҳам, беш кунлик иш ҳафтасида ҳам иш вақти ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

У ёки бу корхонада кундалик ишнинг нормал муддати иш ҳафтаси турига, яъни ҳафтадаги иш кунлари миқдорида боғлиқ.

Меҳнат кодекси 115-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, агар корхонада олти кунлик иш ҳафтаси жорий этилган бўлса, ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Қонун ҳужжатларида белгиланган нормалар фақат давлат корхоналарига татбиқ этилади деб ўйлайдиганлар

янглишадилар. Бу нормаларга риоя этиш тўғрисидаги талаблар мулк шаклидан қатъи назар беистисно барча корхоналарга, шунингдек ёлланма ходимлар меҳнатидан фойдаланувчи жисмоний шахсларга тааллуқлидир.

Ҳар кунги иш муддати ва иш ҳафтаси муддати чегарасининг қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган нормаларини инобатга олган ҳолда бошқа календарь даврларга (ун кунлик, ойлик, йилнинг чораги учун, йиллик ва ҳоказо) ҳам иш вақти муддатининг чегараси нормалари тайин этиб қўйилади (**муфассалроқ билиш учун 120-саволга қаранг**). Чунончи, икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси асосида фаолият юритадиган корхоналарда амалда кўпинча шундай режим жорий этиладики, унга кўра ходимлар ҳар кунги саккиз соатлик ишга жалб этиладилар ($5 \times 8 = 40$ соат). Фаолияти бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтасига асосланган корхоналарда аксар ҳолларда беш кун етти соатдан ва бир кун беш соатдан ишлаш таомилга кирган ($5 \times 7 + 5 = 40$ соат).

Табиийки, иш вақти муддати чегарасини иш кунлари бўйича тақсимлашнинг бошқача тартиби ҳам назарда тутилиши мумкин (**125-саволга қаранг**).

Энг асосийси, иш вақтининг муддати чегараси ҳафтасига қирқ соатдан ошиб кетмаслиги ҳамда кунлик иш муддати назарда тутилган чегарадан – тегишинча олти кунлик иш ҳафтасида етти соатдан ва беш кунлик иш ҳафтасида саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

У ёки бу давр учун иш вақтининг нормал муддатини ҳисоблаш чоғида юқорида зикр этиб ўтилган талаблардан ташқари Меҳнат кодексида назарда тутилган бошқа талаблар ҳам ҳисобга олинмоғи лозим. Хусусан, байрам кунлари арафасида кундалик ишнинг ва тунги вақтдаги ишнинг муддати камида бир соатга қисқариши (**14, 122-саволларга қаранг**) ва ҳоказолар инобатга олинishi зарур.

1.3. ИШ ВАҚТИНИНГ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИ

13

*ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ ҚАЙСИ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР
УЧУН ИШ ВАҚТИНИНГ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИНИ
НАЗАРДА TUTАДИ?*

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи ҳолати, меҳнат шароитлари, меҳнат вазифалари-

нинг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Бундай ходимларнинг рўйхати Меҳнат кодекси 116-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган бўлиб, унга кўра иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар (**муфассалроқ билиш учун 16-саволга қаранг**);

- I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар (**муфассалроқ билиш учун 17-саволга қаранг**);

- уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар (**муфассалроқ билиш учун 18-саволга қаранг**);

- ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар (**муфассалроқ билиш учун 20-саволга қаранг**);

- алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар (**муфассалроқ билиш учун 36-саволга қаранг**).

14

АМАЛДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ БАЙРАМ КУНЛАРИ АРАФАСИДАГИ ВА ТУНГИ ВАҚТДАГИ ИШ КУНИ ҚИСҚАРТИРИЛИШINI НАЗАРДА ТУТАДИМИ?

Олдинги саволга жавобда фақат айрим тоифадаги ходимлар (вояга етмаганлар, I ва II гуруҳ ногиронлари, бюджетдан таъминланадиган муассаса ва ташкилотларда ишлаётган, ёш болали аёллар, ноқулай меҳнат шароитларидаги, шунингдек алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар) учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланиши ҳақида сўз юритилган эди. Амалдаги қонун ҳужжатлари бундан ташқари барча ходимлар, шу жумладан номлари юқорида зикр этилган ходимлар учун байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасидаги иш вақтини (**муфассалроқ билиш учун 38-саволга қаранг**) ҳамда тунги вақтдаги иш вақтини (**муфассалроқ билиш учун 39-саволга қаранг**) камида бир соатга қисқартиришни ҳам назарда тутди. Шуниси ҳам борки, байрам кунлари арафасидаги ва тунги вақтдаги иш вақти муддатини қисқарти-

ришнинг Меҳнат кодексига белгиланган тартиби илгариги Меҳнат қонунлари кодексига назарда тутилган тартибдан анчагина фарқ қилади, иш вақтини ҳафта, ой ва бопқа календарь даврларга тақсимлаш чоғида айни ана пунга алоҳида эътибор қилиш керак (**муфассалроқ билиш учун 38, 40-саволларга қаранг**).

15

ИШ ВАҚТИНИНГ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИДА ИШЛАШ ҲУҚУҚИГА ЭГА БЎЛГАН ШАХСЛАР ДОИРАСИНИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА БЕЛГИЛАНГАНИГА НИСБАТАН КЕНГАЙТИРИШ МУМКИНМИ?

Жамоа келишувлари ва жамоа шартномасида, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларга қўшимча равишда корхонанинг бошқа ходимларига ҳам иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 119-саволга ҳамда учинчи қисм, 2-илованинг 2 ва 5-бандларига қаранг**). Шундай бўлган тақдирда ҳам иш вақтининг белгиланган қисқартирилган муддатига риоя этиш иш берувчининг бурчи, мажбуриятидир. Шу билан бирга ходимнинг меҳнатига ҳақ тўлашнинг илгариги шартлари сақланиб қолади, яъни илгариги мансаб оклади тўлана беради, меҳнатга ишбай ҳақ тўланадиган ҳолларда эса ишбай баҳолаш тегишсинча қайта кўриб чиқилади. Бу талабларга риоя этиш қисқартирилган иш вақтини ходимга тўлиқсиз иш вақти белгилашдан фарқловчи асосий шартдир (**муфассалроқ билиш учун 43-саволга қаранг**).

16

ЎН САККИЗ ЁШГА ТЎЛМАГАН ХОДИМЛАР УЧУН ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ ИШ ВАҚТИ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИНИНГ ҚАНДАЙ НОРМАЛАРИНИ НАЗАРДА TUTАДИ?

Меҳнат кодексининг 242-моддасига биноан иш вақтининг муддати ҳафтасига:

- ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга – ўттиз олти соатдан;

- ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган ходимларга (таътил даврида ишлаётган ўн тўртдан ўн олти ёшгача бўлган ўқувчиларга) – йигирма тўрт соатдан;

- ўқув йили мобайнида ўқишдан бўш вақтларида ишлаётган ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ўқувчиларга – ўн саккиз соатдан;

- ўқув йили мобайнида ўқишдан бўш вақтларида ишлаётган ўн тўртдан ўн олти ёшгача бўлган ўқувчиларга – ўн икки соатдан ошиши мумкин эмас.

Ўспиринларнинг кундалик ишининг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидалари, иш сменаси жадвалларида ёки бевосита меҳнат шартномасида тайин қилинади. Бироқ ҳар қандай ҳолда ҳам иш ҳафтасининг умумий муддати қонун ҳужжатларида улар учун ёшларига яраша белгиланган ўша иш вақти нормасидан кўп бўлиши мумкин эмас.

17

ИШЛАЁТГАН I ВА II ГУРУХ НОГИРОНЛАРИ УЧУН ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА ИШ ВАҚТИ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИНИНГ ҚАНДАЙ НОРМАЛАРИ БЕЛГИЛАНГАН?

I ва II гуруҳ ногирони ҳисобланган ходимларга Меҳнат кодекси 220-моддасининг учинчи қисмига биноан меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

ТМЭКнинг ходимга I ва II гуруҳ ногиронлигини белгилаш ҳақидаги хулосаси иш вақтининг қисқартирилган муддати учун асос бўлади.

Масалан, 8000 сўм ойлик маош олиб ишлаётган бухгалтерга 1 июлда ТМЭК хулосаси билан II гуруҳ ногиронлиги белгиланди дейлик.

Иш берувчи ана шундай хулосага асосан мазкур ходимга унинг илгариги мансаб маошини (8000 сўм) сақлаб қолган ҳолда ҳафтасига ўттиз олти соат ҳисобидан кундалик иш муддатини жорий этиши (иш кунини бошлаш ва тугатиш муддатини белгилаши), ўттиз календарь кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таътил бериши (**181-саволга қаранг**) ва меҳнат шартномасига тегишли ўзгаришлар киритиши шарт.

Агар иш берувчи ТМЭК хулосаси бўлишига қарамай, қонун ҳужжатлари талабларини бажармаса ва мазкур ходимга иш вақтининг аввалги режимида ишлай беришга йўл қўйса (айтайлик, ногирон шахс ўз меҳнат ҳуқуқларини билмаслиги оқибатида), ходимга ногиронлик белгиланган-

лиги иш берувчига маълум бўлган кундан эътиборан ходимнинг ҳафтасига 36 соатдан ортиқ ишлаган муддати иш вақтидан ташқари иш ҳисобланади. Бундай ҳолларда ходимнинг иш вақтидан ташқари бажарган ишига оширилган (камида икки ҳисса миқдориди) ҳақ тўлаш ҳамда унга иш вақтининг қисқартирилган муддатини жорий этиш ҳақидаги талаби қаноатлантирилиши керак.

18

УЧ ЁШГА ТЎЛМАГАН БОЛАЛАРИ БОР, БЮДЖЕТ ҲИСОБИДАИ МОЛИЯВИЙ ЖИҲАТДАН ТАЪМИНЛАНДИГАН МУАССАСАЛАР ВА ТАШКИЛОТЛАРДА ИШЛАЁТГАН АЁЛЛАР УЧУН ИШ ВАҚТИНИНГ ҚАНДАЙ МУДДАТИ БЕЛГИЛАНГАН?

1999 йил 14 апрелда қабул қилинган, 1999 йил 1 июлдан эътиборан кучга киритилган “Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни билан Меҳнат кодексининг 116-моддасига қўшимча киритилди. Бундан ташқари Кодекс 228¹-модда билан тўлдирилди (**учинчи қисм, 9-иловага қаранг**).

Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга ана шу қўшимчаларга мувофиқ иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланадиган бўлди.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати чоғида бундай аёллар меҳнатига ҳақ ҳар кунги нормал иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган миқдорда тўланади.

Шунга эътибор бериш зарурки, бу нормани қўлланиш фақат уч ёшга тўлмаган боласини амалда тарбия қилаётган, ўзлари эса бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар ва бошқа шахсларга (Меҳнат кодексининг 238-моддаси) татбиқ этилади. Бу бюджет ҳисобидан молиявий таъминланмайдиган корхоналарда бундай имтиёз жамоа шартномасида корхоналарнинг ўз даромадлари ҳисобидан белгиланиши мумкин демакдир.

Ноқулай меҳнат шaroитларида ишлаётганларнинг ҳаммасини меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари икки гуруҳга бўлади. Биринчи гуруҳга ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шaroитларида ишлаётганлар киритилади. Меҳнат жараёнида соғлиғига ишлаб чиқаришнинг зарарли омиллари таъсир этадиган бошқа барча ходимлар иккинчи гуруҳга киради.

Амалдаги қонун ҳужжатлари ана шу гуруҳларнинг ҳар бирига мансуб ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш тартибини назарда тутлади.

Чунончи, Меҳнат кодекси 117-моддасининг учинчи қисмига биноан меҳнат шaroити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади **(муфассалроқ билиш учун 21, 22-саволларга қаранг)**.

Меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган иккинчи гуруҳ ходимлари иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш тартиби аввалгисидан бир мунча бошқачароқ ва фарқ қиладиган бўлганлиги учун ҳам алоҳида эътибор беришни тақозо этади. Шу билан бирга Меҳнат кодекси буни эркин тарзда эмас, қонун ҳужжатларида қатъий белгилаб қўйилган тартибда амалга оширишни талаб қилади.

Юқорида зикр этилган барча ҳолларда иш вақтининг аниқ муддатини белгилаш чоғида шуни инобатга олиш зарурки, иш вақтини белгиланган (Ҳукумат томонидан ёки иш жойларини аттестациядан ўтказиш натижалари асосида) нормаларга мувофиқ ҳолда қисқартириш, агар ходим бундай ишларни тўлиқ иш кунда, яъни иш вақтининг камида 80 фоизи мобайнида бажариши керак бўлган тақдирдагина амалга оширилади **(20-саволга қаранг)**.

Меҳнат жараёнида амалда деярли ҳар бир ходим у ёки бу даражада физикавий, кимёвий, биологик ёки ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсирига (шовқин, билинар-билинемас титраш-тебраниш бўлиши, етарлича ёритилмаганлик, ишда электрон-ҳисоблаш машиналари, видеотерминаллар, электрон-ҳисоблаш тизимлари ва ҳоказолардан фойдаланилиши) дуч келади. Бироқ у ёки бу иш жойида бундай омиллар таъсир этган барча ҳолларда ҳам ходимни ноқулай меҳнат шaroитларида ишлаёттир деб бўлмайди, қолаверса айни шу сабабдан у Меҳнат кодексининг 117 ва 137-моддаларига мувофиқ иш вақтининг қисқартирилган муддати ва қўшимча таътил белгиланиши ҳуқуқига эга деб бўлмайди ҳам.

Шуни эслатиш жоизки, илгари, Меҳнат кодекси амалга киритилгунга қадар, яъни 1996 йил 1 апрелга қадар зарарли меҳнат шaroитларида ишлаётган ва иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланиши ҳуқуқига эга бўлган ходимларнинг рўйхати марказлаштирилган тартибда тасдиқланадиган Меҳнат шaroитлари зарарли бўлган ишлаб чиқаришлар, цехлар, касблар ва лавозимлар рўйхати ва унинг илова йўриқномасига биноан тайин этилар эди.

Меҳнат кодекси амалга киритилганидан кейин мазкур Рўйхат ва тегишинча унинг илова йўриқномаси юридик кучини йўқотди.

Илгариги тартибнинг ўзгартирилиши ва мазкур Рўйхатнинг бекор қилиниши аввало энг янги технология ва ускуналарга асосланган замонавий ишлаб чиқаришларнинг хусусиятлари тақозосидир. Бундай ишлаб чиқариш бўлар экан, бир тарафдан, ноқулай меҳнат шaroитларида ишлаётган барча ходимларни қамраб оладиган; иккинчи тарафдан эса, илгариги Рўйхатга кўра зарарли иш саналган, аммо энди, шу иш замонавий ускуналарда ёки янги технологиядан фойдаланилган ҳолда бажарилганда зарарли таъсир омилларидан қисман ёки тўлиқ ҳимоя этилган ҳолларда, бундай ишдагиларни истисно этадиган му-

қобил рўйхатни белгилаб олиш го'ят мушкул, аниқроғи мумкин эмас.

Шу сабабли Меҳнат кодексида мустаҳкамлаб берилган тартиб меҳнат шароитларини илгари бўлганидек касблар бўйича эмас, меҳнат жараёнида ходим соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этиши мумкин бўлган ҳар бир аниқ иш жойи бўйича баҳолашни талаб қилмоқда.

Бу тартиб Меҳнат кодекси 117-моддасининг иккинчи қисмида таърифлаб берилган бўлиб, унга биноан корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномасида, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланган услубияти асосида белгиланади¹.

Ана шу мақсадда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги билан ҳамкорликда Меҳнат шароитларини баҳолаш ҳамда иш жойларини аттестациядан ўтказишнинг махсус услубиятини ишлаб чиқди ва бу ҳужжат Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1996 йил 28 май кuni 247-тартиб рақами билан рўйхатга олинди.

Мазкур ҳужжат мулк шаклидан қатъи назар барча корхоналар ижро этиши мажбурий ҳисобланган норматив ҳужжатдир, бинобарин қонун (Меҳнат кодексининг 117 ва 137-моддалари) уни ишлаб чиқиш ва тасдиқлашни айна шу вазирликлар зиммасига юкланишини белгилаган. Услубиятда меҳнат шароитларини баҳолашни ҳамда меҳнат шароитлари бўйича иш жойларини аттестациялашни ўтказиш тартиби тайин этилган.

Корхонада иш жойларини махсус тузилган комиссия томонидан, тегишли мутахассисларни жалб этган ҳолда аттестациядан ўтказиш асносида у ёки бу иш жойидаги ("иш жойи" атамаси нимани англатишини билиш учун би-

¹ Меҳнат кодекси 117-моддасининг иккинчи қисми матни 1999 йил 24 августда қабул қилинган «Ўзбекистон Республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни таҳририда келтирилмоқда.

ринчи китобнинг¹ 198-саволига қаранг) ишлаб чиқариш муҳитининг физикавий, кимёвий, биологик омиллари, меҳнат жараёнининг оғирлиги ва зўриқтирувчанлиги асбоб-ускуналар ёрдамида комплекс тадқиқ қилинади. Ўлчов ва кузатув натижалари Услубиятда назарда тутилган маҳсус варақча-картага киритиб борилади ва умумлаштирилади (**муфассалроқ билиш учун 29 - 31-саволларга қаранг**). Агар мазкур иш жойида юқорида зикр этилган барча омиллар таъсирининг алоҳида олинган натижалари меҳнатнинг зарарлилиги ва хавфлилиги туркум ва даража бўйича Услубиятда белгилаб қўйилган кўрсаткичга мувофиқ бўлса (**25-саволга қаранг**) ёки бу кўрсаткичдан ошиб кетган бўлса, демак мазкур иш жойидаги меҳнат шароитлари ноқулай меҳнат шароитларига киради². Зарарлилигининг муайян туркуми ва даражасига тааллуқли ишларни бажаришда банд бўлган ходимларга Меҳнат кодексининг 117-моддасида назарда тутилган иш вақтининг қисқартирилган муддати ҳақидаги талаблар (**муфассалроқ билиш учун 26-саволга қаранг**) ҳамда 137-моддасидаги қўшимча таътил белгилаш хусусидаги талаблар (**муфассалроқ билиш учун 187, 188-саволларга қаранг**) татбиқ этилади.

Бундан ташқари ноқулай меҳнат шароитларидаги иш (шу жумладан ўта зарарли ва ўта оғир иш) учун ходимда иш кунининг қисқартирилган муддати белгиланишига бўлган ҳуқуқ юзага келиши учун қонун ҳужжатларига мувофиқ яна бир шартга риоя этиш талаб қилинадики, унга албатта эътибор бериш зарур. Бу ҳуқуқ ходимда, агар у юқорида зикр этиб ўтилган шароитда иш бажариши билан тўлиқ иш кунни мобайнида банд бўлган тақдирдагина юзага келади. Меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари бўйича иш жойларини аттестациялаш услубиятига биноан тўлиқ иш кунни деганда иш жойининг аттестациясига мувофиқ бўлган шароитларида иш вақтининг камида 80 фоизи мобайнида иш бажариш тушунилади.

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

² Мазкур Услубият Меҳнат кодекси 117-моддасининг иккинчи қисмига қўшимча ва ўзгартишлар киритилгунга қадар тасдиқланган ҳамда рўйхатдан ўтказилган бўлиб, меҳнат шароитларини баҳолашнинг унда назарда тутилган тартиби зарарли омилларнинг, яъни Меҳнат кодексига биноан мавжуд бўлган тақдирда иш кунни муддати қисқартирилиши керак бўлган зарарли омилларнинг таъсир этиши аниқ кўрсаткичларини назарда тутмайди (**муфассалроқ билиш учун 26-саволга қаранг**).

Иш вақтининг қисқартирилган муддати ҳамда қўшимча таътил тайин этилиши ҳуқуқини берадиган иш жойлари, касблар ва лавозимлар рўйхатини, шунингдек қисқартирилган иш вақти ҳамда қўшимча таътилни аниқ муддатини ана шу тахлит белгилаб қўйишни Меҳнат кодекси жамоа келишувидеа ёки жамоа шартномасида (агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда тасдиқланган алоҳида локал норматив ҳужжатда) акс эттиришни талаб қилади.

Бунда шу нарсага эътибор бериш муҳимки, юқорида зикр этилган тартибда Услугиятда кўрсатилган миқдорлар доирасида жорий этилган иш вақтининг қисқартирилган муддати ҳамда қўшимча таътил қонун ҳужжатлари билан белгиланган муддат ва таътил тарзида таснифланиши керак. Бу эса ана шу қисқартирилган муддат ва қўшимча таътил бериш билан боғлиқ харажатлар маҳсулот таннаригига киритилади демак. Корхонанинг локал норматив ҳужжатлари иш вақтининг қисқартирилган муддати ёки қўшимча таътил Услугиятда белгиланган ўша миқдор чегарасидан тегишинча камроқ (иш вақти) ёки ортиқроқ (таътил) бўлишини назарда тутган тақдирдагина ўша миқдор чегарасига нисбатан иш вақтининг қисқартирилиши ёки қўшимча таътилни кўпайтирилиши билан боғлиқ харажатлар фойда ҳисобидан қопланади.

21

**МЕҲНАТ ШАРОИТИ ЎТА ЗАРАРЛИ ВА ЎТА ОҒИР ИШЛАРДА
БАНД БЎЛГАН ХОДИМЛАР УЧУН ИШ ВАҚТИ ҚИСҚАРТИ-
РИЛГАН МУДДАТИНИНГ ҚАНДАЙ НОРМАЛАРИ БЕЛГИЛАН-
ГАН?**

Юқорида таъкидланганидек (**19-саволга қаранг**), меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларни бажариш билан машғул ходимлар учун иш куни муддатининг нормаси чегараси Меҳнат кодекси 117-моддасининг учинчи қисмига биноан Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади. Бундай ходимларнинг рўйхати ҳамда бундай ишларни бажаришда иш кунининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 март куни қабул қилинган 133-сон қарори билан тасдиқланган.

Мазкур қарорнинг 8-иловасига мувофиқ меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган шахсларнинг иш вақти муддати чегараси кунига тўрт ёки беш соатдан ошмаслиги керак **(22-саволга қаранг)**.

8-иловада кўрсатилган иш куни муддати иш вақти нормаси бўлиб, у айрим раҳбарлар янглиш ўйлаганларидек, иш вақтининг ҳатто қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган нормал муддати доирасида ҳам, айтайлик, мазкур ходимга бошқа ишларни бажариш бўйича қўшимча вазифалар юклаш йўли билан қўпайтирилиши мумкин эмас **(23-саволга қаранг)**. Шунини билиб қўйиш жоизки, рўйхатга киритилган ҳар бир ходим, агар у иловада кўрсатилган иш вақти муддатининг 80 фоизи мобайнида айтилган ўша, ўта зарарли ва ўта оғир ишларни бажариш билан банд бўлса, Ҳукумат томонидан белгилаб қўйилган қисқартирилган иш куни тайин этилиши ҳуқуқига эгадир **(20-саволга қаранг)**.

Бундан ташқари, рўйхатда кўп ўринларда “бевосита банд бўлган” деган шарт кўрсатиб ўтилганлигига алоҳида эътибор бериш керак. Бу эса мазкур қарорнинг талаблари меҳнат шартномасида айни шу ишларни бажариш мажбурияти асосий вазифа сифатида юкланган ходимларнинг ўзигагина татбиқ этилади демакдир (“бевосита банд бўлган”ликка доир мисолларни **муфассалроқ билиш учун 23-саволга қаранг)**.

Агар ходим меҳнат шароити ўта зарарли ёки оғир ишларни бажариш билан рўйхатда кўрсатилган муддатнинг 80 фоизидан камроқ вақт мобайнида банд бўлса ёки рўйхатда кўрсатилмаган бошқа ишларни ҳам қўшимча равишда бажариш меҳнат шартномаси билан зиммасига юклатилган бўлса, унинг иш куни муддати умумий тартибда, мазкур иш жойининг аттестацияси натижалари бўйича тайин этилади **(муфассалроқ билиш учун 26-саволга қаранг)**.

Шундай қилиб, корхонада Ҳукуматнинг юқорида зикр этилган қарорига биноан меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишлар **(22-саволга қаранг)** жумласига киритиладиган ишлар бўлган тақдирда бундай ишларнинг рўйхати жамоа шартномасида назарда тутилиши, бу хил ишларни бажаришда банд бўладиган ходимларнинг иш

куни (сменаси) аниқ муддати ҳам шу шартномада акс этирилган бўлиши лозим.

Иш кунининг қисқартирилган муддатини белгилашнинг бу тартиби корхона қайси мулк шаклида ва халқ хўжалигининг қанақа тармоғига тааллуқли эканлигидан қатъи назар барча ходимларга татбиқ этилади.

22 **МЕХНАТ ШАРОИТИ ЎТА ЗАРАРЛИ ВА ЎТА ОҒИР ҚАЙСИ ИШЛАРНИ БАЖАРИШ ЧОҒИДА ХОДИМЛАРГА ҚОНУН ХУЖЖАТЛАРИГА МУВОФИҚ ИШ ВАҚТИНИНГ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИ БЕЛГИЛАНАДИ?**

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 март куни қабул қилинган 133-сон қарорига (8-илова) биноан иш вақтининг қуйида келтирилаётган муддати меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир тубандаги ишларни бажаришда банд бўлган ходимларга белгиланиши керак:

Рангли ва ноёб металл рудасини, шу- нингдек олмос хом ашёсини ва плавик шпатини бойитиш, ниобий (лопарит) рудасидан тапқари

1. Рентген ашаратига хизмат кўрсатувчи лаборант-рентген тузувчи 5 соат

Симоб ишлаб чиқариш

2. Конденсаторчи 4 соат
3. Симоб ажратувчи:
а) қўл билан 4 соат
б) механик усулда 4 соат

Сариқ фосфор ишлаб чиқариш

4. Ишчилар ва муҳандис-техник ходимлар (МТХ), майдалаш-қуритиш бўлими ишчилари ва муҳандис-техник ходимларидан тапқари 4 соат

Кальций карбиди ишлаб чиқариш

5. Эритиш ашаратчиси, шихта тайёрловчи, электродчи, карбид қуювчи, механизациялаштирилмаган печлардаги бригадирлар ва смена МТХлари 5 соат

Никель карбонили ишлаб чиқариш

6. Ишчилар ва смена МТХлари 4 соат

**Гранозан, меркуран, меркурбензол ишлаб
чиқариш**

7. Симобни қабул қилиб олиш, амальгамлар тайёрлаш, диэтилсимоб, этилмеркурхлорид, этилмеркурфосфат синтезлаш, аралаштириш, идишга жойлаш ва бутлаш, қўмир регенерацияси оқава сувларини тозалаш бўлимларида бевосита банд бўлган ишчилар ва смена МТХлари 4 соат
8. Санитария кўригидан ўтказувчи дегазаторчи, чилангар-сантехник 4 соат

**Этил сууюқлиги ишлаб чиқариш
(асосий ишлаб чиқариш)**

9. Ишчилар ва смена МТХлари 4 соат
10. Қайтариладиган идишларга ишлов бериш бўлими ишчилари ва смена МТХлари 4 соат
11. Цехлардаги ишлаб чиқариш оқава сувлари ва газларини тозалаш ҳамда улардан фойдаланиш ишчилари ва смена МТХлари 4 соат

**Овқат учун қайта ишланмайдиган балиқ,
денгиз ҳайвонлари ва гўштни қайта иш-
лаш бўйича утилизация цехлари ва
бўлимлари**

12. Ўлаксалар ва конфискатларни зарарсизлан-тириш, қайта ишлаш билан шуғулланувчи ишчилар ва смена МТХлари 5 соат

**Метрополитендан фойдаланиш
(туннелларда фақат тунги вақтдаги
доимий иш)
Ишчилар**

13. Темир йўл транспорти корхоналари ва метрополитенлар бригадири (бевосита ишловчи) 5 соат
14. Эскалаторлар тутқичларини тузатишда банд бўлган резина буюмларнинг вулканизатори ва тузатувчиси 5 соат
15. Дренажчи 5 соат
16. Туннель иншоотлари асбоб-ускуналарига хизмат кўрсатадиган бўёқчи, сувоқчи, дурадгор, тузатувчи чилангар 5 соат
17. Зумпф агрегати машинисти 5 соат
18. Ювиш қурилмаси машинисти, компрессор қурилмалари машинисти, компрессор қурилмалари машинистининг ёрдамчиси 5 соат

- | | |
|---|--------|
| 19. Мотовоз машинисти, дрезина ҳайдовчиси ва уларнинг хўжалик поездларида ишловчи ўринбосарлари | 5 соат |
| 20. Йўл монтажери, стрелкачи | 5 соат |
| 21. Мрамар қопловчи, плита қопловчи, силлиқловчи | 5 соат |
| 22. Темир йўлларни ва сунъий иншоотларни кузатиб юривчи, контакт рельсни кузатиб юривчи | 5 соат |
| 23. Дефектоскоп аравачаси оператори, йўл ўлчаш оператори ва уларнинг ёрдамчилари | 5 соат |
| 24. Анжомларни тарқатувчи, омборчи | 5 соат |
| 25. Зумпф агрегати чилангари | 5 соат |
| 26. Туннель ишчиси | 5 соат |
| 27. Кабель тармоқлари бўйича электр монтажчи, иккиламчи занжирлар бўйича электр монтажчи, ёритиш бўйича ва ёритиш тармоқлари бўйича электр монтажчи, куч тармоқлари ва электр асбоб-ускуналари бўйича электр монтажчи | 5 соат |
| 28. Диспетчерлик асбоб-ускуналари ва телеавтоматика электр монтажери, электр асбоб-ускуналарини тузатиш бўйича электр монтажери, электр асбоб-ускуналарига хизмат кўрсатиш бўйича электр монтажери | 5 соат |
| 29. Алоқа электр монтажери, сигнализация, марказлаштириш ва блокировка электр монтажери | 5 соат |
| Муҳандис-техник ходимлар | |
| 30. Катта мастер, мастер, мастер ёрдамчиси | 5 соат |
| 31. Катта электр механик, электр механик | 5 соат |
| 32. Геодезия-маркшейдерлик ишларида банд бўлган катта техник, техник | 5 соат |
| Биопрепаратлар ишлаб чиқариш | |
| 33. Ҳайвонлар ўлаксаларини зарарсизлантириш ва утилизация қилиш бўйича утилизация қурилмаларидаги ишларда доимий ва бевосита банд бўлган ходимлар | 5 соат |
| Ветеринария | |
| 34. Утилизация қорхоналарида ҳайвонлар ўлаксаларини ва конфискатларни зарарсизлантириш ва утилизация қилишда доимий ва бевосита банд бўлган ходимлар | 5 соат |

**Мурдалар ва мурда материаллари билан
боғлиқ ишларда банд бўлган ходимлар**

35. Врач (шу жумладан бўлим, лабораторияга раҳбар врач), ўрта ва кичик тиббий ходим, ишлаб чиқариш хоналари фарроши 5 соат

36. Илмий тадқиқот институтларининг прозектор ва мурдахоналарда ишловчи ходимлари, шунингдек нормал, патологик ва топографик анатомия, суд тиббиёти ва оператив жарроҳлик кафедраларининг мурдалар ва мурда материаллари билан доимий ишлайдиган ходимлари 5 соат

Суд-тиббиёт экспертизаси бюроси

37. Суд-тиббиёт эксперти (шу жумладан, бўлим, бўлинма раҳбари), мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғида 5 соат

38. Ўрта ва кичик тиббий ходим, мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғида 5 соат

**Соғлиқни сақлаш, ижтимоий таъминот ва таълим муассасалари тиббий
ходимларининг умумий касблари**

39. Лабораториялар, бўлинмалар ва бўлимларнинг мурда қонини ва мурда тўқималарини тайёрлаш ва консервациялашда банд бўлган ходимлари 5 соат

**Гамма-нурлантириш манбалари сифатида
радиоактив моддаларни қўллаш**

40. Гамма-терапияда ва экспериментал гамма-нурлантиришда бевосита банд бўлган ходимлар:

а) беморларга радиоактив препаратлар қўйилган ҳолда хизмат кўрсатиш палаталарида 5 соат

б) гамма-қурилмалар билан ишлашда 5 соат

в) радиоманипуляция кабинетларида ва лабораторияларида гамма-препаратлар билан ишлашда 4 соат

Рентгенли нурланиш

41. Рентген спектрал, рентген тузилмалли таҳлил, саноат рентгенографияси қурилмаларида ва рентген панжаралари растрларини назорат қилишда бевосита банд бўлган ходимлар 5 соат

42. Рентген диагностикасида, флюорографияда, визуал назоратли ротацион рентген терапияси қурилмасида бевосита банд бўлган ходимлар 4 соат

Рентгенли нурланиш, ультрабинафша нурланиш, электр магнит майдони

43. Электрон-ҳисоблаш машиналаридаги, видео терминаллардаги ва электрон-ҳисоблаш тизимларидаги ишларда бевосита банд бўлган ходимлар 4 соат

23

КОМПЬЮТЕР ТЕХНИКАСИДА ИШ БАЖАРИШДА БАНД БЎЛГАН ХОДИМЛАРНИНГ ИШ КУНИ (СМЕНА) МУДДАТИ ҚАНДАЙ АНИҚЛАНАДИ?

Компьютер техникасида ишловчиларга (рисоладаги, аниқроғи стандартдаги комплект асосан процессор, алоқа ва хотира блокидан; ахборотни экранда акс эттириб берувчи видеотерминалдан (видеомонитордан); чоп этувчи қурилмадан (принтердан) ва ишловчининг процессор билан алоқаси учун мулкжалланган қурилма – клавиатурадан иборат бўлади) куйидаги зарарли ва хавфли омиллар таъсир этиши мумкин:

- электр магнит майдони (радиочастоталар, паст энергияли рентген нурланиши, ультрабинафша ва инфрақизил нурланиш);
- электростатик майдонлар кучланиши;
- ҳавонинг ионланганлиги;
- кимёвий омил: озон, лазерли принтер ишлатилганда эса – тонер бўяғич чанги;
- метеорологик омил: жойнинг иқлимий хусусиятлари, йил фасллари, вентиляция ва иситиш тизимларига қараб – ҳаво ҳароратининг кескин ўзгариб туриши, ҳаддан зиёд исиб кетиши ва шу кабилар;
- механик тизимлар ва электр қурилмалар ишлаш чоғида чиқарадиган шовқин;
- анчагина руҳий ва ҳис-ҳаяжонли зўриқиши;
- кўриш асосидаги таҳлил қобилиятининг зўриқиши;
- қўлнинг бармоқ-панжа мушаклари иштирокида тез суръат билан бажаришга асосланган ҳолда ўзгаришсиз такрорланадиган локал ҳаракатлар;

- гипокинезия, гавданинг иш таъсиридаги мажбурий ҳолати, нуқул бир хил ҳаракат қилиш;

- электр токи уриши хавфи.

Иморат, бино ва хоналарни режалаштириш, жиҳозлаш, вентиляция ва кондиционер тармоғи билан таъминлашга, компьютер қурилмаларини жойлаштириш ва улардан фойдаланишга доир санитария талабларига риоя этилиши, шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш юзасидан бошқа тадбирлар ўтказиш юқорида зикр этиб ўтилган зарарли омилларнинг таъсир даражасини анчагина камайтиради. Бироқ айтилган чора-тадбирларнинг ўзи билан уларни тўлиқ бартараф этиш мушкул. Ана шунини инобатга олиб, компьютер техникасида ишловчиларнинг соғлигини сақлаш мақсадида қонун ҳужжатлари бундай техника билан бевосита мулоқотда бўлиш вақтини чеклайди.

Хусусан, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартда қабул қилинган 133-сон қарори 8-иловасининг **(22-саволга қаранг)** 43-бандига биноан электрон-ҳисоблаш машиналари, видеотерминаллар ва электрон-ҳисоблаш тизимларида бевосита банд бўлган ходимлар иш вақтининг муддати тўрт соатдан ошиши мумкин эмас. Бунинг устига, санитария нормаларига биноан бир смена мобайнида ўзгарипсиз такрорланадиган иш ҳаракатлари миқдори қирқ мингтадан ошмаслиги керак.

Мазкур қарорда ишлатилган “бевосита банд бўлган” деган атамага алоҳида эътибор берилш ўринлидир. “Бевосита банд бўлган” деб юритилувчиларга, масалан, компьютерда матнларни териш ёки муайян тартибда жойлаштириш, дастурлар тузиш, компьютер графикасини бажариш ва шу сингари ишлар билан банд ходимлар киради.

Кўрсатилган вақтга (тўрт соатга) компьютер техникасидаги соф иш вақти (бундай вақт, айтайлик, хоккей мусобақасидагидек ҳисоблаб борилади) киради. Бошқа меҳнат вазифаларини бажаришга сарфланган вақт (масалан, компьютер техникасини ишга туширишга ва уни ишлатишни тугаллашга кетган вақт, қоғоз олиш, тайёр материалларни расамадлаш ҳамда топшириш ва шу сингариларга кетган вақт), шунингдек санитария нормаларида назарда тутилган иш асносидаги тегишли танаффуслар **(141-саволга қаранг)** мазкур муддатга кирмайди.

Чунончи, бундай ходимларнинг иш кунига меҳнат вазифаларини бажаришнинг қуйидаги муддати кириши мумкин:

- компьютер техникасини ишга туширишга ва уни ишлатишни тугаллашга кетган вақт (ҳар куни иш бошладан аввал ва иш тугаганидан кейин компьютер техникасига қараш, уни кейинги сменадагига топшириш, иш жойини тозалаш ва ҳоказо) – 30 минут:

- қозғоз ва топшириқ олиш, тайёр материални расамадлаш ва топшириш – 30 минутдан 60 минутгача;

- компьютерда ҳақиқатда ишланган вақт – 4 соатдан кўп эмас;

- санитария нормаларида назарда тутилган иш асосидаги ҳақ тўланадиган тегишли танаффуслар – ҳар бири 10 минутдан, жами 30 минутлик учта танаффус.

Иш куни муддатининг якуний натижаси – беш ярим соатдан олти соатга қадар.

(Юқорида зикр этилган ходимлар кун тартибининг намунавий варианты билан танишиш учун **учинчи қисм, 3-илованинг 6-бандига қаранг**).

Ҳозирги вақтда, маълумки, кўп иш жойлари (масалан, режалаштириш бўлими, бухгалтерия, ходимлар билан ишлаш бўлими, қолаверса корхонанинг бошқа бўлим ва хизматлари) компьютерлар техникаси билан жиҳозланган. Аммо бу ҳол мазкур хизматларнинг айрим юмушларни компьютер техникасида бажарадиган ходимларига ҳам тўрт соатлик иш куни белгиланиши керак деган маънони англатмайди. Буни уларнинг эгаллаб турган лавозим бўйича асосий ишларни бажариши оддий шароитда ўтиши билан изоҳлаш мумкин. Шунга қарамай, ходим у ёки бу юмушни компьютерда бажарар экан, унга қандайдир даражада зарарли омиллар таъсир этади. Бу омиллар ходимнинг соғлигига қанчалик зарарли таъсир кўрсатиши мумкинлиги унинг компьютер билан бевосита мулоқотда бўладиган вақтига боғлиқ.

Шундай қилиб, агар меҳнат шартномасида ходимнинг вазифасига компьютерда ишлашдан ташқари бошқа ишларни бажариш ҳам киради деб шартлашилган бўлса, бундай ходимларнинг иш куни қисқартирилган муддатига бўлган ҳуқуқи мазкур иш жойини меҳнат шароитлари ва зарарлилик даражаси бўйича аттестациядан ўтказиш йўли билан аниқланади. Аниқроқ қилиб айтганда, бошқа ўлчовлар билан бир қаторда мазкур ходимнинг иш вақти хроно-

метраж қилинади ва унинг натижаларига қараб компьютерда керакли юмушларни бажаришга кетадиган умумий (соф) вақт аниқланади. Белгиланган тартибдаги ўлчовлар **(муфассалроқ билиш учун 26-саволга қаранг)** натижалари асосида мазкур иш жойининг зарарлилиги туркуми ва даражаси, Услугиятнинг тегишли жадвалига **(26, 188-саволларга доир иловаларга қаранг)** кўра эса ходимнинг қисқартирилган иш куни ва қўшимча таътил белгиланишига бўлган ҳуқуқи аниқланади.

Иш кунининг қисқартирилган муддатини белгилашнинг бу тартиби корхона қайси мулк шаклида ва халқ хўжалигининг қанақа тармоғига тааллуқли эканлигидан қатъи назар барча ходимларга татбиқ этилади.

24

МЕХНАТ ЖАРАЁНИДА ИШЛАБ ЧИҚАРИШНИНГ ЗАРАРЛИ ОМИЛЛАРИ ТАЪСИР ЭТАДИГАН ХОДИМЛАРГА БЕЛГИЛАНДИГАН ИШ ВАҚТИНИНГ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИ КОРХОНАДА ҚАНДАЙ АНИҚЛОНАДИ?

Юқорида тушунтириб ўтилганидек, Меҳнат кодекси меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимларга иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилашнинг илгари қўлланиб келинганидан бутунлай бошқача тартибини назарда тутлади.

Ана шунини инобатга олиб, ҳозирги кунга қадар собиқ Иттифоқнинг юридик кучини йўқотган норматив ҳужжатларидан, хусусан Зарарли меҳнат шароитларидаги ишлаб чиқаришлар, цехлар, касблар ва лавозимлар рўйхати ҳамда ушбу Рўйхатни қўллаш тартиби тўғрисидаги йўриқномадан фойдаланишда давом этиб келаётганларни оғоҳлантиришни истардик, негаки улардан фойдаланиш иш кунининг қисқартирилган муддатини ҳамда қўшимча таътил муддатини белгилашда хатоликларга йўл қўйиш имкониятини истисно этмайди.

Юқорида айтилган Рўйхат асосида белгиланган қисқартирилган иш куни иш вақти қисқартирилган муддатини белгилашнинг янгича тартибида назарда тутилмаган бўлиши мумкин. Ёки аксинча, янгича қоидаларга кўра ходимга қисқартирилган иш куни белгиланиши керак, илга-

риги Рўйхатда эса бу нарса ё умуман назарда тутилмаган, ёки унинг муддати бошқачароқ қилиб белгиланган бўлиши эҳтимолдан узоқ эмас. Натижада, ҳар икки ҳолда ҳам, аввало, иш вақтининг қисқартирилган режимда ишлаётган ҳамда қўшимча таътил бериладиган ходимларнинг меҳнат ҳақи харажатлари, қолаверса тегишли равишда солиқ солинадиган база нотўғри шакллантирилади.

Иккинчи ҳолатда бундан тапқари ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилади: бу ходимлар улар учун белгиланган иш вақти муддатидан тапқари ишларга ноқонуний жалб этилган бўлиб чиқади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қандай аниқланиши масаласини ойдинлаштириш учун, аввало шунини эслатиб ўтиш жоизки, Меҳнат кодекси 117-моддасининг биринчи қисмига биноан, меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимларга, улар ишлаётган корхона қайси мулк шаклида ва халқ хўжалигининг қанақа тармоғига тааллуқли эканлигидан қатъи назар, иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги билан Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан айни ана шу мақсадда махсус Меҳнат пароятларини баҳолаш ва меҳнат пароятлари бўйича иш жойларини аттестациялаш услубияти ишлаб чиқилган.

Мазкур Услубиятга биноан иш жойларини аттестациядан ўтказиш учун халқ хўжалиги тармоқларида ёки бевосита корхонанинг ўзида комиссия тузилади.

Ана шу аттестациялаш натижалари асосида у ёки бу иш жойида аниқланган зарарлилик даражасига қараб мазкур иш жойида иш бажариш билан банд бўлган ходимларга иш вақтининг қисқартирилган муддати тайин этилади. Аттестация комиссияси натижалари уларни тегишпинча жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланган ўзга локал ҳужжатда акс эттириш учун асос бўлади.

“Ишлаб чиқариш муҳити омилларининг зарарлиги ва хавфлилиги, меҳнат жараёнининг оғирлиги ва зўриқтирувчанлиги кўрсаткичлари бўйича меҳнат шароитларининг гигиеник таснифи”¹га мувофиқ ноқулай меҳнат шароитлари тўрт туркумга бўлинади:

1-туркум - мақбул меҳнат шароитлари - ишловчиларнинг соғлиги сақланишини таъминлаш билан бирга иш қобилиятини юксак даражада ушлаб туриш учун зарур шарт-шароит ва омиллар ҳам яратиб қўйиладиган шароитлардир.

Ишлаб чиқариш омилларининг мақбул нормативлари меҳнат жараёнининг микроиқлимий кўрсаткичлари ва омиллари учун белгиланган. Ноқулай омиллар аҳоли учун хавфсиз дея қабул қилинган даражадан опмайдиган меҳнат шароитлари бошқа омиллар учун шартли равишда мақбул шароит деб қаралади;

2-туркум - йўл қўйиладиган меҳнат шароитлари - муҳит ва меҳнат жараёни омилларининг шундай даражалари билан ажралиб турадики, улар иш жойлари учун белгиланган гигиена нормаларидан опмайди, организм функционал ҳолатларида содир бўладиган ўзгаришлар тартибга солинган дам олиш вақтида ёки кейинги смена бошлангунга қадар тикланади ва улар яқин ҳамда олис даврда ишловчилар ва уларнинг авлодлари соғлиги ҳолатига ноқулай таъсир кўрсатмаслиги керак.

Мақбул ва йўл қўйиладиган туркумлар меҳнатнинг хавфсиз шароитларига мос келади;

3-туркум - зарарли меҳнат шароитлари - гигиена нормативларидан ошиб кетувчи ҳамда ишловчи ва (ёки) унинг авлоди организмга номақбул таъсир этувчи зарарли ишлаб чиқариш омиллари борлиги билан ажралиб туради. Гигиена нормативларидан ошиб кетганлик ва ишловчиларнинг организмда сезилган ўзгаришлар даражасига кўра зарарли меҳнат шароитлари, ўз навбатида, зарарлиликнинг тўрт босқичига бўлинади.

¹ Ўзбекистон Республикаси Бош давлат санитар врачлари томонидан 1996 йил 19 мартда 0049-96 тартиб рақами билан тасдиқланган.

3-туркум 1-босқич (3.1) – гигиена нормативларидан шундай четлашпишлар билан ажралиб турадиган меҳнат шароитларики, улар, одатда, аслига қайтариш мумкин бўлган функционал ўзгаришлар келтириб чиқаради ҳамда касаллик пайдо бўлишининг кучайиши хавфига сабаб бўлади.

3-туркум 2-босқич (3.2) – барқарор функционал ўзгаришлар келтириб чиқариши мумкин бўлган шундай даражалардаги ишлаб чиқариш омилларига асосланган меҳнат шароитларики, бундай ўзгаришлар аксарият ҳолларда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик билан кечадиган касалликлар кўпайиши, умумий касаллик тез-тез қайталанishi, касбий патологиянинг бошланғич белгилари пайдо бўлишига олиб келади.

3-туркум 3-босқич (3.3) – бунда меҳнат шароитлари зарарли омилларнинг шундай даражалари билан ажралиб турадики, улар, одатда, меҳнат фаолияти даврида енгилроқ кўринишдаги касбий патологиянинг кучайишига, умум жисмоний нормадан сурункали четлашпиш, шу жумладан вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик билан кечадиган касалликлар даражаси ортишига олиб келади.

3-туркум 4-босқич (3.4) – бундай меҳнат шароитларида касб касалликларининг аниқ кўриниб турган шакллари юзага келиши мумкин, сурункали патология анчагина кучайганлиги ҳамда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик билан кечадиган касалликларнинг юқори даражаси кўзатилади;

4-туркум – булар ишлаб чиқариш омилларининг шундай даражалари билан ажралиб турадиган хавфли (экстремал) меҳнат шароитларики, уларнинг иш сменаси (ёки сменанинг бир қисми) мобайнидаги таъсири ҳаёт учун таҳдидни, касб билан боғлиқ зарарланиш, иллатларнинг оғир шакллари келиб чиқишининг кучли хавфини вужудга келтиради.

НОҚУЛАЙ МЕҲНАТ ШАРОИТЛАРИДА ИШЛАЁТГАН ШАХС ИШ ВАҚТИНИНГ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИ БЕЛГИЛАНИШИГА БЎЛГАН ҲУҚУҚДАН ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА МУВОФИҚ ФОЙДАЛАНАЁТГАНЛИГИ ЁКИ ФОЙДАЛАНМАЁТГАНЛИГИ ҚАНДАЙ АНИҚЛАНАДИ?

Меҳнат кодекси 117-моддасининг биринчи қисмига биноан иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланиши керак. Бунда шунга алоҳида эътибор бериш муҳимки, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланишига бўлган ҳуқуқ иш жойида умуман ишлаб чиқаришнинг зарарли омиллари борлиги учун эмас, балки уларнинг мавжудлиги жамулжам бўлган ҳолда айтилган нормал, қонун ҳужжатларида назарда тутилган иш вақти муддати мобайнида ходимнинг соғлиғига зарарли таъсир этиши мумкин бўлган тақдирда юзага келади.

25-саволга жавобдан аёнки, иш жойида биринчи (мақбул) ва иккинчи (йўл қўйиладиган) туркум кўрсаткичларига мос бўлган ишлаб чиқариш омилларининг мавжудлиги хавфсиз меҳнат шaroитлари ҳисобланади, негаки улар меҳнат жараёнида ходим соғлиғига зарарли таъсир кўрсатмайди. Айтилган шунга боис, қонун ҳужжатлари бундай меҳнат шaroитларида ишловчилар учун иш вақтининг қисқартирилган муддатини назарда тутмайди, лекин муайян корхонада мақсадга мувофиқ деб ҳисоблангудек бўлса, унинг (мазкур корхонанинг) ўз маблағлари ҳисобидан жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасининг шартларида шундай муддат белгиланишига монелик қилмайди ҳам.

Бироқ аттестация натижаларига кўра у ёки бу иш жойидаги меҳнат шaroитлари зарарлиликнинг учинчи ва тўртинчи туркумига киритилган тақдирда, бундай иш жойида ишловчилар ноқулай меҳнат шaroитларида ишловчилар деб ҳисобланади. Бу ҳол иш берувчига ходимларнинг меҳнатини муҳофаза қилишга қаратилган тегишли чора-тадбирларни назарда тутиш мажбуриятини юклайди (**33-саволга қаранг**). Шуниси ҳам борки, бундай чора-тадбирларнинг баъзиларини бажариш мазкур иш жойида ходимга таъсир этадиган ишлаб чиқариш омилларининг за-

рарлидиги даражаси кўрсаткичига қараб қонун ҳужжатлари билан бевосита иш берувчи зиммасига юклатилади (қўшимча таътил белгилаш, **188-саволга қаранг**, иш кунининг қисқартирилган муддатини тайин этиш).

Чунончи, агар аттестация натижаларига кўра мазкур иш жойидаги меҳнат шaroитлари зарарлиликнинг учинчи туркуми биринчи босқичига (3.1) киритилади деб белгиланадиган бўлса, иш берувчи Меҳнат шaroитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациялаш услубиятига (**188-саволга доир иловага қаранг, 3-жадвал**) биноан ходимга уч иш кунидан кам бўлмаган қўшимча таътил бериши шарт. Шу билан бирга Услубиятга биноан мазкур кўрсаткич, юқорида тушунтириб ўтилганидек, бундай ишларни бажариш чоғида келиб чиқиш эҳтимоли бўлган организмнинг функционал ҳолатидаги ўзгаришлар ўрни (**25-саволга қаранг**), ҳатто иш кунининг нормал муддати чоғида ҳам қонун ҳужжатлари билан тартибга солинган ҳар кунлик ва ҳар ҳафталик дам олиш вақти, махсус овқат таъкил этиш, қўшимча таътил бериш ҳамда меҳнатни муҳофаза қилишга қаратилган бошқа чора-тадбирлар орқали тикланганлиги сабабли ҳозирча иш кунининг қисқартирилган муддатини талаб этмайди.

Иш берувчи иш кунининг қисқартирилган муддатини меҳнат шaroитлари Услубият¹да белгиланган кўрсаткичга (зарарлилик туркуми ва босқичига) мос келадиган иш жойларида ишлаётган ходимларга жорий этишга мажбурдир.

Агар иш жойи меҳнат шaroитларининг умумий баҳоси тўртинчи туркумга (**25-саволга қаранг**) киритилган бўлса, бу иш жойидаги меҳнат шaroитларини ўта зарарли ёки ўта оғир деб ҳисоблаш лозим. Бундай ишларни бажариш чоғида иш куни муддатининг чегараси, олдинги саволларга берилган жавобларда айтилганидек, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади (**муфассалроқ билиш учун 21, 22-саволларга қаранг**).

¹ Мазкур китоб тайёрланган пайтда Меҳнат шaroитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациялаш услубияти 1999 йил 20 августда қабул қилинган Ўзбекистон Республикаси Қонуни билан Меҳнат кодексига киритилган ўзгартишларга мувофиқлаштирилмаганлиги учун ҳам муаллифлар бу кўрсаткичларни келтириш имкониятига эга эмаслар. Шу муносабат билан ҳозирги кунда ишлаб чиқиш босқичида бўлган янги Услубият тасдиқланиб рўйхатдан ўтказилганидан кейин китобхон иш кунининг қисқартирилган муддатини белгилаш чоғида ана шу янги Услубиятда берилган кўрсаткични қўлланмоғи лозим.

27 Иш жойларини аттестациялашдан олдин қанақа ташкилий-тайёргарлик ишлари ўтказилади?

Юқорида эслатиб ўтилганидек, меҳнат шароитларини баҳолашни ва меҳнат шароитлари бўйича иш жойларини аттестациялашни (бундан буён матнда "аттестациялаш" деб юритилади) ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан Соғлиқни сақлаш вазирлиги билан ҳамкорликда ишлаб чиқилган ҳамда Адлия вазирлиги томонидан 1996 йил 28 май куни 247-тартиб рақами билан рўйхатга олинган тегишли Услугият билан белгилаб қўйилган.

Аттестациялашни ўтказиш учун, мазкур Услугиятга биноан, корхонада бўйруқ чиқарилиб, унда доимий асосда ишлайдиган аттестация комиссиясининг таркиби тасдиқланади ҳамда вазифалари белгилаб қўйилади. Заруратга қараб (айтайлик, кўп миқдордаги иш жойларини аттестациялаш лозим бўлган тақдирда) шу бўйруқ билан бир вақтнинг ўзида цех (тузилмавий) аттестация комиссиялари тузилиши мумкин.

Аттестация комиссияси таркибига, қоида тариқасида, корхона бош муҳандиси, меҳнатни муҳофаза қилиш хизмати мутахассислари, ходимлар билан ишлаш, меҳнат ва иш ҳақи бўлими ходимлари, шунингдек корхонанинг санитария-гигиена ёки технология лабораториялари вакиллари киритилади. Агар корхонада юқорида зикр этилган ходим ва мутахассислар бўлмаса, аттестациялашни ўтказиш даврида керакли ўлчовларни амалга ошириш ҳамда ишлаб чиқариш муҳитининг зарарли ва хавфли омилларини тадқиқ этиш юзасидан иш ҳажмини бажариш учун белгиланган тартибда (масалан, меҳнат битими асосида) тегишли муассасаларнинг (жумладан, Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлигининг республика Санитария, гигиена ва касб касалликлари илмий-тектириш институтининг) мутахассисларини жалб этиш мумкин. Бунда жалб этилаётган мутахассиснинг керакли тадқиқот ишларини бажаришга ваколатли эканлигига ишонч ҳосил қилиш керак.

Ўша буйруқнинг ўзида аттестациялашнинг умумий муддати тайин этилади ҳамда уни ўтказиш жадвали тасдиқланади.

Иш жойларини аттестациялашга киришишдан аввал аттестация комиссияси:

- иш жойларини аттестациялашни ўтказиш юзасидан ташкилий ва услубий ишларни амалга оширади, зарур ҳуқуқий норматив ҳужжатлар ва маълумотнома йўсинидаги рисоаларни танлайди ҳамда бу ҳужжат ва маълумотномалар иш жойларини аттестациялашни ўтказишга жалб этилаётган мутахассислар томонидан ўрганилишини ташкил этади;

- аттестацияланиши лозим бўлган иш жойлари рўйхатини тузади ҳамда уларга тегишли тартиб рақами беради, иш жойлари (иш зоналари) чегарасини белгилайди;

- ишлаб чиқариш муҳити зарарли ва хавfli омилларининг тадқиқ этилиши лозим бўлган ҳажмини аниқлайди;

- Ягона тариф-малака маълумотномаси ҳамда Раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчилар лавозимлари малака маълумотномаси асосида мазкур иш жойларида банд бўлган шахслар касби ва лавозимларининг номланиши улар бажараётган ишларнинг хусусиятига мувофиқлиги ёки номувофиқлигини белгилайди. Агар бажарилаётган ишларнинг тартиби ва мазмун-моҳияти Ягона тариф-малака маълумотномасида белгиланганига мувофиқ, мос бўлмаса, касбнинг (лавозимнинг) номланиши юқорида айтиб ўтилган ҳужжатларга биноан ҳақиқатда бажарилаётган ишга мувофиқлаштирилади.

28 *ИШ ЖОЙЛАРИНИ АТТЕСТАЦИЯЛАШДА ИЗЧИЛЛИККА ҚАНДАЙ РИОЯ ЭТИЛАДИ?*

Иш жойларини аттестациялаш жараёнини уч босқичга бўлиш мумкин:

- аттестациялаш учун мўлжалланган ҳар бир иш жойи ишлаб чиқариш омилларининг ҳақиқий кўрсаткичларини аниқлаш (**муфассалроқ билиш учун 29-саволга қаранг**);

- ҳар бир иш жойидаги меҳнат шaroитларини умумий баҳолаш (**муфассалроқ билиш учун 30-саволга қараңг**);

- тақлифлар ва далилларнинг аттестация комиссияси томонидан қабул қилиниши (**муфассалроқ билиш учун 31-саволга қараңг**).

29

ИШ ЖОЙЛАРИНИ АТТЕСТАЦИЯЛАШНИНГ БИРИНЧИ БОСҚИЧИДА ҚАНДАЙ ТАДБИРЛАРНИ АМАЛГА ОШИРИШ ЗАРУР?

Дастлаб аттестациялаш учун мўлжалланган ҳар бир иш жойига карта (варақа) тайёрланиб, унга ишлаб чиқариш муҳити ва меҳнат жараёнининг барча омиллари қайд этилади (**уларнинг рўйхати билан танишиш учун ушбу саволга доир иловага қараңг**). Сўнгра иш жойларидаги ишлаб чиқариш омилларининг ҳақиқий кўрсаткичлари (ҳажмлари) асбоб-ускуна ёрдамида аниқланади. Олинган маълумотлар мазкур иш жойининг тегишли тартиб рақами билан Меҳнат шaroитлари картасига киритилади. Бундай карталарнинг умумий сони аттестациялашни лозим бўлган иш жойлари миқдорига мос бўлиши керак.

Мазкур иш жойини тадқиқ этиш асносида бошқа омиллар аниқланган тақдирда, уларни ҳам Картанинг биринчи устунига киритиш даркор.

Картанинг иккинчи устунига "Ишлаб чиқариш муҳити омилларининг зарарлилиги ва хавфлилиги, меҳнат жараёнининг оғирлиги ва зўриқтирувчанлиги кўрсаткичлари бўйича меҳнат шaroитларининг гигиеник таснифи" асосида омилларнинг йўл қўйиладиган доирада тўпланишига оид маълумотлар ҳамда йўл қўйиладиган даража чегарасига оид маълумотлар киритилади.

Учинчи устунга ишлаб чиқариш омилларининг асбоб-ускуна ёрдамида ўлчанган ҳақиқий кўрсаткичларига (ҳажмларига) оид маълумотлар киритилади.

Тўртинчи устунга эса Картада қайд этилган ҳар бир омилнинг қаршисига ўлчанган ҳақиқий маълумотларнинг (учинчи устундаги) Меҳнат шaroитларининг гигиеник таснифидаги гигиеник нормаларга (иккинчи устундаги) мувофиқлигини қиёслаш асосида меҳнат шaroитларининг мос келган тегишли туркуми ёзиб қўйилади.

Масалан, умумий юк ортиш билан шуғулланиладиган иш жойида бир метрдан беш метргача бўлган масофага юк олиб боришдан иборат иш бажарилар экан, меҳнат жараёнининг огирлиги ўлчовларига кўра ҳақиқий кўрсаткич, айтайлик 25000 кг/м ни тапшил этадики, бу Меҳнат шароитлари гигиеник таснифининг 7-жадвали бўйича зарарликнинг қуйидаги туркумига тўғри келади:

- эркаклар учун – йўл қўйиладиган меҳнат шароитлари, яъни 2-туркумга (ўртача жисмоний иш);

- хотин-қизлар учун – 3- туркумнинг биринчи босқичига (3.1).

Текширилаётган омил бўйича бешинчи устунда тегишли кўрсаткичлар акс эттирилиши лозим.

29-саволга доир илова

— иш жойидаги меҳнат шароитлари картаси (варақаси)

Ишлаб чиқариш муҳити ва меҳнат жараёни омиллари	Гигиена нормативлари	Омилнинг ҳақиқий ҳажми	Меҳнат шароитлари туркуми	Омил таъсир этган вақт, %
1	2	3	4	5
<p>1. Кимёвий омил</p> <p>1.1. Зарарли моддалар, 1.2; 1.3; 1.4; 1.5-бандлари бундан мустасно</p> <p>1.2. Таъсир тутуни йўналиши кучли моддалар. Қичиштирма-яллиғланма таъсирли моддалар</p> <p>1.3. Аллергенлар</p> <p>1.4. Канцерогенлар</p> <p>1.5. Металлар, металл оксидлари</p>				
<p>2. Биологик омил</p> <p>2.1. Серпушт микроорганизмлар, ўзида жонли ҳужайраларни ва микроорганизмларнинг спораларини сақловчи препаратлар</p> <p>2.2. Оқсилли препаратлар</p> <p>2.3. Ута хавфли касал юқтирувчи бактерияларнинг патоген микроорганизмлари билан иш олиб бориш</p> <p>2.4. Бошқа юқумли касалликларнинг патоген микроорганизмлари, кўзгатувчилари билан иш олиб бориш</p>				

1	2	3	4	5
<p>3. Физикавий омил</p> <p>3.1. Асосан фиброген таъсирли аэрозоллар</p> <p>3.2. Шовқин</p> <p>3.3. Локал вибрация</p> <p>3.4. Умумий вибрация</p> <p>3.5. Инфратовуш</p> <p>3.6. Ультратовуш</p> <p>3.7. Электромагнит нурланиш:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Доимий магнит майдони 2. Электростатик майдон 3. Саноат частотаси электр майдони (50 Гц) 4. Саноат частотаси магнит майдони 5. Радиочастота диапазонли электромагнит нурланиш 6. Лазер нурланиш <p>3.8. Ионлаштирувчи нурланиш</p> <p>3.9. Микроклим</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Йилнинг иссиқ даврида: <ol style="list-style-type: none"> 1.1. Ҳаво ҳарорати 1.2. Ҳаво ҳаракати тезлиги 1.3. Нисбий намлик 1.4. Ҳарорат индекси 1.5. Иссиқлик нурланиши 2. Йилнинг совуқ даврида: <ol style="list-style-type: none"> 2.1. Ҳавонинг совуқлик даражаси 2.2. Ҳаво ҳаракати тезлиги 2.3. Нисбий намлик <p>3.10. Ёритилганлик:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Табiiй ёритиш 2. Иш сатҳининг ёритилганлиги 3. Ёруғлик, нур манбаидан кўзни қамаштириш даражасидаги ялтироқ нур порлаши 4. Акслаган, кўзни қамаштирувчи ялтироқ нур порлаши 5. Ёритилганлик суръати (ҳаракати) 6. Ультрбинафша радиация <p>3.11. Атмосфера босими:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Юқори (атмосфера) босим 2. Паст (денгиз сатҳидан қанча баландликда) босим 				

1	2	3	4	5
<p>4. Мехнатнинг оғирлиги</p> <p>4.1. Физикавий динамик юк</p> <p>1. Минтақавий (жорий) ишда, юк ортишда</p> <p>2. Умумий ишда, юк ортишда</p> <p>4.2. Даст кўтариб олинadиган ва кўтариб юриладиган юк оғирлиги</p> <p>4.3. Ишда ўзгаришсиз такрорланadиган ҳаракатлар</p> <p>1. Локал ишда, юк ортишда</p> <p>2. Минтақавий (жорий) ишда, юк ортишда</p> <p>4.4. Статик иш, юк ортиш</p> <p>4.5. Гавданинг иш таъсиридаги мажбурий ҳолати</p> <p>4.6. Қоматнинг эгилиши</p> <p>4.7. Жойнинг ўзгартириб турилиши</p>				
<p>5. Мехнатнинг зўриқтирувчанлиги</p> <p>5.1. Интеллектуал иш, вазифалар</p> <p>1. Иш мазмуни</p> <p>2. Ишора, сигналларни қабул қилиш</p> <p>3. Тошшириқнинг мураккаблик даражаси</p> <p>4. Бажариладиган ишнинг хусусияти</p> <p>5.2. Серҳаяжон иш (вазифа)</p> <p>1. Кузатув асосида эътиборни бир жойга жамлаш муддати</p> <p>2. Ишораларнинг (сигналларнинг) тигизлиги</p> <p>3. Бир вақтнинг ўзида кузатиб бориладиган ишлаб чиқариш объектлари сони</p> <p>4. Кўриш асосидаги таҳлил қобилияти зўриқишига олиб келувчи иш (вазифа):</p> <p>а) фарқловчи объект ҳажми (ўлчам)</p> <p>б) оптик приборларда ишлаш</p> <p>в) видеотерминаллар экранини кузатиб бориш</p>				

1	2	3	4	5
5. Эшитиш асосидаги таҳлил қобилияти зўриқишига олиб келувчи иш (вазифа)				
5.3. Эмоция (руҳий тўлқин) келтириб чиқарувчи иш (вазифа)				
1. Жавобгарлик, масъулият даражаси. Янглишиш салмоғи				
2. Шахсий ҳаёти учун таваккалчилик даражаси				
3. Бошқа шахсларнинг хавфсизлиги учун таваккалчилик даражаси				
5.4. Ишнинг ҳамиша бирхиллиги:				
1. Оддий топшириқни бажариш учун ёки кўп марта такрорланадиган юмушлардаги зарур унсурлар (усуллар) сони				
2. Оддий ишлаб чиқариш топшириқларини ёки такрорланадиган юмушларни бажариш муддати (секунд ҳисобида)				
5.5. Иш режими:				
1. Иш кунининг ҳақиқий муддати				
2. Ишнинг смналлиги				

30

АТТЕСТАЦИЯЛАНАЁТГАН ИШ ЖОЙЛАРИДАГИ МЕҲНАТ ШАРОИТЛАРИНИ УМУМИЙ БАҲОЛАШ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА МУВОФИҚ ҚАНДАЙ АМАЛГА ОШИРИЛАДИ?

Ишлаб чиқариш муҳити омилларини ўлчаш тугаланиб, аттестацияланаётган барча иш жойлари карталари тўлдирилгач, иш жойларининг ҳар бири бўйича меҳнат шaroитларини умумий баҳолаш ўтказилади, яъни ўлчаш натижалари асосида меҳнат шaroитлари аввалига айрим омиллар бўйича баҳолаб чиқилади. Бопқача қилиб айтганда, кимёвий, биологик, физикавий омиллар, шунингдек меҳнатнинг оғирлиги ва зўриқтирувчанлиги умумий баҳоланади ҳамда аттестацияланаётган ҳар бир иш жойига мўлжаллаб тайёрланган Меҳнат шaroитларини зарарлилик ва хавфлилик даражаси бўйича баҳолаш картасига киритилади (**мазкур масалага доир иловага қаранг**).

меҳнат шароитларини зарарлилик ва хавфлилик даражаси бўйича умумий баҳолаш:

- зарарлиликнинг энг юқори туркуми ва босқичи бўйича белгиланади;

- агар учта ва ундан зиёд омил 3.1-туркумига кирадиган бўлса, меҳнат шароитларини умумий баҳолаш 3.2-туркумига мувофиқ деб топилади;

- 3.2, 3.3 ва 3.4-туркумларига мансуб иккита ва ундан кўпроқ омиллар мавжуд бўлган тақдирда меҳнат шароитлари тегишинча бир босқич ортиқроқ баҳоланади.

Зарарли омиллар билан мулоқотда бўлиш вақти қисқарган (иш вақтининг 80 фоизидан камроқ муддат) тақдирда меҳнат шароитлари бир босқич камайтирилиши мумкин, ammo 3.1-туркумдан камайтирмай баҳоланади.

Бешинчи устун ишлаб чиқариш омиллари таъсир этадиган вақтни хронометраж тадқиқ қилиш (тўлиқ иш кунига нисбатан фоиз ҳисобида) асосида тўлдирилади.

Тўлиқ иш кунига деганда иш жойи аттестациясига мос шароитларда иш вақтининг камида 80 фоизи мобайнида иш бажариш тушунилади.

Муължалланган ҳар бир иш жойидаги меҳнат шароитларининг зарарлилик ва хавфлилик даражаси бўйича умумий баҳосини белгилаш ва карталарни тегишинча тўлдириш билан аттестациялашнинг иккинчи босқичи якунига етади.

Меҳнат шароитларини зарарлилик ва хавфлилик даражаси бўйича баҳолаш картаси ана шу иш жойларида ишлаётганларга қисқартирилган иш вақти, у ёки бу муддатли кўшимча таътил белгилаш, махсус кийим-бош ва бошқа ҳимоя воситалари бериш, уларнинг кўшимча овқатланишини тапшил этиш учун асос бўлади. Бундан ташқари, бу карталар имтиёзли пенсия олишга бўлган ҳуқуқни тасдиқловчи юридик ҳужжатдир.

Айтиб ўтилган ана шу тадбирларнинг ҳаммасини амалга ошириш учун ажратиладиган маблағлар маҳсулотни ишлаб чиқариш ва реализация қилиш харажатларига қўшилади ҳамда бу маҳсулот таннархига киритилади.

Аттестациялашни ўтказиш режасига кўра белгилаб олинган тадбирлар иш жойларини аттестациялаш ишларининг поёнига етказилиши билан тугамайди. Кейинги барча тадбирларни учинчи босқичга бирлаштириш мумкин.

— иш жойидаги меҳнат шaroитларини зарарлилик ва хавфлилик даражаси бўйича баҳолаш картаси (варақаси)

Омиллар	Меҳнат шaroитларининг туркумлари						4-туркум – хавfli м.ш.
	1-туркум – мақбул м.ш.	2-туркум – йул қўйилдиган м.ш.	3-туркум – зарarli м.ш.				
			3.1. 1-бoсқич	3.2. 2-бoсқич	3.3. 3-бoсқич	3.4. 4-бoсқич	
Кимёвий							
Биологик							
Физикавий:							
Аэрозоллар (асосан фиброген таъсирли)							
Шoвқин							
Локал вибрация							
Умумий вибрация							
Инфратoвуш							
Ультратoвуш							
Электромагнит нурланиш							
Ионлаштирувчи нурланиш							
Микроклим							
Ёритилганлик							
Меҳнатнинг oғирлиги							
Меҳнатнинг зўриқтирувчанлиги							
Меҳнат шaroитларининг умумий баҳоси							

31

АТТЕСТАЦИЯ КОМИССИЯСИ АТТЕСТАЦИЯЛАШНИНГ ОХИРГИ БОСҚИЧИДА ҚАНДАЙ ТАДБИРЛАРНИ АМАЛГА ОШИРАДИ?

Иш жойларини аттестациялаш тугагач, меҳнат шaroитларини зарарлилик ва хавfliлик даражаси бўйича баҳолаш карталари (варақалари) асосида дастлаб ҳар бир таркибий бўлинма (цех, бўлинма, участка ва шу кабилар, **ушбу саволга доир 1-иловага қаранг**) учун, сўнгра эса умуман бутун корхона (**ушбу саволга доир 2-иловага қаранг**) учун белгиланган намунадаги қайднома (ведомость) тўлдирилади.

_____ цехидаги иш жойлари ҳамда меҳнат

(цех номи)

шароитлари бўйича уларни аттестациялаш натижалари

ҚАЙДНОМАСИ

Иш жойи			Шу иш жойларида банд бўлган ходимлар сони	Иш жойидаги меҳнат шароитининг аттестация натижалари асосидаги баҳоси						
Номи	Микдори	Картасининг тартиб рақами		1 ва 2-туркум – мақбул ва йўл қўйиладиган меҳнат шароити	3-туркум – зарарли меҳнат шароити				4-туркум – хавфли (экстремал меҳнат шароити)	
					3.1 1-босқич	3.2 2-босқич	3.3 3-босқич	3.4 4-босқич		
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	

Цех бўйича жами _____

Аттестация комиссияси раиси _____

(имзо)

(корхона номи)

иш жойлари ҳамда меҳнат шaroитлари бўйича уларни аттестациялаш натижалари

ҚўШМА ҚАЙДНОМАСИ

Таркибий бўлима	Меҳнат шaroити бўйича аттестацияланган иш жойлари сони	Шу иш жойларида банд бўлган ходимлар сони	Иш жойидаги меҳнат шaroитининг аттестация натижалари асосидаги баҳоси					4-туркум – хавфли (экстремал) меҳнат шaroити
			1 ва 2-туркум – мақбул ва йўл қўйиладиган меҳнат шaroити	3-туркум – зарarli меҳнат шaroити				
				3.1 1-босқич	3.2 2-босқич	3.3 3-босқич	3.4 4-босқич	
1	2	3	4	5	6	7	8	9

Корхона бўйича жами

Аттестация комиссияси райси

(имзо)

(корхона номи)

АТТЕСТАЦИЯ КОМИССИЯСИ НАЖДИСИНИНГ

___ - сон баённомаси

200__ йил „__“

Корхона бўйича 200__ йил „__“ ___ да чиқарилган
 ___-сон бўйруққа биноян аттестация комиссияси 200__ йил
 ___дан ___ гача бўлган давр ичида ___
 иш жойини аттестациялашни амалга оширди.

Аттестация натижалари Иш жойларини меҳнат шaroитлари бўйича аттестациялаш кариеси, Ёўлиналариди иш жойлари ҳамда уларни меҳнат шaroитлари бўйича аттестациялаш натижалари қайдномалари, Корхонадаги иш жойлари ҳамда уларни меҳнат шaroитлари бўйича аттестациялаш натижалари кўпма қайдномасида ўз ифодасини топди.

1. Иш жойларини аттестациялашдан ўтказиш натижасида кўйидагилар аниқланди:

1. Имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқида:

1-сонли рўйхат бўйича ___ киши,

2-сонли рўйхат бўйича ___ киши,

3-сонли рўйхат бўйича ___ киши эга эканлиги тасдиқланди.

2. ___ кишига имтиёзлар белгиланмаган бўлди. Шу қумладан: ___ киши махуус озик-овқат (сут), ___ киши кўшимча таътил, ___ киши бошқа шаклдаги имтиёзлар билан таъмин этилади.

3. ___ кишининг имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини аниқлаш учун ҳужжатлар тайёрланди.

II. Аттестация натижаларига кўра ___ иш жойининг меҳнат шaroитларини яхшилатиш ва соғломлаштириш юзасидан тадбир-чора-релар режаси тақлиф этилди.

III. Комиссиянинг кўпимча тақлифлари кўйидагилардан иборат:

а) ___ иш жойида таъворий аттестация ўтказилсин;

б) ___ даги айрим иш жойлари тўғатилинсин;

в) ___ иш жойида меҳнат шaroитларини яхши-лаш ишларини ташкил этиш тақомиллаштирилсин;

р) бошқа тақлифлар.

IV. Аттестациялаш натижаларини кўриб чиқиб, комиссия қа-дор қилди:

1. Аттестациялаш ишни тўғатилган деб ҳисоблансин.

2. Корхонадаги меҳнат шaroитларини яхшилатиш ва соғлом-лаштириш тадбир-чоралари режаси корхона раҳбарига кўриб чи-қиш ва тасдиқлаш учун берилсин.

3. ___ дарининг имтиёзли шaroитларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини аниқлаш учун ҳужжатлар те-типинча расмийлаштирилсин ҳамда ҳудудий меҳнат бошқармасига берилсин.

Аттестация

комиссияси райси

Аттестация

комиссияси аъзолари

(имзо)

(имзо)

Аттестация комиссияси таркибий бўлинмалардаги ва умуман корхонадаги меҳнат шaroитлари ноқулай иш жойлари миқдорига оид маълумотларни умумлаштиришдан ташқари илгари тасдиқлаб олинган режага мувофиқ бошқа тадбирларни ҳам амалга оширади.

Комиссия ноқулай меҳнат шaroитларидаги иш учун қонун ҳужжатларига мувофиқ қисқартирилган иш куни (қисқартирилган иш вақти) ҳамда қўшимча таътил жорий этилиши (**муфассалроқ билиш учун 26, 188-саволларга қаранг**) лозим бўлган таркибий бўлинмаларни (цехлар, участкалар, бўлимларни), шунингдек бундай имтиёзлар олишга ҳақли бўлган ходимларнинг умумий сонини аниқлайди, меҳнат шaroитларини яхшилаш ва соғломлаштириш юзасидан таклифлар ишлаб чиқади ҳамда тадбир-чоралар белгилаб, режа тарзида ифодалайди (**муфассалроқ билиш учун 33-саволга қаранг**), иш жойларини аттестациялаш мобайнида ходимларининг имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи тасдиғини топган иш жойлари, касблар ва лавозимлар рўйхатини (**муфассалроқ билиш учун 32-саволга қаранг**), ва пиrowардида аттестация комиссияси мажлисининг баённомасини (**ушбу масалага доир 3-иловага қаранг**) тузади.

32

ИМТИЁЗЛИ ШАРТЛАРДА ПЕНСИЯГА ЧИҚИШ ҲУҚУҚИНИ БЕРУВЧИ КОРХОНАДАГИ МАВЖУД ИШ ЖОЙЛАРИ, КАСБЛАР ВА ЛАВОЗИМЛАР РЎЙХАТИ ҚАЙСИ ГИГИЕНИК МЕЗОНЛАР АСОСИДА АНИҚЛАНАДИ?

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 12 май куни қабул қилинган 250-сон қарори билан имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимларнинг 1-сонли, 2-сонли ва 3-сонли рўйхатлари тасдиқланган.¹

Бу рўйхатларнинг ҳар бири бир неча қисмдан иборат бўлиб, уларда ишлар, касблар, лавозимлар ва шу кабиларнинг у ёки бу турлари қамраб олинган.

¹ Китобда ана шу 1-сонли, 2-сонли ва 3-сонли рўйхатлар келтирилмади.

Иш жойларини аттестациялаш натижаларини инобатга олган ҳолда 1-сонли, 2-сонли ва 3-сонли рўйхатлар	Меҳнат шароити туркуми
Ёшидан қатъи назар имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар ва лавозимларнинг 1-сонли рўйхати	4
Умумий белгиланган ёшни ўн йилга қисқартирилган ҳолда имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичларнинг 2-сонли рўйхати	3.4
Умумий белгиланган ёшни беш йилга қисқартирилган ҳолда имтиёзли пенсия олиш ҳуқуқини берувчи ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, вазифалар ва кўрсаткичларнинг 3-сонли рўйхати	3.3

Чунончи, умумий белгиланган ёшни ўн йилга қисқартирилган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, лавозимлар ва кўрсаткичларнинг 2-сонли рўйхати қуйидаги қисмлардан иборат:

Биринчи қисм. Ерости ишларида, меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда тўлиқ иш куни давомида банд бўлган ходимлар.

Иккинчи қисм. Цирклар ва концерт ташкилотлари артистларининг айрим тоифалари.

Умумий белгиланган ёшни беш йилга қисқартирилган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқини берадиган ишлаб чиқаришлар, муассасалар, ишлар, касблар, вазифалар ва кўрсаткичларнинг 3-сонли рўйхати тўққиз қисмдан иборат:

Биринчи қисм. Меҳнат шароити зарарли ва оғир ишларда тўлиқ иш куни давомида банд бўлган ходимлар.

Иккинчи қисм. Қишлоқ хўжалиги ходимларининг айрим тоифалари.

Учинчи қисм. Механизатор аёллар.

Тўртинчи қисм. Авиация муҳандис-техниклари таркибининг ходимлари.

Бешинчи қисм. Тўқимачилик ишлаб чиқариши.

Олтинчи қисм. Шаҳар йўловчилар ташиш транспортлари.

Еттинчи қисм. Маориф ходимлари.

Саккизинчи қисм. Тиббиёт ходимлари.

Тўққизинчи қисм. Ижтимоий таъминот органлари ходимлари.

Мазкур қарор иккинчи бандининг талабларига биноан 2-сонли рўйхатнинг биринчи қисми, шунингдек 3-сонли рўйхатнинг биринчи қисмини қўллаш Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги билан Соғлиқни сақлаш вазирлигининг юқорида эслатиб ўтилган Услугиятида назарда тутилган тартибда меҳнат шaroитлари бўйича иш жойларини аттестациялашни инobatга олган ҳолда амалга оширилади **(19-саволга қаранг)**.

Бошқача қилиб айтадиган бўлсак, юқорида зикр этиб ўтилган ҳолларда ходимларнинг имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи тегишли тартибда тасдиқланган бўлиши шарт.

Бинобарин, имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш учун корхонада 2-сонли ва 3-сонли рўйхатларнинг биринчи қисмида назарда тутилган ишлар, касблар, лавозимларнинг турлари борлигини шунчаки кўрсатиб қўя қолиш кифоя эмас. Бундай пенсия билан таъминланишга бўлган ҳуқуқ белгиланган тартибда расмийлаштирилган тегишли ҳужжат билан мажбурий суратда тасдиқланган бўлиши лозим. Бу ҳужжат меҳнат шaroитлари бўйича иш жойларини аттестациялаш тугалланганидан кейин Услугиятда белгиланган шаклдаги махсус рўйхат кўринишида аттестация комиссияси томонидан тайёрланади **(ушбу саволга доир 2-иловага қаранг)**.

Бу рўйхатга иш жойларини аттестациялаш натижалари асосида меҳнат шaroитлари зарарлилик ва хавфлилик даражаси бўйича умумий баҳоси Услугиятда белгилаб қўйилган ҳамда ушбу саволга доир 1-иловада кўрсатилган мезонлардан кам бўлмагач барча иш жойлари, касблар ва лавозим-вазифалар киритилади. Рўйхат аттестация комиссияси раиси томонидан имзоланади ҳамда корхона раҳбари томонидан тасдиқланади.

 (корхонанинг номи)

Тасдиқлайман

 (корхонанинг маъзили)

Корхона раҳбари

Ходимларининг имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи тасдиқланган иш жойлари, касблар ва лавозимлар

РЎЙХАТИ

Таркибий булимнинг номи	Ишлар ва касбларнинг ягона тариф-малака маълумотномаси бўйича касб номи	Имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқи тасдиқланган ходимлар сони					
		1-сонли рўйхат бўйича		2-сонли рўйхат бўйича		3-сонли рўйхат бўйича	
		булим, кичик булим, шифр	ходимлар сони	булим, кичик булим, шифр	ходимлар сони	булим, кичик булим, шифр	ходимлар сони
1	2	3	4	5	6	7	8

Корхона бўйича жами

Атгестация комиссияси раиси

 (имзо)

Иш жойларини аттестациядан ўтказиш асносида аниқланган ишлаб чиқариш муҳитининг зарарли омилларини бартараф этишга қаратилган усуллар ва чора-тадбирлар кўп жиҳатдан бундай омилларнинг пайдо бўлиш табиатига (сабабларига) боғлиқ.

Чунончи, агар ишлаб чиқариш жараёни ва технологияси ўзича зарарлиликни истисно этмайдиган бўлса, яъни фан ва техниканинг ҳозирги даражаси ишлаб чиқариш омилларининг зарарли таъсири эҳтимолини тўла-тўқис бартараф этиш имкониятини бермаган тақдирда, уларни бартараф этиш учун меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг нормаларида назарда тутилган ҳамда ишлаб чиқаришдаги хавfli ва зарарли омилларнинг ишлаётганларга таъсири олдини олиш ёки бундай таъсирни бетарафлаштиришга қаратилган чора-тадбирлар кўрилиши керак. Булар жумласига: иш вақти муддатини қисқартириш; кўшимча таътил бериш; кўшимча озиқ-овқат берилишини ташкил этиш; махсус кийим-бош ва бошқа шахсий ҳимоя воситалари бериш; имтиёзли шартларда пенсияга чиқариш ва бошқалар киради.

Борди-ю зарарли омилларнинг таъсири ишлаб чиқариш ва технология жараёнининг номукамаллиги ёки шунга ўхшаш сабаблар оқибатида келиб чиққан бўлса, корхонада бу сабабларни бартараф этиш ҳамда нормал меҳнат шароитини таъминлашга қаратилган чора-тадбирлар кўрилиши керак.

Вентиляция, овозютгич, ҳароратпасайтиргич ва шу сингари тизимларни ўрнатиш ёки такомиллаштириш, кўшимча ёриткичлар ўрнатиш, технология ускуналарини алмаштириш ҳамда меҳнат шароитларини яхшилашга қаратилган бошқа тадбирлар ўтказишни мисол тариқасида келтириш мумкин.

чининг бевосита бурчи бўлиб, бунинг учун зарур маблағлар йўқлигини рўқач қилиб, бу борадаги ўз бурчини бажаришдан бўйин товлашга у ҳақли эмас.

Аттестация комиссиясининг меҳнат шароитларини яхшилаш ва соғломлаштиришга оид тавсиялари тадбир-чоралар режаси тарзида расмийлаштирилади (**ушбу саволга доир иловага қаранг**), мазкур режа корхона раҳбари томонидан аттестация комиссияси раиси билан келишиб тасдиқланади.

33-саволга доир илова

“Келишилган ”
Аттестация комиссияси раиси

“Тасдиқлайман”
Корхона раҳбари

(имзо)

(имзо)

даги

(корхона номи)

**меҳнат шароитларини яхшилаш
ва соғломлаштириш тадбир-чоралари**

РЕЖАСИ

Бўли- манинг номи	Тадбир- чора	Тадбир- чорадан кўзланган мақсад	Тадбир-чора бажарилиши учун ким масъул	Бажариш муддати	Бажариш учун жалб этиладиган хизматлар
1	2	3	4	5	6

34

НОҚУЛАЙ МЕҲНАТ ШАРОИТЛАРИДАГИ ИШ УЧУН ХОДИМГА ИЛГАРИ БЕЛГИЛАНГАН ИШ ВАҚТИНИНГ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИ ТЎҒРИСИДАГИ ШАРТНИ ИШ БЕРУВЧИ ЎЗГАРТИРИШГА ҲАҚЛИМИ?

Ишлаб чиқаришдаги техника ва технологиянинг такомиллашиб бориши (масалан, оғир жисмоний меҳнатни машиналар зиммасига юклаш, инсон ҳаёти ва соғлиғи учун хавф-хатар бор жойларда роботларни жорий этиш), ишлаб чиқариш омилларининг соғлиқ учун зарарли таъсирларидан ҳимоя этишнинг замонавий воситаларини ўрнатиш (масалан, кимё корхоналарида технологик жараёнларни герметик ихоталаш), табиийки, ходимларнинг меҳнат шароитлари анчагина яхшиланишига олиб келади. Иккинчи томондан эса, янги, ҳали маълум бўлмаган материаллар билан ишлаш, ўта замонавий ишлаб чиқариш-

ларнинг пайдо бўлиши ходим соғлиги учун янги хавф хатар, таҳдид юзага келиши эҳтимолини истисно этмайди.

Мазкур ҳолатлар иш жойларини меҳнат пароятлари бўйича аттестациялашдан ўтказиш вақтида аттестация комиссияси томонидан тегишинча инобатга олинади. Шу муносабат билан комиссия илгари бундай ҳуқуқдан фойдаланмаган ходимларга ноқулай меҳнат пароятларидаги иш учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланиши лозим деган хулосага келиши мумкин. Ёки, аксинча, мазкур иш жойида меҳнат пароятлари яхшилانганлиги муносабати билан ходимларга илгари шартлашилган иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилашга энди зарурат йўқ.

Аттестация комиссиясининг бундай қарори амалиётда корхона раҳбарларининг айримларида юқорида зикр этилган ҳолларда иш вақтининг илгариги муддатини ўзгартиришнинг ҳозир амал қилиб турган тартибини билмасликлари туфайли кўпинча муайян мураккабликлар ҳам келтириб чиқаради. Биринчи навбатда бу иш берувчи аттестация комиссияси қарорига кўра ходимларга иш вақтининг қисқартирилган муддати ўрнига нормал муддатини белгилаши керак бўлган ҳолларга тегишлидир. Айрим раҳбарлар ўзлари лозим топган ҳар қанақа пайтда ва ўзлари истаган ҳар қандай тартибда мазкур ҳуқуқдан фойдаланиши мумкин деб янглиш ўйлайдилар.

Иш вақтининг илгариги муддатини ўзгартиришга, шу жумладан уни аттестация комиссиясининг қарорига кўра ўзгартиришга илгари белгиланган меҳнат шартларининг иш берувчи тапаббуси билан ўзгартирилиши тариқасида қаралиши керак. Меҳнат шартларини иш берувчининг тапаббуси билан ўзгартириш тартиби Меҳнат кодексининг 89-моддасида назарда тутилган бўлиб, унга биноан, иш берувчи илгариги меҳнат шартларидаги ўзгаришлар ҳақида ҳар бир манфаатдор ходимни иш вақтининг қисқартирилган муддати ўрнига нормал муддати белгиланишидан камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт.

Бу муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Ходимга огоҳлантириш муддати, яъни икки ой мобайнида иш вақтининг илгариги муддати сақланиб туриши кафолатланади. Агар ходим огоҳлантириш муддати деб аталган муҳлат қисқартирилишига розилик бермаган бўлса, ана шу муддат (икки ой) ўтгач, иш берувчи иш вақтининг аттестация комиссияси тавсия этган муддатини жорий этишга ҳақли. Ходим янги меҳнат шарт-

лари асосида ишлашни давом эттиришга рози бўлиши ёки ишлашни давом эттиришни рад этиши мумкин. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси у янгича шартлар асосида ишлашни давом эттиришни рад этган тақдирда Меҳнат кодекси 89-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланган ҳолда бекор қилинади ҳамда шу Кодекснинг 67-моддасида назарда тутилган моддий қўллаб-қувватлаш тарзидаги қўшимча кафолатлар берилади (**муфассалроқ билиш учун биринчи китобдаги¹ 150-162-саволларга қаранг**).

Шуни таъкидлаш жоизки, аттестация комиссияси иш вақтининг нормал муддатини белгиласа бўлади деган хулосага келган тақдирда ҳам корхонанинг жамоа шартномасида иш вақтининг илгариги (қисқартирилган) муддатини сақлаб қолиш назарда тутилиши мумкин. Бироқ бундай ҳолларда иш вақтининг аттестация комиссияси томонидан белгиланган муддатига нисбатан қисқартирилган муддати амал қилиши билан боғлиқ барча харажатлар корхона фойдаси устига қўйилади.

35

Қайси ходимларни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар деб ҳисоблаш керак ва уларнинг меҳнат шариоити ўзига хос бўлган ишларда ишлаётган ходимлардан фарқи нимада?

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар жумласига иши юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ ходимлар киради. Меҳнат кодексида бундай ходимларнинг фақат иккита аниқ тоифаси, хусусан тиббиёт ходимлари билан педагоглар кўрсатилган.

Лекин Меҳнат кодексининг 118-моддаси мазмунидан шу нарса аниқ кўриниб турибдики, алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар қаторига тиббиёт ходимлари ва педагоглардан бопқа ходимларни ҳам киритиш мумкин. Уларнинг рўяхати ҳамда иш вақти қисқартирилган муддатининг чегараси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 март куни қабул қилинган 133-

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

сон қарори билан тасдиқланган **(36-саволга доир иловага қаранг)**.

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлардан меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишларда ишлаётган ходимларни фарқлаш керак, кейинги тоифадаги ходимларга иш вақтининг ҳам нормал, ҳам қисқартирилган муддати белгиланиши мумкин. Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан уларга белгиланган қўшимча таътил **(191-саволга қаранг)** ноқулай меҳнат шароитларидаги ишга ёки юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш ва асаб танглиги билан боғлиқ ишга тааллуқли эмас, балки меҳнат вазифалари улар (геология-разведка ва қидирув партиялари ҳамда отрядлари ходимлари, ҳудудий терапевтлар, «Тез тиббий ёрдам» шифокорлари ва бошқалар) томонидан ўзига хос (специфик) меҳнат шароитида бажарилиши билан боғлиқдир. Бошқача қилиб айтганда, улар шу меҳнат вазифаларини оддий шароитда бажарганлари тақдирда тегишли имтиёз ва кафолатлар мазкур ходимларга татбиқ этилмаган бўларди.

Чунончи, шифокор терапевт тиббиёт ходими тариқасида муайян имтиёзлардан фойдаланади **(муфассалроқ билиш учун 36-саволга қаранг)**, ҳудудий шифокор терапевт эса бундан ташқари қўшимча имтиёзлардан ҳам фойдаланади, негаки унинг меҳнати ўзига хос (специфик) шароитларда амалга оширилади.

36

АЛОҲИДА ТУСГА ЭГА БЎЛГАН ИШЛАРДАГИ ХОДИМЛАР УЧУН ИШ ВАҚТИ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИНИНГ ҚАНДАЙ НОРМАЛАРИ БЕЛГИЛАНГАН?

Меҳнат кодексининг 118-моддасида назарда тутилган умумий қоидага кўра алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар учун иш вақтининг муддати ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмаслиги лозим. Бундай ходимларнинг асосий рўйхати, юқорида айтиб ўтилганидек, Меҳнат кодексининг 118-моддасида, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 март куни қабул қилинган 133-сон қарорида назарда тутилган.

Меҳнат кодекси 118-моддасининг матнидан аниқ-равшан кўриниб турибдики, ҳозирги вақтда меҳнат шартномаси шартларида ишлаётган ва белгиланган тартибда тегишинча тиббий ёки педагогик фаолият билан шуғулла-

нишига рухсат этилган барча тиббиёт ходимлари, педагогларга иш вақтининг муддати ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қилиб жорий этилган бўлиши керак.

Бу гап илгари, Зарарли меҳнат шароитига асосланган ишлаб чиқаришлар, цехлар, касблар ва лавозимлар рўйхатига биноан иш куни муддати 6,5 соат (ҳафтасига 39 соат) қилиб белгиланган тиббиёт ходимларига ҳам, шунингдек умумий асосларда ҳафтасига 40 соатдан ишлаб келганларга ҳам тўла тааллуқлидир (тиббиёт ходимлари ва педагоглар жумласига кимлар кириши ҳақида **муфассалроқ билиш учун 37-саволга қаранг**).

Иш вақтининг қисқартирилган муддатига бўлган ҳуққдан Меҳнат кодексининг 118-моддасида кўрсатилган ходимлардан тапқари Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 март куни қабул қилинган 133-сон қарорига мувофиқ алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги бошқа баъзи ходимлар ҳам фойдаланадилар. Бундай ходимлар рўйхати ҳамда уларга белгиланган қисқартирилган иш вақтининг аниқ муддати ушбу масалага доир иловада келтирилмоқда. Бунда шунга алоҳида эътибор берилши керакки, мазкур рўйхатга Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг юқорида зикр этилган қарори билан иш вақтининг бир мунча имтиёзлироқ муддати (ҳафтасига 36 соатдан кам бўлган муддат) жорий этилган ўша тиббиёт ходимлари ва педагоглар ҳам киритилган.

36-саволга доир илова

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги қисқартирилган иш куни белгиланадиган ходимлар РЎЙХАТИ

Касб ва лавозимлар номи	Иш куни муддати, соат хисобида
1	2
I. Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий таъминот 1. Амбулатория-поликлиника муассасаларининг (поликлиникалар, амбулаториялар, диспансерлар, тиббий пунктлар, станциялар, бўлимлар ва хоналар) касалларнинг бутунлай амбулатория қабулида банд бўлган шифокорлари	5,5 (кунига)

1	2
2. Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (ТМЭК) ва тиббий-маслаҳат комиссиялари шифокорлари	5,5 (қунига)
3. Поликлиникаларнинг стоматолог-шифокорлари, тиш шифокорлари ва протезчи тиш шифокорлари	5,5 (қунига)
4. Бутун иш вақти давомида 200 ваттдан юқори қувватдаги ультракисқатўлқинли частотадаги тиббиёт генераторларида ишлайдиган шифокорлар ва ўрта тиббий ходимлар	5,5 (қунига)
5. Анестезиология-реанимация бўлимлари (гурuhlари) ҳамда реанимация ва интенсив терапия палаталарининг шифокори, ўрта ва кичик тиббий ходимлари (шифокор-лаборант ва лаборантдан ташқари)	5,5 (қунига)
II. Халқ таълими, олий ва ўрта махсус таълим. Педагог ходимлар	
6. Барча тур ва номдаги мактаблар, мактаб-интернатларнинг, гимназиялар, лицейларнинг 1-4-синфлар ўқитувчилари, ўқитувчи-логопедлари, ўқитувчи-дефектологлари; логопедлик пунктлари мудирлари	14 (ҳафта-сига)
7. Барча тур ва номдаги мактаблар ва мактаб-интернатларнинг, гимназиялар, лицейларнинг 5-11 (12)- синфлари ўқитувчилари, мактаблараро ўқув- ишлаб чиқариш комбинатларининг ўқитувчилари; ўрта ҳунар-техника билим юрларининг умумтаълим фанлари ўқитувчилари	16 (ҳафта-сига)
8. Ҳунар-техника таълими ўқув юрларининг ўқитувчилари	640 (йилига)
9. Ўрта махсус ўқув юрлари, коллежлар, техникумларнинг барча ихтисосликлари ўқитувчилари	720 (йилига)

1	2
<p>10. Педагогика билим юртлари, курслари ўқитувчилари; тўғарақлар, секциялар, студиялар ҳамда дарсдан ташқари ва мактабдан ташқари ишларнинг бошқа шакллари раҳбарлари; чет тили, стенография, машинкада ёзиш курслари ўқитувчилари; мактаблараро компьютер марказлари ўқитувчилари; ўқитиш муддати беш йил бўлган умумий musiқий, бадий, хореография таълими мактабларининг 3-5-синфлари ўқитувчилари; ўқитиш муддати етти йил бўлган санъат мактабларининг (болалар musiқий ва бадий, хореография ва бошқа мактабларнинг) 5-7-синфлари ўқитувчилари; musiқий ва бадий ўрта мактаб ва мактаб-интернатлар 1-11-синфларининг махсус фанлар ўқитувчилари; ўқитиш муддати тўрт йил бўлган болалар бадий мактаблари ва умумий бадий таълим мактабларининг 1-4-синфлари ўқитувчилари; соғлиқни сақлаш ва ижтимоий таъминот муассасаларининг ўқитувчилари, ўқитувчи-дефектологлари ва логопедлари; умумтаълим мактабларининг бошланғич синфлари ва мактабгача тарбия муассасаларидаги чет тили бўйича машғулотлар гуруҳлари ўқитувчилари</p>	<p>18 (ҳафта-сига)</p>
<p>11. Эшитиш хоналарининг ўқитувчи-дефектологлари, ходимлари рўйхатида болалар гуруҳига шундай лавозим кўзда тутилган мактаб-интернатларнинг ўқитувчи-логопедлари ва ўқитувчи-дефектологлари; барча тур ва номдаги яслилар, болалар богчалари, богча-яслилар ҳамда болалар уйларининг ўқитувчи-дефектологлари ва ўқитувчи-логопедлари; ўқитиш муддати беш йил бўлган умумий musiқий, бадий, хореография таълими мактабларининг 1-2-синфлари ўқитувчилари; ўқитиш муддати етти йил бўлган болалар musiқий, бадий, хореография мактаблари 1-4-синфларининг ўқитувчилари; musiқа раҳбарлари; болалар уйларининг логопедлари; концертмейстерлар, жўрчи musiқачилар ва маданий тадбирлар ташкилотчилари</p>	<p>24 (ҳафта-сига)</p>

1	2
12. Жисмоний ёки ақлий ривожланишда камчилиги бўлган болалар ва ўсмирлар учун махсус ўқув-тарбия муассасаларининг тарбиячилари	25 (ҳафта-сига)
13. Барча тур ва номдаги мактаб-интернатлар ва болалар уйларининг, махсус ҳунар-техника билим юртларининг катта тарбиячилари; мактаблар ҳузуридаги интернатлар, мактаб-интернатлар, барча тур ва номдаги болалар уйлари, кунли узайтирилган мактаблар (гуруҳлар) ва мусиқий тарбияланувчилар мактаблари, санатория-ўрмон мактаблари, алоҳида тарбияга муҳтож болалар ва ўсмирлар учун махсус мактаблар, соғлиқни сақлаш муассасалари, вояга етмаганлар учун қабул қилиш-тарқатиш жойлари, тарбия колониялари, махсус ҳунар-техника билим юртлари тарбиячилари; жисмоний тарбия йўриқчилари, эшитиш хоналарининг йўриқчилари	30 (ҳафта-сига)
14. Барча тур ва номдаги болалар яслилари ва мактабгача тарбия муассасаларининг, пунингдек болалар уйлари, мактабдан ташқари муассасаларнинг катта тарбиячилари, тарбиячилари	36 (ҳафта-сига)
15. Сил касаллигининг енгил ва тўхтаётган шакллари билан хасталанган, ақлий ривожланишда камчилиги бўлган ўқувчилар ва тарбияланувчилар ҳамда марказий асаб тизими руҳий ҳолати бузилган ҳолда пикастланган болалар учун ўқув-тарбия муассасаларининг катта вожатийлари, ёрдамчи тарбиячилари	36 (ҳафта-сига)
16. Олий ўқув юртлари ходимларининг ўқитувчи-профессорлар таркиби	36 (ҳафта-сига)
Ш. Телевидение ва радиоэпиттириш	
17. Республика телевидениеси ва радиоэпиттириши диктори	6 (кунига)
18. Вилоят телевидениеси ва радиоэпиттириши диктори	6 (кунига)
19. Телевидение ва радиоэпиттириш соҳасидаги овоз режиссёри	6 (кунига)

37

ИШ ВАҚТИНИНГ МУДДАТИНИ ҚИСҚАРТИРИШ ТЎҒРИСИДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИНИНГ ТАЛАБЛАРИ ТИББИЁТ ВА ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА ИШЛАЁТГАНЛАРНИНГ ҲАМ-МАСИГА ҲАМ ТАТБИҚ ЭТИЛАДИМИ?

Шуни билиб қўйиш лозимки, Меҳнат кодекси 118-моддасининг тиббиёт ходимлари ва педагогларга иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддатини белгилаш тўғрисидаги талаблари тиббиёт ва таълим муассасаларида ишлаётган бошқа ходимларга татбиқ этилмайди. Айни шу боис бундай ходимларни тиббиёт ходимлари ва педагоглардан фарқлай билиш муҳим амалий аҳамиятга эга.

Тиббиёт ходимлари ва педагоглар жумласига меҳнат шартномаси асосида тиббий ёки педагогик фаолият билан шуғулланувчи ходимлар киради. Бунда уларнинг тегишинча тиббиёт ёки таълим муассасаларида ёхуд бундай муассасалардан ташқарида ишлаётганликларининг аҳамияти йўқ.

Бинобарин, Меҳнат кодекси, 118-моддасининг талаблари тиббиёт ва таълим муассасаларининг маъмурий-хўжалик ва хизмат кўрсатиш соҳаси ходимларига татбиқ этилмайди. Уларга иш вақтининг қисқартирилган муддати, агар уларнинг меҳнати ноқулай меҳнат шартноларидаги ишларни бажариш билан боғлиқ бўлса, умумий асосларда, иш жойларининг аттестацияланиши натижалари бўйича белгиланиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 20-саволга қаранг**). Бироқ мазкур ходимларнинг, агар улар тиббий ёки педагогик ишга, айтайлик, ўриндошлик тартибида қўйилган бўлса, ўриндошлик асосидаги иш вақти муддати тегишли тоифадаги тиббиёт ходимлари ёки педагоглар учун жорий этилган иш вақтининг қисқартирилган муддати ҳисобидан келиб чиққан ҳолда белгиланади.

38

БАЙРАМ КУНЛАРИ АРАФАСИДАГИ ИШНИНГ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИ ҚАНДАЙ БЕЛГИЛАНАДИ?

Меҳнат кодексининг 121-моддасига биноан байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида кундалик иш (смена) муддати барча ходимлар учун камида бир соатга қисқар-

тирилади. Шуни билиб қўйиш керакки, қонуннинг бу талаби қонун ҳужжатларига мувофиқ фақат ишланмайдиган кунлар деб эълон қилинган байрам кунларига нисбатангина эътиборга олинади (**муфассалроқ билиш учун 156-саволга қаранг**).

Шуни ҳам эслатиб ўтиш жоизки, байрам кунлари арафасида иш муддатини қисқартириш тўғрисидаги талаб илгари қонун ҳужжатларига мувофиқ иш вақтининг қисқартирилган муддати (ҳафтасига 40 соатдан кам муддат) жорий этилган ходимларга татбиқ этилмасди. Эндиликда Меҳнат кодекси 121-моддасининг байрам кунлари арафасида кундалик иш муддатини бир соатга қисқартириш хусусидаги талаби барча ходимларга, шу жумладан қонун ҳужжатларига биноан иш вақтининг қисқартирилган муддати жорий этилган ходимларга (вояга етмаган ходимларга; ногиронларга; ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда ёки алоҳида тусга эга бўлган ишларда банд бўлган ходимларга; уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджетдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга) ҳам татбиқ этилади.

Меҳнат кодекси 121-моддасининг иш вақтини бир соатга қисқартириш хусусидаги талаби байрам (ишланмайдиган) кунидан олдинги кун бевосита иш куни (смена) бўлган тақдирда мажбурий тусга эга бўлади, иш кунидан (сменадан) кейин дастлаб дам олиш куни, ундан кейингина – байрам куни бўладиган ҳолларда эса татбиқ этилмайди.

Чунончи, беш кунлик иш ҳафтасига асосланган корхоналарда 7 май (жума) куни кундалик иш муддати бир соатга қисқартирилмайди, чунки байрам куни – 9 майгача (Хотира ва қадрлаш кунигача) орада дам олиш (шанба) куни бор.

Олти кунлик иш ҳафтаси асосида фаолият олиб борувчи корхоналарда эса шанба иш куни бўлиб, шу кунги кундалик иш муддати одатда ҳафтанинг бошқа иш кунларига нисбатан камроқ қилиб белгиланади (масалан, 5 кун x 7 соат+5 соат=40 соат). Лекин бу галги шанба байрам арафасидаги кунга тўғри келиб қолганлиги сабабли олти кунлик иш ҳафтаси режимида ишлайдиганларнинг барчаси учун шу куни иш вақти камида бир соатга қисқартирилиши даркор (юқорида келтирилган мисолда, 5-1=4 соат).

Яна шунга ҳам эътибор бериш зарурки, байрам кунлари арафасида иш вақти муддатининг қисқартирилган

бир соати эвазига бошқа куни ишлаб берилмайди. Шу муносабат билан байрам куни арафасидаги иш куни муддати қисқартирилиши билан бир қаторда у ёки бу ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтини ҳисоблаш чоғида иш вақти нормаси ҳам камайтирилиши керак (**муфассалроқ билиш учун 120-саволга қаранг**).

39 **ТУНГИ ВАҚТДАГИ ИШНИНГ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИ ҚАНДАЙ БЕЛГИЛАНАДИ?**

Тунги вақт муҳлати Меҳнат кодекси 122-моддасининг биринчи қисми билан белгилаб қўйилган бўлиб, кеч соат 22-00 дан то тонгги соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади.

Меҳнат кодекси мазкур 122-моддасининг иккинчи қисмига биноан агар ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш вақти муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади (**муфассалроқ билиш учун 122-саволга қаранг**).

Меҳнат кодексининг 122-моддасида назарда тутилган талаб, илгариги Меҳнат қонунлари кодексидаги шунга ўхшаш талабдан фарқли равишда, эндиликда барча ходимларга, шу жумладан қонун ҳужжатларига мувофиқ иш вақтининг қисқартирилган муддати жорий этилган ходимларга (масалан, ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда ёки алоҳида тусга эга бўлган ишларда банд бўлган ходимлар ва шу кабиларга, **муфассалроқ билиш учун 13-саволга қаранг**) татбиқ этилади. Бунда иш соатларининг ҳаммаси тунги вақтга тўғри келиши шарт эмас. Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келган тақдирда иш (смена) муддати бир соатга қисқартирилиши лозим.

Қонун ҳужжатларига мувофиқ тунги вақт деб ҳисобланадиган вақт муддати ходимлар меҳнатини рағбатлантиришни кучайтириш мақсадида жамоа шартномаси тарзидаги ёки яқка тартибдаги шартномавий йўсиндаги шартлар асосида узайтирилиши мумкин. Жумладан, тунги вақтдаги меҳнатдан фойдаланиладиган корхоналарнинг жамоа шартномалари амалиётда кузги-қишқи ойларда тунги вақтнинг узунроқ муддатини назарда тутати (айтайлик, соат 21-00 дан соат 7-00 гача, **учинчи қисм, 2-илова-**

нинг 7.2-бандига ва 6-илованинг 2.4-бандига қаранг). Жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида мустақамлаб берилган ана шу хилдаги ёки бундан ҳам имтиёзлироқ шартлар иш берувчи зиммасига тегишинча жамоа шартномасида ёки меҳнат шартномасида белгиланган тунги вақт муддатига тўғри келадиган иш сменалари муддатини юқорида кўрсатиб ўтилган тартибда камайтириш, тунги вақтдаги меҳнат учун тегишли ҳақ тўлаш ва шу каби вазифаларни юклайди.

40

**ТУНГИ ИШ ВАҚТИ МУДДАТИНИ ҚИСҚАРТИРИШНИНГ
МЕҲНАТ КОДЕКСИДА БЕЛГИЛАБ БЕРИЛАН ТАРТИБИДА
ИШЛАРИНИ ТАРТИБГА ИСБАТАН ҚАШАҚ ТАФОВУТЛАР
БОР?**

Муайян муддати тунги вақтга тўғри келадиган иш вақтини тақсимлаш чоғида шуни эътиборда тутиш керакки, Меҳнат кодексининг 122-моддасида назарда тутилган иш вақти муддатини қисқартириш тартиби уни қисқартиришнинг илгариги Меҳнат қонунлари кодексига назарда тутилган тартибидан анчагина фарқ қилади.

Ана шундай тафовутлардан бири шуки, тунги иш вақти муддатини камида бир соатга қисқартириш шарт эканлиги хусусидаги талаб эндиликда қонун ҳужжатларига мувофиқ иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланган ходимларга (зарарли меҳнат шароитларидаги ишларда, алоҳида тусга эга бўлган ишларда ишлаётган ва шу сингари ходимларга) ҳам татбиқ этилади, илгари эса бу қоида уларга татбиқ этилмас эди.

Яна бир муҳим тафовути шундан иборатки, илгариги Меҳнат қонунлари кодексининг тунги иш вақти муддатини қисқартириш хусусидаги талабида фақат тунги смена муддатини камайтириш мўлжалланган бўлиб, ҳисобга олинандиган у ёки бу даврдаги умумий муддати назарда тутилмасди. Шу сабабли бунақа ҳолларда иш сменаси жадвали иш вақтининг қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган қирқ соатлик ёки бошқа нормаси ишлаб берилишини таъмин этмоғи шарт эди.

Меҳнат кодекси 122-моддасининг иккинчи қисмига биноан тунги вақтдаги иш муддати бир соатга қисқарти-

рилганда иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади. Чунончи, жадвалга мувофиқ ҳафтасига беш марта тунги сменада ишлаб бериши лозим бўлган ходимларнинг иш вақти нормаси бир ҳафтада 40 соатни эмас, фақат 35 соатни ташкил этади (**муфассалроқ билиш учун 122-саволга қаранг**).

Шунга эътиборни қаратиш жоизки, илгариги Меҳнат қонунлари кодекси тунги смена тунги вақтга киритилган муҳлатга (кечкурунги соат 10 дан эрталабки соат 6 гача бўлган даврга) тўлиқ тўғри келган тақдирдагина тунги смена муддатини қисқартиришни тақозо этар эди. Энди эса иш берувчи, Меҳнат кодекси 122-моддасининг иккинчи қисмига биноан, тунги смена муддатини, агар ходим учун белгиланган кундалик иш муддати ичиге камида ярми тунги вақтга тўғри келган тақдирда ҳам, қамайтириши шарт (**муфассалроқ билиш учун 39-саволга қаранг**).

Шуни эслатиб ўтиш ўринлики, илгариги Меҳнат қонунлари кодексида ҳомиладор аёлларни ҳамда уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб этиш қатъий тарзда тақиқланган бўлса, ҳозирги амалдаги қонун ҳужжатларида (Меҳнат кодексининг 228-моддаси) ундан фарқли равишда бундай аёлларнинг тунги ишларга жалб этилишига йўл қўйилади, лекин бу нарса фақат уларнинг розилиги билан, бундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина бўлиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 89-саволга қаранг**).

Ва ниҳоят, илгариги қонун ҳужжатлари тунги вақтдаги иш учун халқ ҳўжалигининг кўпгина тармоқлари ходимларига ҳар хил фоизли устамалар (20 фоиз ва ундан кўп) белгиланишини назарда тутар эди. Ҳозирги вақтда, Меҳнат кодекси 158-моддасининг биринчи қисмига биноан тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим баравар миқдорда ҳақ тўланади (**муфассалроқ билиш учун 91-саволга қаранг**).

41 ТУНГИ ИШ МУДДАТИНИ КУНДУЗГИ ИШ МУДДАТИГА ТЕНГЛАШТИРИШИ МУМКИМИ?

Меҳнат кодекси 122-моддасининг учинчи қисмига биноан ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан ишлаб чиқариш узлуксиз бўлган жойларда, шунингдек бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида смена бўлиб ишланаётган жойларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади (**муфассалроқ билиш учун 87-саволга қаранг**).

1.4. Тўлиқсиз иш вақти

42 Тўлиқсиз иш вақти тушуниқлигини аниқлаш

Меҳнат кодекси 119-моддасининг биринчи қисмида кўрсатиб ўтилганидек, тўлиқсиз иш вақти тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини қамраб олади. Ходимнинг меҳнат режими бир йўла иш куни муддати ҳамда ҳафтадаги иш кунлари сони камайтирилишини назарда тутадиган тақдирдагина тўлиқсиз иш вақти ҳисобланади. Бунда барча ҳолларда тегишинча у ёки бу даврдаги иш вақти муддати нормаси камаёди, яъни ходим мазкур корхонадаги ички тартиб ёки иш жадвалида белгилаб қўйилганидан камроқ вақт ишлайди. Масалан, иш вақтининг нормал муддати амал қилиб турган чоғда ходим саккиз соат ўрнига, айтайлик, фақат олти, беш, тўрт соат ва ундан ҳам камроқ вақт ёки ўсмирлар учун кундалик ишнинг қисқартирилган муддати олти соат деб белгиланган бўлса-да фақат беш, тўрт, уч соат ва ундан ҳам камроқ вақт ишлайди.

Бу мисолдан кўриниб турибдики, иш вақти тўлиқсиз деб саналиши учун унинг муддати аниқ қанча соатга камайрилиши қонун ҳужжатларида белгилаб берилмаган. Бинобарин, иш вақтининг муддати тенг ярмига, уч, икки соатга ёки бундан ҳам камроқ муддатга, умуман қанчага камайишидан қатъи назар барча ҳолларда тўлиқсиз иш вақти деб ҳисобланади.

Тўлиқсиз иш ҳафтасида кундалик иш муддати сақланиб қолган ҳолда ҳафтадаги иш кунлари сони камайдди. Чунончи, олти кунлик иш ҳафтасида ходим фақат уч тўлиқ иш куни мобайнида меҳнат қилади.

Шундай қилиб, тўлиқсиз иш вақти – нормал ёки қисқартирилган иш вақтининг (иш куни, ҳафтасининг) бир қисми бўлиб, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади ҳамда унга меҳнат ҳақи ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда, ишбай ҳақ тўлашда эса – ҳақиқатда бажарилган ишга одатдаги баҳо бўйича тўланади.

Меҳнат кодексининг 119-моддасига биноан тўлиқсиз иш вақти меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида белгиланади (**44-саволга қаранг**). Бироқ қонун ҳужжатларида тўғридан тўғри кўрсатиб ўтилган айрим ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақтини белгилаш иш берувчининг мажбурияти сирасига киради (**45-саволга қаранг**). Қонун ҳужжатларида тайин этилмаган бошқа ҳолларда бундай мажбурият иш берувчи зиммасига жамоа шартномаси билан ҳам юклатилиши мумкин (**46-саволга қаранг**).

43 Тўлиқсиз иш вақти иш вақтининг қисқартирилган муддатидан нимаси билан фарқ қилади?

Тўлиқсиз иш вақти (**42-саволга қаранг**) билан қисқартирилган иш вақтининг (**13-саволга қаранг**) муштарак жиҳати ишнинг давом этиш муҳлати бўлиб, ҳар иккала ҳолда ҳам бу муҳлат иш вақтининг қонун ҳужжатларида белгиланган нормал муддатидан кам бўлади.

Шу билан бирга, тўлиқсиз иш вақти қисқартирилган иш вақтидан анчагина фарқ қилади, уларни амалиётда тўғри қўллаш учун бу фарқларни албатта билиб қўйиш керак.

Биринчи фарқи уларни белгилаш тартибининг ўзида кўринади.

Чунончи, айрим тоифадаги ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш бевосита қонун ҳужжатларида назарда тутилган. Иш берувчи уни ҳатто иш вақтининг нормал муддати доирасида узайтиришга, шу жумладан ходимнинг розилиги бўлган тақдирда ҳам

узайтиришга ҳақли эмас. Бу гап қисқартирилган иш вақти жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасида назарда тутилган ҳолларга ҳам тааллуқлидир.

Тўлиқсиз иш вақти хусусига келганда шуни айтиш керакки, юқорида айтиб ўтилган тартибдан фарқли равишда қонунда фақат бир нарсa, яъни уни белгилаш ҳақида ходим билан иш берувчи ўртасида келишув тузилиши мумкин эканлиги кўрсатилган, холос. Бу эса тўлиқсиз иш вақти ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномасини тузиш чоғида ҳам, кейинчалик иш жараёнида ҳам белгиланиши мумкин демакдир. Тўлиқсиз иш вақтининг у ёки бу тури (тўлиқсиз иш кунни, тўлиқсиз иш ҳафтаси) ҳамда унинг аниқ муддати ҳам худди шу тартибда тайин этилади. Айни шу сабабли тўлиқсиз иш вақтини белгилашга меҳнат шартномасининг қўшимча шартларидан бири деб қаралади.

Тўлиқсиз иш вақтининг қисқартирилган иш вақтидан яна бир фарқи уларга ҳақ тўлаш бопқа-бошқа тартибда амалга оширилишидадир.

Ёдингизда бўлса, ходимлар учун иш вақтининг нормал муддатида бўлгани каби уларга белгиланган тартибда кафолатланган иш вақтининг қисқартирилган муддати (ҳафтасига қирқ соатдан кам муддат) иш вақтининг нормаси бўлиб, эгаллаб турилган лавозим ёки белгиланган тариф бўйича тегишинча тўлиқ миқдорда ҳақ тўланади. Ҳолбуки тўлиқсиз иш вақти аслида иш вақти у ёки бу нормасининг (нормал ёки қисқартирилган муддатининг) муайян қисми бўлиб, ишлаб берилган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.

Масалан, олти кунлик иш ҳафтаси асосида фаолият олиб бораётган корхонада иккита ходимга 36 соатлик иш ҳафтаси муддати белгиланган дейлик. Лекин улардан бири вояга етмаган, яъни ёши ўн олти билан ўн саккиз орасида. Шу боис катта ёшли ходим иш вақтининг бу муддати тўлиқсиз иш вақти саналади ва унга ишлаб берилган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўланиши керак. Ўспирин учун эса 36 соатлик қисқартирилган иш ҳафтаси иш вақтининг нормаси бўлиб, унга ҳақ иш вақтининг нормал муддатида тегишли лавозим (вазифа) бўйича ишлаётганларга тўландиган миқдорда тўланиши лозим.

44 ТўЛИҚСИЗ ИШ ВАҚТИНИ БЕЛГИЛАШНИНГ УМУМИЙ ТАРТИБИ ҚАНДАЙ?

Тўлиқсиз иш вақти ходим билан иш берувчи ўрта-сидаги келишувга биноан белгиланади. Тўлиқсиз иш вақти шартлари асосидаги иш (тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси) тўғрисидаги келишувга тарафлар ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам эришишлари мумкин. .

Иш берувчи, гарчи ишлаб чиқариш манфаатларини кўзлаб шундай қилиш мақсадга мувофиқ бўлган тақдирда ҳам, тўлиқсиз иш вақтини ходимнинг розилигисиз жорий этишга ҳақли эмас (**муфассалроқ билиш учун 51-саволга қаранг**). Айни чоғда иш берувчи тўлиқсиз иш вақти жорий этилишига у ёки бу сабабга кўра розилик бермаса, ходим Меҳнат кодекси ёки шартнома ҳужжатларида назарда тутилганидан бўлак ҳолларда (**муфассалроқ билиш учун 45, 46-саволларга қаранг**) уни белгилани талаб этишга ҳақли эмас.

Хуллас, умумий тартибнинг моҳияти шундан иборатки, тўлиқсиз иш вақти асосан меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан белгиланиши мумкин.

45 ИШ БЕРУВЧИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА МУВОФИҚ ҚАНДАЙ ҲОЛЛАРДА ХОДИМНИНГ УНГА ТўЛИҚСИЗ ИШ ВАҚТИ БЕЛГИЛАШ ҲАҚИДАГИ ТАЛАБИНИ ҚАНОАТЛАНТИРИШИ ШАРТ?

Қонун ҳужжатларида ходимга унинг илтимосига кўра иш берувчи тўлиқсиз иш вақтини жорий этишни рад қилишга ҳақли бўлмаган ва жорий этиши шарт бўлган бир неча ҳоллар назарда тутилган. Хусусан, Меҳнат кодексининг 229-моддасида иш берувчи зиммасига шундай мажбурият юклатилган, унга кўра ҳомиладор аёлларнинг ёки ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларнинг илтимосига кўра уларга тўлиқсиз иш вақти жорий этилиши шарт.

Шуни ҳам эслатиш жоизки, Меҳнат кодексининг 238-моддасига биноан, оналар учун белгиланган барча имтиёзлар ва кафолатлар у ёки бу сабабларга кўра болалар она гамхўрлигидан бебаҳра этилган ҳолларда ана шу бола-

ларни амалда тарбия қилаётган бошқа шахсларга татбиқ этилади.

Биобарин, иш берувчи шуни инобатга олган ҳолда юқорида айтиб ўтилган ёшдаги, она ғамхўрлигидан бебаҳра қолган болаларни тарбиялаётган уларнинг ўз отаси ёки бошқа қариндошларининг, шунингдек ўз васийлиги ва ҳомийлигида вояга етмаган болалар бўлган васийлар ва ҳомийларнинг тўлиқсиз иш вақти белгилаш хусусидаги илтимосини ҳам қаноатлантириши шарт.

Меҳнат кодексининг 229-моддасида кўрсатилишича, тегишли тиббий хулоса бўлган тақдирда оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахсга иш берувчи тўлиқсиз иш вақти белгилашга мажбур.

Шу Кодекс 220-моддасининг иккинчи қисми талабларига биноан, ТМЭКнинг ишлаётган ногиронларга тўлиқсиз иш вақти жорий этиш ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир. Шуни назарда тутиш керакки, юқорида айтиб ўтилган барча ҳолларда ходимларга уларнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақти белгилашни рад этиш учун иш берувчига ҳуқуқ берадиган бирон бир истисно ёки ҳолатлар қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган.

Қонун ҳужжатларининг ходим илтимосига биноан тўлиқсиз иш вақти белгилаш ҳақидаги қоидаларини унинг аниқ муддатини тайин этиш тартиби билан чалкаштириб юбормаслик керак. Шу нарса ёдда бўлсинки, барча ҳолларда, шу жумладан юқорида зикр этилган ҳолларда тўлиқсиз иш вақтининг аниқ муддати меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида белгиланади. Бу эса қонун ҳужжатлари иш берувчи томонидан ходимга унинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақти белгилашни шарт қилиб қўядиган аниқ ҳолатларни тайин этар экан, унинг муддатини умуман айни ходим талаб қилаётганича белгилаш мажбуриятини юкламайди. Шунга қарамай, ходимлар билан тегишли келишувга эришишда ишлаб чиқариш манфаатларинигина эмас, балки ходимларнинг манфаатларини ҳам инобатга олишга муваффақ бўлаётган корхоналар раҳбарларининг тажрибаси маъқуллашга лойиқдир.

Бошқача қилиб айтганда, ходимга тўлиқсиз иш вақти белгилашда унинг муддати қонун иш берувчи зиммасига

ходимнинг унга тўлиқсиз иш вақти белгилаш ҳақидаги илтимосини қаноатлантириш мажбуриятини юклашдан қўзлаган мақсадга (боласи ёки оиланинг бемор аъзосини парвариш қилиш имконияти, ишлаётган ногиронларнинг соғлигини сақлаш ва шу кабилар) эришишни таъминлайдиган бўлишига асосланмоқ керак.

46

ХОДИМНИНГ УНГА ТЎЛИҚСИЗ ИШ ВАҚТИ БЕЛГИЛАШ ҲАҚИДАГИ ТАЛАБНИ ИШ БЕРУВЧИ БАЖАРИШИ КЕРАК БЎЛГАН ҚЎШИМЧА ҲОЛАТЛАРНИ ЖАМОА ШАРТНОМАСИДА НАЗАРДА ТУТИШ МУМКИНИМИ?

Кўпгина корхоналарда шундай иш жойлари борки, уларда тўлиқсиз иш вақти шароитида иш бажариш ишлаб чиқариш жараёнининг нормал маромига деярли таъсир этмайди. Шунингдек ходимларнинг бундай иш режимига ўтиш заруратида бўлган эҳтиёжи эҳтимоллини инобатга олиб, жамоа келишувлари ёки жамоа шартномасида иш берувчи томонидан ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақти белгиланиши шарт бўлган муайян ҳолатлар (қонун ҳужжатларида белгиланганларидан ташқари, **муфассалроқ билиш учун 45-саволга қаранг**) назарда тутилиши мумкин. Бунақа ҳолатларнинг намунавий рўйхати жамоа шартномаси вариантыда келтирилган (**учинчи қисм, 2-илованинг 5.1-бандига қаранг**).

Бундай ҳолатлар ходим билан тузилган меҳнат шартномасига ҳам қўшимча шарт сифатида киритилиши мумкин.

Шунга алоҳида эътибор бериш жоизки, шартномавий тартибда назарда тутилган ҳолатлар иш берувчи зиммасига тўлиқсиз иш вақтини фақат бу хусусда ходимнинг ўзи илтимос қилган тақдирдагина белгилаш мажбуриятини юклайди. Бинобарин, айтайлик, жамоа шартномасида назарда тутилган у ёки бу ҳолатларнинг мавжуд эканлиги ходимга ўз ўзидан тўлиқсиз иш вақти белгилаш учун асос (**муфассалроқ билиш учун 48-саволга қаранг**) бўлаверади дегани эмас.

Юқорида таъкидланганидек **(44-саволга қаранг)**, тўлиқсиз иш вақти ё тарафларнинг келишувига биноан, ёки ходим қонун ҳужжатларига мувофиқ ана шундай иш вақти белгиланиши ҳуқуқига эга бўлган тақдирда унинг илтимосига кўра белгиланиши мумкин. Шу сабабли, агар ходимни иш берувчи оддий шартлар асосидаги ишга қабул қилиш имконияти бўла туриб, уни ишга қабул қилишни рад этган (масалан, тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишга қабул қилинишга рози бўлмади деган баҳонада) бўлса, бундай рад этиш тегинли барча оқибатлар келиб чиққан ҳолда гайриқонуний деб топилиши лозим **(муфассалроқ билиш учун биринчи китобнинг¹ 99-саволига қаранг)**.

Иш жараёнида ходимга унинг ўз розилигисиз тўлиқсиз иш вақтининг жорий этилиши меҳнат шартномасидаги меҳнат шартлари ўзгарганлигини англатади. Бунга эса, маълумки, йўл қўйилмайди **(муфассалроқ билиш учун биринчи китобнинг² 148-саволига қаранг)**.

Тўлиқсиз иш вақтининг жорий этилиши технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги муносабати билан иш вақтининг илгариги муддатидан фойдаланиш мумкин бўлмаганлиги оқибатида келиб чиққан ҳолларда ҳам иш вақти муддатини, шунингдек бошқа меҳнат шартларини ўзгартириш фақат Меҳнат кодексининг 89-моддасида назарда тутилган тартибда амалга оширилиши мумкин. Демак, бундай қилинади: меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходим камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантирилиб, тилхат олинади. Агар огоҳлантирилганидан кейинги ана шу муддат тугагач, ходим тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлашга рози бўлмаса, у билан тузилган меҳнат

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

² Уша жойда

шартномаси Меҳнат кодекси 89-моддасининг тўртинчи қисмига биноан, янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад қилганлиги муносабати билан бекор қилиниши мумкин (**муфассалроқ билиш учун биринчи китобнинг¹ 160-саволига қаранг**).

Шундай қилиб, иш берувчи умумий қоидага кўра тўлиқсиз иш вақтини ходимнинг розилигисиз белгилай олмайди. Бу қоидадан фақат Меҳнат кодексининг 89-моддасида назарда тутилган ҳолларда, меҳнат шартларини ўзгартиришнинг қонун билан белгиланган умумий тартибига риоя этган тарзда истиснолар бўлишига йўл қўйилади.

Ёдингизда бўлсинки, Меҳнат кодекси 242-моддасининг иккинчи қисмига биноан, умум таълим муассасаларининг ўн тўртдан ўн саккиз ёшгача бўлган ўқувчилари ўқув йили мобайнида фақат тўлиқсиз иш вақти шартлари асосидаги ишларга қўйилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 16-саволга қаранг**). Ана шуни инобатга олиб, қолаверса иш вақти муддатини ўзгартириш хусусида ўспиринда эътироз бўлганда баҳс-низоларга ўрин қолдирмаслик учун уни ишга қабул қилиш чоғидаёқ эҳтиёткорликни унутмаслик, узоқни кўра билиш керак. Масалан, 16 дан 18 ёшгача бўлган ўқувчилар билан меҳнат шартномаси тузиш чоғида шартномада иш вақтининг ҳам таътил давридаги (ҳафтасига 36 соат), ҳам ўқув йили асносидаги (ҳафтасига 18 соат) муддати ҳақидаги шарт албатта кўрсатилган бўлиши керак. Агар ўспирин бундай шартлар асосидаги ишга киришга рози бўлмаса, уни ишга қабул қилишнинг рад этилганлиги қонуний ҳисобланади.

48

ХОДИМЛАРГА ТЎЛИҚСИЗ ИШ ВАҚТИНИ УЛАРИНИНГ РОЗИЛИГИСИЗ БЕЛГИЛАШГА ИШ БЕРУВЧИ ҲАҚЛИ БЎЛГАН ҲОЛЛАРИНИ ЖАМОА ШАРТНОМАСИДА НАЗАРДА ТУТИШИ МУМКИНИМИ?

Амалиётда тўлиқсиз иш вақтидан фойдаланилиши бир қатор ҳолларда иш берувчининг манфаатларига мос

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

бўлганлигига **(51-саволга қаранг)** қарамай, уни ходимнинг розилигисиз жорий этиш ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан ёмонлаштирувчи ҳаракат тариқасида таснифланади. Буни тўлиқ иш вақти шартлари асосидаги иш ҳақидаги келишувни ўзгартириш тартиби меҳнат шартномасининг бошқа шартлари каби қонун ҳужжатлари билан қатъий тарзда расамадга солиб турилиши билан изоҳлаш мумкин.

Бинобарин, жамоа келишуви ҳам, жамоа шартномаси ҳам, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ҳам Меҳнат кодекси 89-моддасининг биринчи қисмида белгиланган, мавжуд бўлган тақдирда иш берувчи меҳнат шартларини, шу жумладан иш вақти муддатини ходимнинг розилигисиз ўзгартиришга ҳақли бўлган ҳоллардан (ҳолатлардан) бўлак ҳолларни шарт қилиб қўя олмайди. Борди-ю тегишли шартнома ёки келишувга барибир шундай шарт киритилган бўлса, бундай шарт ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган бўлганлиги сабабли Меҳнат кодексининг 5-моддаеида белгиланган талабга қўра ҳақиқий эмас деб қаралади.

49

ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА МУВОФИҚ ҚАЙСИ ТИПДАГИ ХОДИМЛАР ФАҚАТ ТЎЛИҚСИЗ ИШ ВАҚТИ ШАРТЛАРИ АСОСИДА ИШЛАЙДИЛАР?

Қонун ҳужжатларида ходим меҳнатини фақат тўлиқсиз иш вақти шартларида қўлланиш мумкин бўлган ҳоллар ҳам назарда тутилган. Шуниси ҳам борки, унинг (тўлиқсиз иш вақтининг) муддати мазкур типдаги ходимлар учун қонун ҳужжатларида белгилаб берилган иш вақтининг ярмидан ошмаслиги керак. Ўриндошлик асосида ишлайдиганлар **(биринчи китобдаги¹ 549-саволга қаранг)** ҳамда ўқишдан бўш вақтида ўқув йили мобайнида ишлаётган ёши 14 дан 18 гача бўлган ўқувчилар **(биринчи китобдаги² 495-саволга қаранг)** худди ана шундай шартларда ишга қабул қилиниши керак.

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

² Ушбу жойда.

Шуни эслатиб ўтиш жоизки, тўлиқсиз иш вақти шартлари асосидаги иш ҳақида ходим билан иш берувчи ўртасида эришилган келишув меҳнат шартномаси шартларидан бири бўлиб, меҳнат шартномасининг бошқа барча шартлари каби уни қуйидаги тартибда ўзгартириш мумкин:

- умумий қоидага кўра – тарафларнинг келишувига биноан;

- ходимнинг розилигисиз – фақат Меҳнат кодексининг 89-моддасида назарда тутилган ҳолларда ва тартибда (47-саволга қаранг).

Суд амалиётидан мазкур тартиб бузилганлиги билан боғлиқ бир меҳнат низосини ҳал этиш ҳодисасини мисол тариқасида келтирамиз. Шундай қилиб, зарур миқдордаги хом ашё бўлмай қолган паллада тарафларнинг келишувига биноан Фалончиевга тўлиқсиз иш вақти белгиланди. Хом ашё билан етарли миқдорда таъминланишга эришилган пайтда эса Фалончиев уни тўлиқ иш кунига ўтказиш ҳақидаги буйруқни бажаришдан бош тортди ва ишни ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланган вақтдан олдинроқ тугаллашда давом эта берди. Иш берувчи буни меҳнат интизомини бузиш тариқасида таснифлади ва унга ҳайфсан эълон қилди, ишдан такроран вақтидан илгари кетиб қолганлиги учун эса интизомий жазо тартибида у билан меҳнатга оид муносабатларни бекор қилди.

Суд барча интизомий чораларни заъирқонуний деб топди, Фалончиевни аввалги ишига тиклади ҳамда ходимга, илгари тарафларнинг келишувига шартлашилганидек, тўлиқсиз иш кунига асосланган иш режими белгиланишини талаб қилди. Суд ўз қарорини асослашда Фалончиевни интизомий жавобгарликка тортиш учун иш берувчида асос йўқ эканлигини кўрсатиб ўтди, негаки Фалончиевнинг ҳаракатлари қонуний бўлиб, илгари эришилган келишувга мувофиқ эди.

Шунга ўхшаш низолар бошқа кўпгина вазиятларда, айтайлик, қонун ҳужжатларига мувофиқ ходимлар (14 ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, тиббий хулосага муво-

фиқ оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган ходимлар ва шу кабилар) тўлиқсиз иш вақти белгиланиши ҳуқуқига эга бўлган муддат тамом бўлганидан кейин келиб чиқиши эҳтимolini ҳам истисно қилиб бўлмайди.

Шу сабабли тўлиқсиз иш вақти белгиланаётган барча ҳолларда, бундай келишув муваққат хусусиятга эга бўладиган бўлса, тўлиқсиз иш вақти қанча муддатга белгиланаётганлиги кўрсатилиши керак. Бунда муддатни аниқ қилиб, чунончи, «20 январдан 10 июнгача (10 июнь қуни ҳам шу ҳисобга киради)» деб кўрсатиш ёки муайян ҳолатга боғлиқ қилиб, жумладан, «хом ашё бўлмаган паллада», «иситиш мавсуми палласида», «фарзанди ўн тўрт ёшга тўлгунга қадар», «тиббий хулосада кўрсатилган муддатда» тарзида кўрсатиш мумкин.

Тўлиқсиз иш вақтини белгилашда муддатнинг тайин этилиши ходим билан иш берувчига ноқулай оқибатлардан холи бўлиш, низолар келиб чиқиши эҳтимолнинг олдини олиш имконини беради.

Белгиланган тўлиқсиз иш вақти доимий тусга эга бўлса, бунда муддатни тайин этишнинг зарурати йўқ. ТМЭКнинг I гуруҳ ногирони бўлган ходимга унинг қунига узоғи билан тўрт соат ишлаши мумкин эканлиги ҳақида умрбод қилиб берилган тавсиясига биноан тўлиқсиз иш вақти белгиланадиган ҳолатларни бунга мисол сифатида келтириш мумкин.

51 *ИШ БЕРУВЧИ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ВАЗИФАЛАРИНИ ҲАЛ ЭТИШ УЧУН ТЎЛИҚСИЗ ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИДАН ҚАНДАЙ ФОЙДАЛАНИШИ МУМКИН?*

Тўлиқсиз иш вақтидан фойдаланиш амалиётда фақат ходимнинг манфаатлари эмас, балки иш берувчининг манфаатлари тақозоси бўлиши ҳам мумкин. Чунончи, кўпгина корхоналар нормал фаолият юритиши учун уларда иш вақтининг тўлиқсиз муддати асосида ишлайди. ан айрим мутахассислардан фойдаланиш ҳам кифоя қилади. Яъни ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда бундай мутахассисларга иш вақтининг шундай муддати белгилаб қўйиладики, бу муддат мазкур корхонада шу мутахассислик (лавозим) бўйича керакли иш ҳажмини сифатли қилиб бажаришга имкон берадиган, аниқроқ қилиб айтганда эса

етарли бўлади. Шу боис корхонанинг хос хусусиятларига, у ёки бу мутахассислик бўйича ишлар ҳажмига қараб иш вақти унинг қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган нормал (қисқартирилган) муддатига 0,25, 0,5, 0,75 ёки бошқача фоиз нисбатида тайин этилиши мумкин.

Тажрибада бундай зарурат кўпинча ишловчилари кам сонли корхоналарда юзага келади, зотан уларда турли йўналишдаги мутахассислар (юристарлар, бухгалтерлар, иқтисодчилар, хавфсизлик қоидалари бўйича муҳандислар, электрчилар ва шу кабилар) тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлайдилар.

Бундан ташқари иш куни мобайнида бажариладиган ишлар ҳажми бир маромда бўлмаслиги билан ажралиб турадиган айрим корхоналарнинг, хусусан жамоат транспорти, маиший хизмат кўрсатиш, савдо, умумий овқатланиш, коммунал хизмат корхоналари, тиббий муассасаларнинг хусусиятларини, ўзига хос жиҳатларини ҳисобга олиб, уларнинг белгиланган иш ўринлари рўйхатига иш тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида амалга ошириладиган қўшимча лавозимлар (вазифалар) киритилиши мумкин.

Чунончи, кўпгина автотранспорт корхоналарига транспортларни йўловчи тапиш учун эрталаблари йўналишларга чиқаришда ва кечқурунлари ишдан қайтганида уларнинг жорий ҳолатини текшириш учун мутахассисларни, шунингдек тушлик пайтида умумий овқатланиш соҳаси ходимларини қўшимча жалб этишга тўғри келади. Бундай мисоллар оз эмас. *Айтайлик, идиш-товоқ ювиш билан машгул ходимлар қаторига ҳар куни соат 12.00 дан соат 15.00 гача товоқ-қошиқ ювиш учун, яъни иш вақти муддати уч соат бўлган қўшимча ходимни жалб этишни мўлжалласа бўлади.*

Ана шу, айтиб ўтилган ҳолларда ишнинг қўшимча ҳажми тўлиқсиз иш куни шартлари асосида ишга қабул қилинадиган ходимлар томонидан бажарилади.

Ҳафтанинг муайян кунлари иш ҳажми жадал ортиб кетадиган бошқа корхоналарда (масалан, даволаш-профилактика йўналишидаги дам олиш зоналари, оромгоҳлар ва шу кабиларда) ўша тифиз кунлари у ёки бу ишларни бажариш учун тўлиқ иш кунига, аммо тўлиқсиз иш ҳафтасига (масалан, уч кун 7 соатдан) асосланган ҳолда қўшимча ходим қабул қилиниши мумкин.

Иш берувчининг муайян бир ходимга фақат тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси асосидаги ишга кириш тўғрисидаги таклифи, белгиланган иш ўринлари рўйхатида мазкур ишни ёки мазкур лавозимни (вазифани) бажариш учун ходимларнинг қўшимча миқдори назарда тутилган, тўлиқсиз иш вақтининг аниқ муддати (ставканинг 0,25, 0,5, 0,75 ва бошқа фоиздаги нисбати) кўрсатилган тақдирдагина қонуний ҳисобланади. Шундай бўлгандагина тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишга қабул қилинган ходим унга иш вақтининг тўлиқ муддати белгилашнинг талаб қилишга ҳақли эмас.

Бироқ ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан, белгиланган иш ўринлари рўйхатида барча вазифалар (лавозимлар) бўйича тўлиқ ставкалар назарда тутилган ҳолларда ҳам тўлиқсиз иш вақтидан фойдаланиш шарти айтиб ўтилиши мумкин. Хусусан, аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар меҳнати кенг қўлланиладиган корхоналарда тўлиқсиз иш вақтидан фойдаланиш тажрибаси таҳсинга сазовордир.

Шу зайл тўлиқ иш куни билан ишлайдиган битта ходим ўрнига тўлиқсиз иш куни билан ишлайдиган иккита ходим ишга олиниб, ойлик маош улар ўртасида тақсимланади, бошқача қилиб айтганда, харажат ўша-ўша-ю, иш билан банд бўлган ходимлар сони икки карра кўп бўлади. Бу икки ходимдан бири иш жадвалига кўра, масалан, иш кунининг биринчи ярмида (тушлик танаффусга қадар), иккинчиси эса куннинг иккинчи ярмида, иш куни охирига қадар ишлайди.

Меҳнатни бундай ташкил этиш, бир томондан, унинг жадаллашувини кучайтиради, иккинчи томондан эса, ишни тегишинча болаларни парваришлаш, ўз билимини ошириш, соғлиққа кўпроқ эътибор қилишни уйғун тарзда қўшиб олиб бориш имконини беради.

52

Тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлаш ходим учун бирон бир чекловлар келиб чиқишига сабаб бўладими?

Меҳнат кодекси 119-моддасининг учинчи қисмига биноан, тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлаш ходимларнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддати,

меҳнат стажини ҳисоблаш ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқлари бирон бир тарзда чекланишига сабаб бўлмайди.

Шундай қилиб, тўлиқсиз иш вақти асосида ишлаётган ходимга тегишли ишни тўлиқ иш вақтида бажараётган ходимларга белгиланган ўша муддатдаги йиллик асосий (узайтирилган ёки оддий) таътил берилиши керак.

Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган имтиёзлар ва кафолатларгина (қисқартирилган иш кунига, қўшимча таътил берилишига, ёшга кўра имтиёзли пенсия олишга бўлган ҳуқуқ ва бошқалар) юқоридаги қоидалардан истисно бўлиши мумкин, чунки бундай имтиёзларга бўлган ҳуқуқлар вужудга келишининг асосий шартларидан бири айтиб ўтилган шартлардаги кундалик иш бўлиб, унинг аниқ муддати қонун билан қатъий белгилаб қўйилган. Бошқача қилиб айтганда, бундай ҳолларда тўлиқсиз иш вақти режимида ишлаётганларда тегишли имтиёзларга бўлган ҳуқуқ, агар ходим тегишли ишларда иш вақтининг тегишли имтиёзларни олиш учун қонун ҳужжатлари зарур деб эътироф этадиган муддатини ишлаб берган бўлсагина, юзага келади **(20, 21-саволларга қаранг)**.

53 Тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлаётганлар меҳнатига ҳақ қандай тўланади?

Меҳнат кодекси 119-моддасининг учинчи қисмига биноан, тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлаётган ходимлар меҳнатига мансаб маоши ҳисобидан келиб чиқиб ишланган вақтга мутаносиб равишда, меҳнат ҳақи ишбай асосида бўлганда эса, ишлаб чиқарилган маҳсулотга қараб ҳақ тўланади.

Корхонада белгилаб қўйилган пул мукофотлари уларга, агар корхонанинг жамоа шартномасида, бошқа локал норматив ҳужжатида ёки меҳнат шартномасининг ўзида мукофотларни ҳисоблаб чиқаришнинг бошқа, янада имтиёзлироқ тартиби назарда тутилган бўлмаса, худди шу тартибда ҳисоблаб чиқарилади.

Тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлайдиганларга бошқа ходимларга бўлганидек иш ҳақига шахсий устамалар ва рағбатлантириш йўсинидаги бошқа пул тўловлари белгиланиши мумкин.

Ходимнинг ўзи учун белгилаб берилган тўлиқсиз иш вақти муддатидан ташқари иш берувчининг фармойишига (буйруғига) биноан ёки унинг рухсати билан ишлаган вақти учун иш вақтидан ташқари ишлашга тўғри келган вақт тариқасида камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади (**муфассалроқ билиш учун 104-саволга қаранг**).

54 *Тўлиқсиз иш вақти режимида ишлаш ҳақидаги шарт меҳнат шартномасида кўрсатиладими?*

Тўлиқсиз иш вақти билан ишлаш юзасидан тарафлар ўртасида эришилган келишув меҳнат шартномасида албатта акс эттирилган, иш вақтининг аниқ муддати ҳамда ундан фойдаланиш режими кўрсатилган бўлиши шарт. Чунончи, агар тарафлар тўлиқсиз иш вақти режимида ишлаш ҳақида келишиб олган бўлсалар, меҳнат шартномасида иш кунининг муддати ҳамда кундалик иш бошланадиган ва тугалланадиган вақт аниқ қилиб белгилаб қўйилиши керак.

Ходим билан иш берувчи тўлиқсиз иш ҳафтаси шартлари асосидаги иш хусусида келишувга эришган бўлсалар, меҳнат шартномасида ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳафтада неча кун ва ҳафтанинг қайси кунлари бажариши керак эканлиги кўрсатилиши зарур.

Тўлиқсиз иш ҳафтасига ва айни бир пайтда тўлиқсиз иш кунини тартибида ишлашга қабул қилинганда меҳнат шартномасида шарт сифатида ходим ҳафтанинг қайси кунлари, неча соатдан ишлаши лозим эканлиги айтиб ўтилмоғи даркор (**учинчи қисм, 8-илованинг 2-вариантига қаранг**).

55 *Ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруққа тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлашга оид қанақа маълумотлар киритилиши зарур?*

Тўлиқсиз иш вақти хусусидаги шарт ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда ҳам кўрсатилиши керак.

Буйруқнинг намунавий нусхаси бундай бўлиши мумкин:

«Иброҳимов К. иш режими қуйидагича бўлган тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида 2000 йил 20 шондан эътиборан экспедитор қилиб олинсин:

- иш ҳафтаси муддати – 4 иш куни (душанба, шанба, чоршанба, пайшанба ёки иш режимида тўлиқсиз иш ҳафтаси назарда тутилмайдиган бўлса, ҳафтадаги бошқа аниқ иш кунлари);

- иш куни муддати – 5 соат;

- иш куни соат 7.00 да бошланиб, соат 12.00 да тугайди.

Меҳнат ҳақи экспедитор мансаб маоши ҳисобидан келиб чиқиб ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариладиган бўлсин.

Асос: 2000 йил 19 шондаги 24-сон меҳнат шартномаси».

56

ХОДИМНИНГ МЕҲНАТ ДАФТАРЧАСИГА УНИ ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШ ҲАҚИДАГИ ЁЗУВЛАРНИ КИРИТАЁТГАНДА ТЎЛИҚСИЗ ИШ ВАҚТИ ТЎҒРИСИДАГИ ШАРТ ҲАМ КЎРСАТИЛИШИ КЕРАКМИ?

Ходим тўлиқсиз иш вақти асосида ишлашга қабул қилинганлиги тўғрисидаги шарт меҳнат дафтарчасига ёзилмайди. Меҳнат дафтарчасининг «Иш тўғрисидаги маълумотлар» деган бўлимига ишга қабул қилинганлиги тўғрисидаги ёзув одатий тартибда киритилади, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан тўлиқ ёки тўлиқсиз иш вақти мобайнида банд бўлиши кўрсатилмайди.

57

ХОДИМНИНГ ТЎЛИҚСИЗ ИШ ВАҚТИ АСОСИДАГИ ИШ РЕЖИМИГА ЎТКАЗИЛГАНЛИГИ ҚАНДАЙ ТАРТИБДА РАСМИЙЛАШТИРИЛАДИ?

Ходимга ишлаш жараёнида тўлиқсиз иш вақти белгиланиши иш вақти режими тўғрисида илгари эришилган келишувнинг ва у билан боғлиқ бошқа меҳнат шартларининг ўзгартирилиши тариқасида таснифланиши даркор. Бинобарин, бундай ҳолларда меҳнат шартларини ўзгартириш ва расмийлаштириш тартибини расамадга солиб ту-

рувчи нормаларга риоя этилиши керак (бу тартиб ҳақида муфассалроқ билиш учун **биринчи китобнинг¹ 145-149, 206-207-саволларига қаранг**).

Меҳнат шартномасига киритиладиган ўзгаришларнинг мазмун-моҳияти кўп жиҳатдан тўлиқсиз иш вақтидан фойдаланишнинг тарафлар томонидан ўзаро келишиб олинган вариантга боғлиқ.

Чунончи, агар ходимга тўлиқсиз иш вақти белгилаш хусусида тегишли келишувга эришилган бўлса, меҳнат шартномасида унинг муддати, шунингдек кундалик иш бошланадиган ва тугалланадиган пайт кўрсатилиши шарт.

Мабодо тўлиқсиз иш ҳафтасига асосланиладиган иш ҳақидаги келишувга эришилган бўлса, у ҳолда иш кунининг муддати ҳақидаги, кундалик иш бошланадиган ва тугалланадиган пайт хусусидаги шартлар ўзгаришсиз, илгаригидек қолаверади, фақат ҳафтадаги иш кунлари сони ўзгаради, холос. Шу сабабли меҳнат шартномасида ҳафтанинг ишланадиган кунларини номма-бирма-бир кўрсатган маъқул (масалан, душанба, чоршанба, жума ёки бошқа вариантларда).

Бир йўла тўлиқсиз иш куни ва тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланганда эса бевосита меҳнат шартномасида ходим учун иш вақтининг ички меҳнат тартиби қоидаларидан фарқ қиладиган шахсий режими тайин этилади. Хусусан ҳафтанинг аниқ иш кунлари (масалан, душанба, сешанба ва пайшанба), иш кунининг муддати (масалан, 6 соат), кундалик иш бошланадиган ва тугалланадиган пайт (масалан, соат 8.00 дан 15.00 гача, тушлик танаффус соат 12.00 дан 13.00 гача) кўрсатилади.

Тўлиқсиз иш вақтининг белгиланиши муваққат тусда бўлса, меҳнат шартномасида тўлиқсиз иш вақти қанча муддатга белгиланаётганлиги албатта кўрсатилиши керак (**муфассалроқ билиш учун 50-саволга қаранг**).

Тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлаётган шахсларнинг меҳнатига ҳақ ишланган вақтга мутаносиб равишда тўланишини инобатга олиб, меҳнатга ҳақ тўлаш хусусида илгари келишилган шартга ҳам тегишли ўзгаришлар киритилиши зарур.

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қоиул ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

Меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар қуйидаги мазмундаги буйруқ чиқарилиши учун асос бўлади:

«Бухгалтер Фалончиев тиббий хулосага кўра 1999 йил 30 апрелдан 1 ноябргача бўлган муҳлатга муддати ҳафтасига 24 соатдан иборат бўлган тўлиқсиз иш вақти асосидаги иш режимиغا ўтказилсин. Қуйидагилар белгилаб қўйилсин:

- унинг кундалик иш вақти муддати 4 соат;
- иш кунининг бошланиш ва тугалланиш пайти соат 8.00 дан 12.00 гача.

Меҳнатга ҳақ ишланган вақтга муносив равишда илгари белгиланган шахсий устамани инobatга олган ҳолда аввалги мансаб маоши ҳисобидан келиб чиқиб тўланадиган бўлсин.

Асос: меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар».

Бу хусусда меҳнат дафтарчасига бирон бир ёзув киритилмайди.

II БОБ. ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИ

2.1: УМУМИЙ МАСАЛАЛАР

58 ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИ ДЕГАНДА НИМА ТУШУНИЛАДИ?

Меҳнат ҳуқуқида иш вақти режими деганда ходимлар учун белгиланган иш вақти муддатининг муайян календарь давр (сутка, ҳафта, ой ва шу кабилар) доирасидаги тақсимоти тушунилади.

Иш вақти режимидан корхонанинг иш режимини фарқлаш керак, зотан корхонанинг бундай режими узлукли (асосий ишлаб чиқариш дам олиш ва байрам кунлари тўхтайдиган ҳолларда) ёки узлуксиз (асосий ишлаб чиқариш календарь ҳафтасининг ҳамма кунларида бетўхтов лайдиган ҳолларда), бир сменали ёки кўп сменали бўлади (**муфассалроқ билиш учун 59-саволга қаранг**).

Иш вақти режими тушунчаси қуйидаги таркибий унсурларни ўз ичига олади: кундалик иш (смена) муддати; иш бошланадиган ва тугалланадиган пайт; ишдаги танаффуслар вақти, суткадаги смена миқдори, иш кунлари би-

лан ишланмайдиган кунлар навбатма-навбат келиши, ходимларни бир сменадан бошқасига ўтказиш тартиби ва бошқалар.

Ходимлар учун иш вақти режими корxonанинг локал норматив ҳужжатларида, бундай ҳужжатлар бўлмаган тақдирда эса, корxonанинг иш режимини инобатга олган ҳолда, меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан белгилаб қўйилади. Бу иш режими, бир томондан, корхона зиммасидаги вазифалар бажарилишини, иккинчи томондан эса, қонун ҳужжатлари, локал норматив ҳужжатлар ёки меҳнат шартномасида ҳар бир ходим учун белгилаб қўйилган иш вақти муддатига риоя этилишини таъмин этмоғи лозим (**муфассалроқ билиш учун 61-саволга қаранг**).

Меҳнат кодекси амалга киритилгунга қадар ҳам иш вақти режими локал норматив ҳужжатларда белгилаб келинган, шунга қарамай бундай режимни белгилашнинг аввалги тартиби ҳозир амал қилиб турган тартибдан анчагина фарқ қилади (**муфассалроқ билиш учун 60-саволга қаранг**).

Корxonалар иш режимларининг, улар томонидан бажариладиган вазифаларнинг хилма-хиллигини, ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини, шунингдек бошқа кўпгина ҳолатларни инобатга олиб, корxonаларда иш вақти режимларининг турли вариантлари қўлланилиши мумкин, уларни тўғри танлаш ва улардан тўғри фойдаланиш муҳим амалий аҳамиятга моликдир.

59 **ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИ КОРХОНАНИНГ ИШ РЕЖИМИДАН НИМАСИ БИЛАН ФАРҚ ҚИЛАДИ?**

Корxonанинг иш режимини мазкур корxonадаги ходимларнинг иш вақти режимидан фарқлаш жоиздир.

Корxonанинг иш режими мазкур корхона қайси мақсадда ташкил этилган бўлса, асосий ишлаб чиқариш шу мақсадни амалга ошириш учун вазифалар ва ишлар бажарадиган (у ёки бу маҳсулот ишлаб чиқарадиган, аҳолига у ёки бу хил хизмат кўрсатадиган ва бошқа ишларни бажарадиган) вақтдир.

Корxonанинг ўз асосий вазифаларини бажариши турли иш режимларида кечилиши мумкин.

Чунончи, агар корxonанинг асосий ишлаб чиқариши кеча-кундуз, дам олиш ва байрам кунлари ҳам тинмай ишлайдиган бўлса, бундай корхона узлуксиз, кўп сменали иш режимида ишлайдиган корхона саналади. Вокзал, аэро-

порт, касалхона ва шу кабилар, шунингдек кўпгина саноат корхоналари, одатда, худди шундай иш режимида ишлайди.

Асосий ишлаб чиқариши умум белгиланган дам олиш ва байрам кунлари даврида ёки календарь ҳафтанинг муайян кунлари тегишли муддатга тўхтайдиган корхоналар тиним билан, бир сменали ёки кўп сменали иш режимида ишлайдиган корхоналар саналади.

Тиним билан, бир сменали иш режимидаги корхоналарда асосий ишлаб чиқариш дам олиш ва байрам кунларидан ташқари ҳар сутканинг муайян вақтида ҳам тўхтаиб турилади. Тиним билан, кўп сменали (масалан, икки сменали) иш режимида ишлайдиган узлукли корхоналарда асосий ишлаб чиқаришнинг ҳар суткалик тўхташи бўлиши ҳам мумкин.

Шундай қилиб, корхонанинг иш режими мазкур корхона зиммасига унинг ўз уставида (низомида) белгиланган мақсад ва вазифалар асосида юкланган вазифалар (ишлар) ҳажмига боғлиқ.

Корхонанинг иш режимида фарқли равишда иш вақти режими тушунчаси мазкур корхона ходимларининг иш вақти тақсимотигагина тааллуқли бўлиб, бундай тақсимот ҳар бир ходим учун белгиланган иш вақти муддатига корхонанинг иш режими доирасида ҳам (айтайлик, асосий ишлаб чиқаришда қатнашувчи ходимлар учун), асосий ишлаб чиқариш тўхтаб турган кезларда ҳам (масалан, мазкур корхонанинг асосий ишлаб чиқаришига хизмат кўрсатувчи ёрдамчи ходимлар учун) роя этилишини таъминлайди.

Шу зайл корхонанинг иш режими мазкур корхона зиммасига юклатилган, тўпориқ қилиб айтганда чекига тушган вазифаларни бажариши учун керак бўладиган вақтдир. Иш вақти режими эса мазкур корхона билан меҳнатга оид муносабатларда бўлган ходимларнинг иш вақти тақсимотидан иборатдир.

60

ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИНИ БЕЛГИЛАШНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИДА НАЗАРДА ТУТИЛГАН ТАРТИБИ ИЛГАРИГИ МЕҲНАТ ҚОНУНЛАРИ КОДЕКСИДА НАЗАРДА ТУТИЛГАН ТАРТИБДАН НИМАСИ БИЛАН ФАРҚ ҚИЛАДИ?

Шуни эслатиб ўтиш жоизки, илгари амал қилиб келган Меҳнат қонунлари кодексига ҳам Меҳнат кодексига бўлгани сингари иш берувчига касаба уюшмаси қўмитаси

билан келишув асосида ходимларнинг иш вақтини локал тартибда тақсимлаш (кундалик ишнинг бошланиш ва тугалланиш вақтини, ишдаги танаффуслар вақтини тайин этиш, иш сменалари сонини, бир сменадан бошқа сменага ўтиш тартибини ва шу кабиларни белгилаш) ҳуқуқи берилган эди. Зотан бу масалалар ички меҳнат тартиби қоидалари ва иш сменаси жадваллари билан ҳам тартибга солиб борилади.

Бундай қараганда, иш вақтини тақсимлашга тааллуқли масалаларни ҳал этиш учун иш берувчига Меҳнат қонунлари кодексида ҳозир амал қилиб турган Меҳнат кодексидаги белгиланган ўша ҳуқуқлар берилгандай. Айни шу боис иш вақти режимини белгилаш тартибининг биринчи бор Меҳнат кодексида мустақамлаб берилган бутунлай янги қоидаларига муфассалроқ тўхталишга тўғри келади.

Иш вақти режимини белгилашдаги аввалги тартибнинг ҳозиргисидан фарқи шундаки, илгариги Меҳнат қонунлари кодексида бундай режимни локал ва яқка тарздаги шартномавий шаклда тартибга солиш имкониятини анчагина чекловчи нормалар кўп эди.

Чунончи, иш берувчи корхонада икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтасини мажбурий тартибда жорий этиши шарт эди. Фақат ишлаб чиқариш хусусияти ва иш шароитларига кўра беш кунлик иш ҳафтасини жорий этиш мақсадга мувофиқ бўлмаган корхоналардагина олти кунлик иш ҳафтаси белгилашга рухсат этилар эди. Беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтаси корхона маъмурияти томонидан касаба уюшмаси кўмитаси билан биргаликда, ишнинг ўзига хос хусусиятларини, меҳнат жамоасининг фикрини инобатга олган ҳолда ва халқ депутатлари маҳаллий Кенгашлари билан келишувга биноан ўрна тилар эди.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш асосидаги иш режимини фақат узлуксиз ишлайдиган корхоналарда, шунингдек иш вақтининг мазкур тоифадаги ходимлар учун белгиланган кундалик ёки ҳафталик муддатига ишлаб чиқариш (иш) шароитларига кўра риоя этиш мумкин бўлмаган айрим ишлаб чиқаришлар, цехлар, участкалар, бўлимларда ҳамда ишларнинг айрим турларида касаба уюшмаси кўмитаси билан келишган ҳолда жорий этишга рухсат бериларди.

Корхона иш вақти режимини белгилашда Меҳнат кодекси бундай чеклашларни назарда тутмайди. Мазкур Кодекснинг 120-моддасига биноан иш ҳафтасининг тури (икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси), шунингдек иш вақтининг ҳар қандай режими, шу жумладан иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш асосидаги иш режими корхоналарда тегишли локал норматив ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса, меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан белгиланади.

Айтилганлардан шундай хулоса чиқариш мумкинки, Меҳнат кодекси илгариги Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда иш вақти режимини белгилашда корхоналарга тўла мустақиллик беради ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган талабларга риоя этиш шarti билан (**61-саволга қаранг**) иш вақти режимининг турли вариантларини ҳар бир корхонада, қолаверса таркибий тузилмалар ходимларига, ходимларнинг айрим гуруҳларига ёки алоҳида ходимларга ҳам белгилаш имкониятини беради.

61 *КОРХОНАДА ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИНИ БЕЛГИЛАШ ЧОҒИДА ҚАНДАЙ ҲОЛАТЛАР ИНОБАТГА ОЛИНИШИ ЗАРУР?*

Юқорида тушунтириб ўтилганидек, Меҳнат кодекси илгариги Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда иш вақти режимининг белгиланиши лозим бўлган муайян бир турини назарда тутмайди, балки корхоналарга иш вақтининг ўзлари мақбул деб ҳисоблайдиган режимини мустақил йўсинда белгилаш ҳамда ўз локал ҳужжатларида қайд этиш имкониятини беради. Шу сабабли бундан буён гап асосан Меҳнат кодекси амалга киритилганидан кейин тажрибада қўлланиб келинаётган иш вақти режимининг айрим вариантлари хусусида (илгари бўлганидек айрим турлари ҳақида эмас) боради.

Ходимларга иш вақти режимининг вариантларидан қайси бирини белгилаш зарурлигини аниқлаш чоғида мазкур режим қуйидагиларни таъминлаши лозим эканлигидан келиб чиқиб иш тутиш керак:

- биринчидан, ўз устави ёки низоми билан зиммасига юклатилган вазифаларни (ишларни) тўлиқ ва сифатли қилиб бажариш (маҳсулот ишлаб чиқариш ва реализация қи-

лиш, аҳолига ҳар хил хизматлар кўрсатиш, юридик ва жисмоний шахслардан тушган буюртмаларни бажариш ва шу кабилар):

- иккинчидан, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган иш вақти ҳамда дам олиш вақтидан фойдаланишга тааллуқли нормалар ва ходимларнинг ҳуқуқларига (иш вақти муддатининг чегараси, кундалик ва ҳафталик дам олишнинг минимал муддати ва шу кабиларга) риоя этиш. Корхонада ҳафталик дам олиш кунларини белгилаш чоғида (айрим корхоналар бундан мустасно, **148-150-саволларга қаранг**) шунини инобатга олиш керакки, беш кунлик иш ҳафтасида ҳам, олти кунликда ҳам умумий дам олиш кунини яқшанбадир (Меҳнат кодекси 129-моддасининг учинчи қисми);

- учинчидан, ходимларга ўз манфаатларини (отоналик бурчини ўташ, ўқиш ва малака ошириш, ижодий иш билан шуғулланиш ва шу кабилар) меҳнат вазифаларини лозим даражада бажариш билан уйғунлаштириш имкониятини бериш.

Шунга ҳам эътибор бериш керакки, иш вақтининг у ёки бу режимини белгилаш тартиби кўп жиҳатдан иш вақтини ҳисобга олишнинг корхонада жорий этилган турига боғлиқ.

Шу сабабли иш вақти режимининг корхоналарда қўлланиб келинаётган вариантларини гуруҳларга жамлаган ҳолда қараб чиқиш мақсадга мувофиқ кўринади. Биринчи гуруҳга иш вақти кунбай ҳисобида юритиладиган корхоналарда (**муфассалроқ билиш учун 62-саволга қаранг**) жорий этиб келинаётган вариантларни бирлаштириш мумкин. Иккинчи гуруҳга эса иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилган корхоналарда (**муфассалроқ билиш учун 63-саволга қаранг**) қўлланилаётган вариантлар киради.

62

ИШ ВАҚТИ КУНБАЙ ҲИСОБИДА ЮРИТИЛАДИГАН КОРХОНАЛАРДА ХОДИМЛАР ИШ ВАҚТИНИНГ ҚАНДАЙ РЕЖИМЛАРИ БЕЛГИЛАНАДИ?

Иш вақти кунбай ҳисобида юритиладиган корхоналарда, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда бўлганидек, иш вақти корхонада жорий этилган иш ҳафтаси турига (**муфассалроқ билиш учун 64-саволга қаранг**) қараб беш ёки олти иш кунига тақсимланади.

Бир смена ишпланадиган корхоналарда, одатда, ҳамма учун ягона иш вақти режими ўрнатилади, бунда ходимлар меҳнат вазифаларини беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ишга келинган ҳар бир иш куни давомида бир миқдордаги иш соатларида бажаришлари лозим. Иш вақтининг бундай режимида кундалик ишнинг бошланishi ва тугалланиш пайти, шунингдек тушлик танаффус ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгилаб қўйилади **(учинчи қисм, 3-илованинг 6-бандига қаранг)**.

Бошқа корхоналарнинг, шу жумладан кўп сменали режимда ишлайдиган корхоналарнинг бошқарув аппарати ходимлари учун ҳам, одатда, ана шундай иш вақти режими белгиланади.

Кўп сменали иш режимида ишлайдиган корхоналарда, табиийки, барча ходимлар учун ягона иш вақти режими белгилаб бўлмайди. Шунинг учун иш вақти режими бундай корхоналарнинг бир смена ишлайдиган ходимларига ички меҳнат тартиби қоидаларида, сменада ишлайдиганлар учун эса бундан ташқари иш сменаси жадвалларида белгилаб қўйилади. Иш сменаси жадвалларида иш ҳафтасининг турига (беш кунлик ёки олти кунлик) қараб иш сменаси муддати (тегишинча кўпи билан саккиз ёки етти соат), ҳар бир смена учун алоҳида-алоҳида қилиб иш бошланадиган ва тугалланадиган пайт, тушлик танаффус, бир сменадан бошқасига ўтиш тартиби ва шу кабилар белгилаб берилади **(муфассалроқ билиш учун 68-саволга қаранг)**.

Иш вақтининг бундай режимига асосланган иш сменаси жадвалларини тузишда қуйидаги талабларга риоя этиш лозим:

- ходимларнинг ҳар бир гуруҳи ишни белгиланган иш вақти муддати асносида қилиши лозим;

- ходимлар сменалар бўйича навбатма-навбат ишлайдиган ва бир сменадан бошқа сменага, одатда, бир ҳафтадан кейин ўтадиган бўлиши зарур. Сурункасига икки смена мобайнида ишланishi назарда тутиш ман этилади.

Бундай режимда ҳақ тўланадиган иш вақтининг умумий муддати ҳақиқатда ишланган иш кунлари миқдори билан ҳисоблаб борилади ва амалиётда иш вақтини кунбай ҳисобида юритиш деб аталади **(муфассалроқ билиш учун 125-саволга қаранг)**.

Агар иш вақтини кунбай ҳисобида юритишда юқорида айтиб ўтилган талабларга ҳилоф равишда иш куни (смена) муддати белгилаб қўйилган нормадан ортиқ (шу жумладан иш ҳафтаси муддати сақлаб қолинган тақдирда ҳам) бўлишини назарда тутадиган бўлса, нормадан ортиб кетган вақт иш вақтидан ташқари бажарилган иш билан банд бўлинган вақт саналади ва оқибатлари ҳам шунга яраша бўлади (**109-саволга қаранг**). Шу сабабли иш вақти кунбай ҳисобида юритиладиган режимни, айтайлик, беш кунлик иш ҳафтасида уч сменада ишлайдиган корхона ходимларига татбиқ этиш қийин, чунки нормал иш вақтининг умумий муддатини сутка мобайнидаги уч сменага тақсимлаш (иш вақтини кунбай ҳисобида юритишда айти шу нарса талаб этилади) ходимларга ё иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилашни, ёки уларнинг дам олиши ва овқатланишига ажратиладиган танаффус муддатини анчагина камайтиришни тақозо этади.

63

ИШ ВАҚТИНИ ЖАМЛАБ ҲИСОБГА ОЛИШ ЖОРИЙ ЭТИЛГАН КОРХОНАЛАРДА ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИ ҚАНДАЙ БЕЛГИЛАНДИ?

Кўп сменили режимда ишлайдиган корхоналарда, айрим ишлаб чиқаришлар, участкалар, цехларда, шунингдек айрим турдаги ишларни бажаришда мазкур тоифа учун белгиланган иш куни (смена) муддатига риоя этишнинг иложи бўлмайди, кўпинча эса риоя қилиш мақсадга номувофиқ бўлади. Бошқача қилиб айтганда, ишлаб чиқариш пароиити ёки бажарилаётган ишнинг хусусияти иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилишини талаб қилади (**муфассалроқ билиш учун 126-саволга қаранг**).

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш корхонада иш вақти режимининг бошқа вариантларини ҳам белгилаш имконини берадики, бу вариантлар ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтининг умумий муддати худди шу давр учун ҳар бир тоифадаги ходимларга белгиланган тартибда ҳисоблаб чиқарилган иш вақти нормасидан ошиб кетмаслигини таъминлаш мўлжалидан келиб чиқиб, муайян календарь давр, яъни ҳисобга олинадиган давр мобайнида ходимларнинг иш вақти муддати маълум кунларда узайтирилиши, бошқа кунларда эса, тегишинча камайтирилиши мумкин эканлиги билан боғлиқ ҳолларни бирлаштиради (**120-122-саволларга қаранг**).

Умумий қоидага кўра, иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш асосидаги иш режимида кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати ўн икки соатдан, ҳисобга олинadиган давр эса бир йилдан ортиб кетмаслиги лозим (Меҳнат кодексининг 123-моддаси), қонун ҳужжатлари билан бошқа тарздаги чеклашлар белгиланган айрим тоифадаги ходимлар (вояга етмаган ходимлар, I ва II гуруҳ ногиронлари ва бошқа ходимлар) бундан мустасно (**муфассалроқ билиш учун 103-саволга қаранг**).

Бундай режимда иш вақти ички меҳнат тартиби қоидалари ва иш сменаси жадваллари билангина эмас, балки корхонада локал тартибда махсус ишлаб чиқилган тегишли низом билан ҳам тақсимланиши мумкин (**учинчи қисм, 6-иловага қаранг**).

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш асосидаги иш режимининг турли вариантларидан транспорт соҳасида, қурилишда, қишлоқ хўжалиги ва бошқа баъзи тармоқларда кенг фойдаланилади.

Ишларни бажаришнинг вахта усулида иш вақти режимининг алоҳида варианты белгиланади (**муфассалроқ билиш учун 79-саволга қаранг**).

64 АМАЛДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА ИШ ҲАФТАСИНING ҚАНДАЙ ТУРЛАРИ НАЗАРДА ТУТИЛГАН?

Меҳнат кодексида (120-модда) иш ҳафтасининг иккита тури назарда тутилган, булар қуйидагилардан иборат:

- икки кун дам олинadиган беш кунлик иш ҳафтаси;
- бир кун дам олинadиган олти кунлик иш ҳафтаси.

Иш вақтининг нормал муддати беш кунлик иш ҳафтасида ҳам, олти кунлик иш ҳафтасида ҳам қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Айрим тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатларига биноан ҳафталик иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади (**13-саволга қаранг**).

Олти кунлик иш ҳафтасида календарь ҳафтаси мобайнида олти иш куни ва бир дам олиш куни назарда тутилади, бунда кундалик иш (иш куни, смена) муддати, Меҳнат кодекси 115-моддасининг иккинчи қисмига биноан, етти соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Беш кунлик иш ҳафтасида соатларнинг ҳафталик нормаси олти эмас, беш иш кунига тақсим қилиниши му-

носабати билан ҳар кунги ишнинг муддати саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

65 **БЕШ КУНЛИК ИШ ҲАФТАСИ ЁКИ ОЛТИ КУНЛИК ИШ ҲАФТАСИ КОРХОНАДА ҚАЙ ЙЎСИНДА ЖОРИЙ ЭТИЛАДИ?**

Шуни эслатиш жоизки, Меҳнат кодекси амалга киритилгунга қадар икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси иш ҳафтасининг асосий тури саналарди. Ишлаб чиқариш хусусияти ва иш шaroитларига кўра беш кунлик иш ҳафтасини жорий этиш мақсадга номувофиқ деб топилган жойлардагина бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтасида ишлашга руҳсат этилар эди. Бундай корхоналарнинг рўйхати дастлаб (1967 йилдан эътиборан) Хукумат томонидан белгилаб берилди.

Кейинчалик, 1993 йилдан корхонада иш ҳафтаси турини белгилашнинг бошқача тартиби жорий этилди. Олти кунлик ёки беш кунлик иш ҳафтаси корхона маъмурияти томонидан қасаба уюшмаси қўмитаси билан биргаликда, ишнинг ўзига хос хусусиятларини, меҳнат жамоасининг фикрини инобатга олиб ва халқ депутатлари маҳаллий Кенгашлари билан келишув асосида белгиладиган бўлди.

Амалдаги Меҳнат кодексига иш ҳафтасининг қайси тури асосий эканлиги кўрсатилмаган бўлиб, иш ҳафтасининг ходимлар учун қулай ва ишлаб чиқариш учун мақбул исталган турини локал тартибда белгилаш ҳуқуқи корxonанинг ўзига берилди.

Меҳнат кодексининг 120-моддасига биноан, иш ҳафтасининг тури ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса, - ходим билан иш берувчининг келишуви асосида белгиланади. Демак, иш ҳафтаси турини белгилаш тартиби эндиликда бу тур аниқ қайси локал ҳужжат билан жорий этилишига боғлиқ бўлиб қолди.

Бунда шунга алоҳида эътибор бериш керакки, қонун ҳужжатлари билан корхонада локал ҳужжатларни қабул қилишнинг турли тартиби белгилаб берилган. Чунончи, ички меҳнат тартиби қоидаларини, Меҳнат кодексининг 174-моддасига биноан, иш берувчи қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайди. Айни бир вақтда жамоа шартномаси сифатида, Меҳнат кодексининг 40-моддасига биноан, ба-

шарти, уни меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида (конференциясида) ҳозир бўлганларнинг эллик фоизидан кўпроғи ёқлаб овоз берган бўлса, маъқулланган ҳисобланади. Қолаверса, айтилган кворумга риоя этилган тақдирда ҳам, агар меҳнат шартномаси белгиланган тартиб тақозо этганидек, меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида (конференциясида) эмас, балки айтайлик, касаба уюшмаси йиғилишида (конференциясида), акциядорларнинг умумий йиғилишида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда (таассуфки, бунақаси амалиётда кўп учрайди) тасдиқланган бўлса, бундай шартнома, бинобарин унинг барча шартлари, шу жумладан олти кунлик ёки беш кунлик иш ҳафтаси жорий этиш тўғрисидаги шарт ҳам юридик кучга эга бўлмайди.

Бошқача қилиб айтадиган бўлсак, қонун ҳужжатларига мувофиқ тегишли локал ҳужжат қанақа тартибда қабул қилинса, олти кунлик ёки беш кунлик иш ҳафтаси ҳам худди шу тартибда белгиланади, чунки тегишли тартибга риоя этилган тақдирдагина иш ҳафтасининг муайян тури белгиланганлиги қонуний деб топилади.

Агар иш ҳафтасини назарда тутувчи локал ҳужжат тасдиқланганидан кейин иш жараёнида иш ҳафтасининг турини ўзгартириш зарурати туғилиб қолган бўлса, меҳнат шартларини ўзгартиришнинг амалдаги тартибига (**муфассалроқ билиш учун биринчи китобнинг¹ 150-160-саволларига қаранг**) риоя этиш билан бирга тегишли локал ҳужжатга ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тартибига ҳам амал қилиш даркор.

Бу масалани, илгари бўлганидек, маҳаллий давлат ҳокимияти органлари билан келишиб олишни амалдаги қонун ҳужжатлари талаб этмайди.

66 *ИШ ҲАФТАСИНING ТУРИ КОРХОНАНИING ҚАЙСИ ЛОКАЛ НОРМАТИВ ҲУЖЖАТИДА БЕЛГИЛАБ БЕРИЛАДИ?*

Олдинги саволга берилган жавобдан аниқ-равшан кўришиб турибдики, Меҳнат кодекси у ёки бу иш ҳафтасини аниқ қайси локал ҳужжатда белгиланиши кераклигини қатъий тарзда кўрсатиб бермайди. Ҳолбуки содир этилганлиги учун, Меҳнат кодекси 100-моддасининг ик-

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

кинчи қисмига биноан, меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйиладиган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхатини корхонада белгилаб олишда, шунингдек бошқа кўпгина масалаларни ҳал этишда бундай эмас (**учинчи қисм, 297-саволга қаранг**). Шу сабабли бу масала ҳар бир корхонада мустақил равишда, у ёки бу ҳолатларга қараб ҳал этилади.

Шундай ҳолатлардан бири, масалан, иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги келишмовчилик бўлиши мумкин. Айтайлик, ходимлар ўз кафолатлари жамоа шартномасида мустаҳкамлаб қўйилишини зарур деб ҳисоблайдилар ва шартномада иш ҳафтасининг аниқ тури белгиланишини қаттиқ туриб талаб қиладилар. Бу кафолатнинг ишончлилиги шундан иборат бўладики, корхонада бундай тартибда белгилаб олинган иш ҳафтаси турини фақат жамоа шартномасига тегишли ўзгартиш киритилганидан кейингина ўзгартириш мумкин. Бундай ўзгартиш талаби у меҳнат жамоаси тасдиқлаганидан кейингина кучга киришини инobatга олиб (албатта, агар мазкур жамоа шартномасида унга ўзгартишлар киритишнинг бошқача тартиби назарда тутилган бўлмаса), айни меҳнат жамоасининг ўзи (лекин унинг ваколатли органи эмас) корхонада иш ҳафтасининг тури жорий этилиши устидан бевосита назоратни амалга оширади.

Борди-ю меҳнат жамоаси бундай назоратни ўзининг вакиллик органи, яъни ўзи тўлиқ ишонч билдирадиган орган зиммасига юклаш мумкин деб ҳисоблайдиган бўлса, бу масалани ички меҳнат тартиби қоидалари билан тартибга солиш кифоя, зотан мазкур қоидаларнинг шартлари ходимларнинг вакиллик органи розилигисиз ўзгартирилиши мумкин эмас. Бундай ҳолларда корхона жамоа шартномасида иш ҳафтасининг турини белгилашнинг зарурати ҳам йўқ (бу хусусда юқорида айтиб ўтилди), мазкур масала корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари билан тегишли изнга солиб борилиши кўрсатиб ўтилса кифоя.

Агар корхонанинг ишлаб чиқариши манфаатлари айрим бўлинмаларнинг ходимлари (айрим ходимлар) учун бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтасини, қолганлар учун эса икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтасини (**муфассалроқ билиш учун 67-саволга қаранг**) белгилашни тақозо этадиган бўлса, бунақа ҳолларда ходимларнинг кафолатларига риоя этиш мақсадида қабул қилинган қарорни жамоа шартномасида мустаҳкамлаб

қўйган маъқул. Бироқ ҳар қандай ҳолда ҳам бу масала ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки ҳатто махсус локал норматив ҳужжатда аниқ қилиб тартибга солиниши керак. Масалан, мазкур корхонадаги иш вақти режими ҳақидаги низомда шундай қилиниши лозим (**учинчи қисм, 6-иловага қаранг**).

67 *Олти кунлик иш ҳафтаси асосида ишлаётган корхонада айрим ходимларга беш кунлик иш ҳафтаси белгилаш мумкинми? Аксинча бўлганда-чи?*

Иш ҳафтаси турини белгилашнинг Меҳнат кодексида назарда тутилган тартиби корхоналарга бу масалани шартномавий тартибда мустақил ҳал этишга имкон берганлиги туфайли корхонанинг баъзи ходимларга олти кунлик иш ҳафтаси, бошқаларига эса беш кунлик иш ҳафтаси белгилаш тўғрисидаги қарори батамом қонуний бўлади.

Бошқача вариант ҳам бўлиши мумкинки, бунда корхона ходимлари (корхонанинг айрим ходимлари) жорий йилнинг муайян даврида олти кунлик иш ҳафтасидан беш кунлик иш ҳафтасига ёки аксинча, беш кунликдан олти кунлик иш ҳафтасига ўтказилади (**учинчи қисм, 6-иловага қаранг**).

Бироқ бундан иш берувчи ҳар бир ходимга иш ҳафтасининг қайси турини лозим топса, шу турини белгилашга ҳақли экан деган таассурот туғилмаслиги керак.

Меҳнат кодекси илгариги Меҳнат қонунлари кодексида фарқли равишда корхонада иш ҳафтаси турини белгилаш тартибини фақат соддалаштириб берди, холос.

Иш берувчининг иш ҳафтасининг у ёки бу турини белгилаш тўғрисидаги қарори, илгари бўлганидек, кам деганда ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олинган бўлиши лозим, чунки корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал ҳужжатлар айни шу тартибда қабул қилинади, жамоа шартномаси эса бундан ташқари меҳнат жамоаси томонидан тасдиқланган бўлиши ҳам зарур.

Қолаверса, шартномавий ҳужжатларда назарда тутилган иш ҳафтаси турини ўзгартириш тартибига қонун ҳужжатлари томонидан қўйиладиган талабларни ҳам унутмаслик даркор. Бундай ҳолларда иш ҳафтасининг турини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартиришга тўғ-

ридан тўғри тенглаштирилади, меҳнат шартларини ўзгартириш эса, маълумки, ходимнинг розилигини олишни талаб этади. Ходимнинг розилигисиз иш ҳафтаси турини ўзгартиришга иш берувчи, фақат муайян бир ҳолда, яъни агар бундай қилиш технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (махсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги туфайли Меҳнат кодексининг 89-моддасида назарда тутилган тартибда содир бўлган тақдирдагина ҳақлидир (**муфассалроқ билиш учун биринчи китобнинг¹ 150 - 160-саволларига қаранг**).

Иш ҳафтасининг у ёки бу тури аниқ қайси бўлинма ёки ходимларга тайин этилганлиги жамоа шартномасида (унга доир иловада), ички меҳнат тартиби қоидалари ёки бошқа локал ҳужжатда очиқ-равшан таърифлаб берилиши керак (**учинчи қисм, 2-илованинг 1-банди ва 3-илованинг 2-бандига қаранг**).

Корхонада иш ҳафтасининг умум белгиланганидан фарқ қилувчи тури муайян бир ходим учун бевосита меҳнат шартномасида, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланиши мумкин.

68 *ИШ СМЕНАСИ (ИШ) ЖАДВАЛЛАРИНИ ТУЗИШГА НИСБАТАН ҚАНАҚА УМУМИЙ ТАЛАБЛАР ҚЎЙИЛАДИ?*

Ички меҳнат тартиби қоидалари қанчалик пухта ишлаб чиқилмасин, бу қоидаларда корxonанинг ҳамма ходимлари учун иш вақти режимини назарда тутиш анча мураккабдир. Ҳатто иш бир сменада бажариладиган жойларда ҳам айрим ходимлар (масалан, асосий ишлаб чиқаришнинг ёрдамчи хизмат кўрсатиш соҳасида банд бўлган, корxonанинг рухсатнома асосидаги кириш-чиқиш режимини ёки қўриқланишини амалга ошираётган, жойларни, биноларни тозалаш билан шуғулланаётган ходимлар, навбатчи электрчилар, механиклар, сантехника усталари, автотранспорт ҳайдовчилари ва шу кабилар) учун белгиланган иш вақти режими асосий ишлаб чиқариш ходимлари учун белгиланган вариантга мос келмаслиги мумкин.

Сменали ишланадиган корxonалар ходимларининг иш вақтига тааллуқли барча масалаларни ички меҳнат

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

тартиби қоидаларида назарда тутишнинг амалда иложи ҳам йўқ.

Бундай корхоналарнинг қоидаларида асосан иш сменалари сони, ҳар сменадаги ишнинг (тушлик танаффуснинг) бошланиш ва тугаш вақти акс эттирилади. Уларда одатда неча иш кунидан кейин бир сменадан бошқасига ўтилиши ва бундай ўтиш тартиби, неча иш кунидан кейин сменаларо ва умумий дам олиш кунлари берилиши ҳамда уларни бериш тартиби (яъни табдиллий жадваллар бўйича ёки ҳаммага бир йўла) аниқлаб қўйилмайди. Шу сабабли бундай ҳолларда ходимларнинг иш вақтини ички меҳнат тартиби қоидаларидан бўлак, иш сменаси (иш) жадваллари билан ҳам тақсимлаган маъқул. Иш сменаси (иш) жадваллари иш вақтини бор ходимларга тақсимлаши мумкин, яъни уларда алоҳида бригадаларга (сменага) бирлашувчи ходимларнинг фамилиялари ёки гуруҳлари кўрсатилади. Бунда жадвал асосида белгилаб қўйилган иш вақти режими у ёки бу бригада (смена) ҳисобида турувчи барча ходимларга тааллуқли бўлади.

Жадвалларнинг мазмун-моҳияти ва шакли кўп жиҳатдан суткадаги иш сменалари сонига, ҳар бир сменадаги иш вақти муддатига, ҳисобга олинadиган давр муддати ва бошқа талайгина масалаларга боғлиқ. Аммо иш сменаси (иш) жадвалларини тузишда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган умумий талабларга риоя этиш зарур.

Биринчидан, жадвалларни тузишда шундай қилиш керакки, жадваллар уларда тайин этилган давр мобайнида ходимлар ўзларига белгиланган иш вақти муддатига риоя этишини таъминлайдиган бўлсин. Бунда иш вақти жамлаб ҳисобга олинган тақдирда иш сменаси муддати ўн икки соатдан, қонун ҳужжатларига мувофиқ иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишда чеклашлар белгиланган шахсларнинг (вояга етмаган ходимларнинг, I ва II гуруҳ ногиронлари ва шу кабиларнинг) иш сменаси муддати эса, олти кунлик иш ҳафтасида 7 соатдан ва беш кунлик иш ҳафтасида 8 соатдан ортиб кетмаслиги лозим (**муфассалроқ билиш учун 103-саволга қаранг**). Ҳисобга олинadиган даврдаги иш соатларининг умумий муддати меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларда у ёки бу тоифадаги ходимлар учун белгиланган иш вақти нормасидан ошиб кетиши мумкин эмас (**муфассалроқ билиш учун 120 - 122-саволларга қаранг**).

Иккинчидан, иш сменаси жадваллари ходимларнинг сменалар бўйича бир маромда алмашиб туришини назарда тутиши керак, яъни бир сменадан бошқасига ўтиш жадвалда белгиланган вақтда муайян иш кунларидан кейин амалга оширилиши лозим. Жадвал ходимларни сурункасига икки смена мобайнида ишга жалб этишни назарда тутмаслиги зарур. Бир сменани тутатиб, иккинчисини бошлаш оралиғидаги дам олиш вақти муддати камида ўн икки соат бўлиши даркор (**муфассалроқ билиш учун 143-саволга қаранг**).

Бундан ташқари иш сменаси жадвалларини тузишга амалиёт тақозоси билан ҳам қатор талаблар қўйилади.

Чунончи, фойдаланиш қулай бўлиши учун жадвалларда ишлатилган шартли белгиларга изоҳ бериб тушинтирилган, ҳисобга олинadиган даврнинг белгиланган жадвали муддати тўғрисидаги маълумотлар, жадвалга киритилган ҳар бир тоифадаги ходимлар учун белгиланган тартибда ҳисоблаб чиқарилган иш вақти нормаси, иш сменаси ва бригадаси сони ҳамда иш вақти билан дам олиш вақтини тақсимлашга тааллуқли бошқа зарур маълумотлар кўрсатилган бўлиши керак.

Фойдаланишда қулайлиги, шу билан бир қаторда кўзга яққол ташланиши ҳам таъмин этиладиган иш сменаси жадвалларининг шакли ва матни корхона томонидан ишлаб чиқилади. Жадвалларни тузишда уларнинг яққол кўзга ташланишига эришиш учун Иш сменасининг илгариги намунавий шаклидан фойдаланиш мумкин. Бироқ иш вақтининг ҳисоби ва тақсимотини белгилашда Меҳнат кодексида назарда тутилган талабларига асосланилади.

Ўзбекистон Республикаси халқ хўжалигининг айрим тармоқларида иш сменаси жадвалларининг намунавий вариантлари ишлаб чиқилиши мумкин.

69

ИШ КУНИНИ ҚИСМЛАРГА ТАҚСИМЛАШНИ НАЗАРДА ТУТУВЧИ ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИ ҲАМ БЕЛГИЛАНИШИ МУМКИНИ?

Шуни эслатиб ўтиш жоизки, Меҳнат кодекси амалга киритилмасидан аввал иш кунини икки соатдан ортиқ муддатга тўхтатиш, бўлиб қўйишга рухсат этилмасди, бу масалани марказлашган йўсинда тартибга солиш заруратининг келиб чиққанлиги сабаби ҳам ана шунда. Худди шу боис кундалик иш муддатини иш кунини

қисмларга бўлиш йўли билан тақсимлашга илгари амал қилган Меҳнат қонунлари кодексида иш вақти режимининг алоҳида тури сифатида қаралар ва уни алоҳида тусга эга бўлган меҳнат оқибатида зарурат юзага келган жойлардаги ишларни бажаришда ва фақат қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жорий этишга рухсат берилар эди. Бошқача қилиб айтганда, бундай ходимларнинг рўйхати ва бундай режимни белгилашнинг аниқ тартиби халқ хўжалиги айрим тармоқлари ва баъзи идораларнинг ходимлари иш вақти режими тўғрисидаги махсус низомлар билан, иш кунининг умумий муддати қонун ҳужжатлари билан белгиланган кундалик иш муддатидан ошиб кетмайдиган бўлган тақдирдагина тайин этилар эди.

Юқорида айтиб ўтилганидек, ҳозирги вақтда Меҳнат кодекси корхоналарга ўзи учун қулай иш вақти режимини мустақил тайин этиш ҳамда уни шартномавий тартибда бошқариб бориш имкониятини берди (**60-саволга қаранг**). Бинобарин, ходимларга иш режимини иш кунини қисмларга бўлган ҳолда белгилашга иш вақти режимининг вариантларидан бири сифатида қаралмоқда ва Меҳнат кодексининг 120-моддасига биноан бу нарса ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланиши мумкин. Шуниси ҳам борки, бу қайдани ходимларга иш вақтининг фақат нормал ёки қисқартирилган муддати белгилангандагина эмас, балки иш вақтини кунбай ҳисобида юритишга ёки жамлаб ҳисобга олишга асосланган тўлиқсиз иш вақти белгиланганда ҳам, беш кунлик иш ҳафтасида ҳам, олти кунлик иш ҳафтасида ҳам қўлланиш мумкин. Хуллас, иш кунини қисмларга бўлган ҳолдаги иш режимида ҳар хил, ранг-баранг вариантлар бўлиши мумкин.

Бироқ, иш режимини белгилашда Меҳнат кодекси 128-моддасининг иш вақтининг ҳар қандай режимида ходимларнинг кундалик дам олиш вақти муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмаслигига риоя этиш тўғрисидаги талабларини унутмаслик керак (**143 - 145-саволларга қаранг**).

Мисол тариқасида иш кунини қисмларга тақсимланган ҳолдаги иш вақти режимларининг айрим корхоналарда хизмат хоналарини тозаловчи фаррошларга белгиланган турли вариантларини кўриб чиқамиз (**ушбу саволга доир иловага қаранг**).

ИШ КУНИ ҚИСМЛАРГА ТАҚСИМЛАНГАН ҲОЛДАГИ ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИНИНГ ВАРИАНТЛАРИ

(хизмат хоналарини тозаловчи фаррошлар учун)

Ҳафта- нинг кунлари	Иш кунининг умумий муддати	Эрталабки вақтдаги иш		Кечқурунги вақтдаги иш	
		бошла- ниши	тугалла- ниши	бошла- ниши	тугалла- ниши
1-вариант – беш кунлик иш ҳафтасида, тўлиқсиз иш вақти ва уни кунбай асосида ҳисобга олишда					
душанба – жума	4	6.00	8.00	16.00	18.00
шанба ва якшанба	дам олиш куни				
2-вариант – олти кунлик иш ҳафтасида, иш вақтининг нормал муддати ва уни кунбай асосида ҳисобга олишда					
душанба – жума	7	6.00	10.00	15.00	18.00
шанба	5	-	-	14.00	19.00
якшанба	дам олиш куни				
3-вариант – олти кунлик иш ҳафтасида, иш вақтининг нормал муддати ва уни жамлаб ҳисобга олишда ¹					
душанба	4	-	-	14.00	18.00
сешанба – жума	7	6.00	10.00	15.00	18.00
шанба	8	-	-	12.00	21.00
якшанба	дам олиш куни				

2.2. Мослашувчан иш вақти режими

70 Мослашувчан иш вақти режими тушунчаси нима- ни аниқлатади?

Мослашувчан иш вақти режими – иш вақтидан фойдаланишнинг шундай усулики, бунда корxonанинг айрим ходимлари (ходими) учун ёки бўлинмалари (бўлинмаси) жамоаси учун иш вақти муддатини муайян доирада

¹ Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда ва роппа роса бир ҳафталик ҳисобга олинган даврда ҳафталик иш вақтининг умумий муддати қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас (3-вариантга қараг).

уларнинг (унинг) ўзи томонидан бошқариб боришига йўл қўйилади. Аниқроқ қилиб айтганда, ходим ўзи учун белгиланган мослашувчан иш вақти режимининг вариантыга қараб муайян календарь даврда кундалик иш вақтининг бониланиш ва тугалланиш пайтини ёки иш кунлари сони ва муддатини ўзи белгилайди: фақат битта шарт жорий этилган иш вақти нормасини албатта ишлаб бериши керак. Шунинг учун ҳам мослашувчан иш вақти режими, амалиётнинг шохидлик беришича, кўпроқ меҳнатига пиروвард натижаларга қараб ҳақ тўланадиган ҳамда иши бошқа ходимларнинг меҳнатига бевосита боғлиқлик-қарамликдан холи бўлган ходимларга белгиланади.

Мослашувчан иш вақти режимини жорий этиш учун, биринчидан, ходим ўз иш вақтини ўзи мустақил равишда бошқариб боришга ҳақли доиранинг аниқ кўрсаткичларини, иккинчидан, ходим ўзи учун белгиланган иш вақти нормасини (иш куни, ҳафтаси, ойи ва ҳоказоларни) қанча муддатда ишлаб бериши лозим эканлигини аниқлаб олиши фоят муҳимдир.

Мослашувчан иш вақти режимининг муайян варианты иш вақтининг бошқа режимлари каби, Меҳнат кодекси 120-моддасига биноан, ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан (масалан, тегишли низом билан, **учинчи қисм, 4-иловага қаранг**) ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан бевосита меҳнат шартномаси билан (**учинчи қисм, 8-илованинг 4-вариантига қаранг**) жорий этилади.

71 *МОСЛАШУВЧАН ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИ ҚАНДАЙ АСОСИЙ УНСУРЛАРДАН ТАШКИЛ ТОПАДИ?*

Мослашувчан иш вақти режимининг таркибий унсурлари қуйидагилардан иборат:

қайд этиб қўйилган иш вақти - ходим ўз иш жойида бўлиши шарт бўлган вақт. Унинг муддати ишлаб чиқариш жараёни нормал бориши ва хизмат билан боғлиқ алоқаларни амалга ошириш учун зарур бўлган вақт билан тайин этилади;

ўзгарувчан иш вақти - ходим ишни ўз ихтиёри бўйича бошлаш ва тугатишга ҳақли бўлган доирадаги вақт. Бундай вақт ҳисобга олинадиган давр деб келишилган муддатда ходим белгиланган иш вақти нормасини ишлаб беришини таъмин этмоғи лозим;

ишдаги танаффуслар - вақтнинг ходим дам олиш ва овқатланиш, болани боқиш-эмизилш ва бошқа мақсадлар учун ўзига белгиланган танаффуслардан фойдаланишга ҳақли бўлган даври (**муфассалроқ билиш учун 138 - 142-саволларга қаранг**).

Ишдаги танаффуслар даврлари ўз навбатида қайд этиб қўйилган (уларнинг бошланиш ва тугаш вақти жадвалда тайин этилган бўлади) ёки ўзгарувчан (улардан фойдаланиш вақтини ходимнинг ўзи аниқлайди) бўлади.

Ҳисобга олиннадиган даврга мослашувчан иш вақти режимининг муҳим унсури сифатида қараш керак, зотан у вақтнинг шундай даврики, бу давр мобайнида ходимлар қайд этиб қўйилган ва ўзгарувчан иш вақтидан фойдаланганда ўзлари учун белгиланган иш вақти муддати нормасини ишлаб беришларини таъминлайди (**72 - 73 ва 76-саволларга қаранг**).

Мослашувчан иш вақти режимлари асосий унсурларининг, ҳисобга олиннадиган даврнинг аниқ муддати ва улардан фойдаланиш тартиби корхона томонидан белгилаб қўйилади, мослашувчан иш вақти режимининг у ёки бу вариантини ҳам асосан шу нарса муайян қилади.

72

МОСЛАШУВЧАН ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИНИНГ ВАРИАНТЛАРИНИ УНИ ҲИСОБГА ОЛИШ ТУРИГА ҲАМДА ҲИСОБГА ОЛИНАДИГАН ДАВР МУДДАТИГА ҚАРАБ ҚАНАҚА АСОСИЙ ГУРУҲЛАРГА БЎЛИШ МУМКИН?

Кўпгина корхоналарнинг ишлаб чиқариш ва технология шароитлари мазкур корхоналар олдида қўйилган вазифаларни бажариш учун мослашувчан иш вақтининг турли режимларини ҳеч бир зарарсиз, муваффақиятли равишда қўлланиш имконини берадики, бундай режимларнинг вариантларини ҳисобга олиннадиган давр муддатига, яъни ходим белгиланган иш вақти нормасини ишлаб бериши лозим бўлган календарь даврга қараб иккита асосий гуруҳга бўлиш мумкин.

Биринчи гуруҳга қонун ҳужжатлари ёки меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган иш куни муддати ҳар куни (кун сайин) ишлаб берилиши лозим бўлган вариантларни киритиш керак (**муфассалроқ билиш учун 73-саволга қаранг**).

Иккинчи гуруҳ вариантларида ходим ўзи учун белги-ланган иш вақти нормасини бошқа календарь даврларда (ҳафта, ой, йилнинг чораги ва шу кабиларда) ишлаб бери-шини назарда тутди, бундай даврларнинг муддати кўпи билан бир йилни ташкил этади (**муфассалроқ билиш учун 76-саволга қаранг**).

73

ИШ КУНИ МУДДАТИНИ ҲАР КУНИ (КУН САЙИН) ИШЛАБ БЕРИШ ЛОЗИМ БЎЛГАН МОСЛАШУВЧАН ИШ ВАҚТИ РЕЖИ-МИДА ҚАНДАЙ ВАРИАНТЛАР НАЗАРДА ТУТИЛИШИ МУМ-КИН?

Иш куни муддатини кун сайин ишлаб бериш лозим бўлган мослашувчан иш вақти режими, қоида тариқасида, шундай ходимларга жорий этиладики, уларнинг иш вақти олти кунлик иш ҳафтасида ҳам, беш кунлик иш ҳафтасида ҳам улар томонидан ҳар бир ишлаб берилган кун бўйича ҳисобга олинади (иш вақтини кунбай ҳисобида юритиш, **муфассалроқ билиш учун 125-саволга қаранг**).

Муайян ходим ўша куннинг ўзида ишлаб бериши ло-зим бўлган иш куни муддатига мувофиқ келадиган ҳисобга олинмаган давр ана шундай вариантларнинг ҳаммаси учун муштарак жиҳатдир.

Бундай режим вариантларида мослашувчан иш вақти барча таркибий унсурлари (қайд этиб қўйилган, ўз-гарувчан иш вақти, ишдаги танаффуслар) даврларнинг турли муддатини ҳамда улардан ходимларнинг фойдала-ниши тартибини назарда тутиши мумкин (**мазкур саволга доир иловага қаранг**).

Кунбай ҳисоби юритилганда иш кунининг бошлани-шида назарда тутилган (корхонада умум белгиланган пайдан олдинги ёки/ва кейинги) ўзгарувчан иш вақти тушлик танаффусга ёки/ва шу иш кунининг охирига тенг-лаштирилган тегишли давр билан уйғун равишда белгила-ниши мумкин.

Чунончи, биринчи вариантда (**мазкур саволга доир иловага қаранг**) тара цехи ходимларига ўзгарувчан иш вақти корхонада умум учун белгиланган иш куни бошла-нишидан кейинроқ бошланадиган қилиб тайин этилган (соат 8.00 дан 10.00 гача). Бинобарин, мазкур цех ходим-лари ишга корхонада умумий деб белгиланган вақтда, яъни соат 8.00 да ёки бошқа вақтда, аммо соат 10.00 дан

кечикмай келишлари керак, бинобарин айтилган соат 10.00 да уларнинг ҳар бири учун қайд этиб қўйилган вақт бошлади.

Келтирилган мисолда мазкур цехнинг иш куни нормал муддатли бўлган ҳар бир ходими ишга келган вақтидан қатъи назар саккиз соат ишлаб бериши керак. Шу цехнинг иш вақти қисқартирилган муддатли ходимлари (войта етмаган ходимлар, ногиронлар ва шу кабилар), шунингдек тўлиқсиз иш вақти асосида ишловчи ходимлар ўзлари учун белгиланган иш куни муддатига мувофиқ равишда ишлаб бериши керак. Демак, уларнинг ҳар бирининг иш куни ҳам турли вақтда тугайди.

Масалан, ишга соат 9.00 да, яъни умум учун белгиланган вақтдан бир соат кейин келган ходим қайд этиб қўйилган вақт туганидан кейин яна бир соат ишлаб бериши ва ишни 18.00 да тугатиши лозим. Ишга соат 9.30 да келган ходимлар ишни тегишинча соат 18.30 да тугаллайдилар ва ҳоказо.

Борди-ю ўзгарувчан иш вақти корхонада умум учун белгиланган иш куни бошлангунга қадар ва бошланганидан кейинги даврни назарда тутадиган бўлса (**мазкур саволга доир илованинг иккинчи вариантини қаранг**), ходим қайд этиб қўйилган иш вақтидан сўнг иш кунини тугаллашнинг умумий белгиланган пайтидан тегишинча ё олдин ёки кейин ишни тугатишга ҳақлидир.

Ўзгарувчан иш вақти кундалик ишнинг бошланиши ва тугалланишини ўз ҳолича бошқариб бориш учунгина эмас, балки ходим ўзи учун белгиланган ишдаги танаффуслардан ўз ихтиёрига кўра фойдаланишини кўзлаб жорий этилиши ҳам мумкин.

Жумладан, бешинчи вариантда (**мазкур саволга доир иловага қаранг**) Мирзаева ўзига белгиланган ишдаги танаффуслардан (соат 12.00 дан 14.00 гача бўлган муддатда 1 соат) умумий муддати бўйича ёки қисмларга бўлиб фойдаланишга ёхуд болани боқиб-эмизиш учун мўлжалланган танаффусни иш кунининг охирига тўғрилаб, қайд этиб қўйилган вақтдан сўнг ишни бир соат олдин тугатишга ҳақлидир.

Иш куни муддатини кун сайин ишлаб бериш лозим бўлган мослашувчан иш вақти режими яна бошқа кўзлаб вариантларни назарда тутиши мумкин.

**КОРХОНАНИНГ АЙРИМ ХОДИМЛАРИ¹ УЧУН
МОСЛАШУВЧАН ИШ ЖАДВАЛЛАРИ ВАРИАНТЛАРИ**

Вариант-нинг тартиб рақами	Қайд этиб қўйилган иш вақти	Ўзгарувчан иш вақти	Ишдаги танаффуслар	
			муддати	фойдаланиладиган вақт (давр)
а) тара цехи ходимлари учун:				
1-вариант	10.00-17.00	8.00-10.00 17.00-19.00	1 соат	12.00-13.00
2-вариант	9.00-16.00	7.00-9.00 16.00-18.00		
б) Даминов деган ходим учун шахсий (хос) вариант				
3-вариант	8.00-11.00 13.00-17.00	7.00-8.00 11.00-12.00	1 соат	12.00-13.00
4-вариант	9.00-12.00 14.00-16.00	7.00-9.00 13.00-14.00 16.00-18.00		
в) Икки ёшга тўлмаган боласи бор Мирзаева деган ходим учун шахсий (хос) вариант				
5-вариант	10.00-16.00	8.00-10.00 16.00-18.00	2 соат ²	12.00-14.00

74

КУНБАЙ ҲИСОБИГА АСОСЛАНГАН МОСЛАШУВЧАН ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИДА ИШ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ ИШ ҚАНДАЙ АНИҚЛАНАДИ?

Юқорида тушунтириб ўтилганидек, кунбай ҳисобига асосланган мослашувчан иш вақти режимида ходим ўзига белгиланган иш куни муддати нормасини ҳар бир иш кунида ишлаб бериши керак (**73-саволга қаранг**). Мазкур иш вақти режимида ходим иш берувчининг розилигисиз бу муддатдан ортиқ ишни бажаришга ҳақли эмас.

Масалан, мослашувчан иш жадвалида назарда тутилган ўзгарувчан иш вақти (**71-саволга қаранг**) ходимга умумий режимдан бир соат фарқ билан иш бошлаш ва

¹ Корхонанинг бошқа ходимлари учун ички меҳнат тартиби қоидалари билан икки кун дам олинadиган беш кунлик иш ҳафтаси белгиланган, иш куни муддати саккиз соат, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти соат 8.00 дан 17.00 гача, дам олиш ва овқатланиш учун танаффус эса соат 12.00 дан 13.00 гача.

² Шу жумладан болани овқатлантириш учун иш вақтида берилadиган ва ўргача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланадиган бир соатлик танаффус.

худди шунча тафовут билан иш кунини тугатишга имкон беради. Айтайлик, ходим ишни бир соат олдинроқ бошлаб, бошқалар билан бирга, умумий белгиланган вақтда тугатган бўлса, шу куни у белгиланган нормадагидан бир соат кўп ишлаган бўлиб чиқади. Ана шу бир соат, агар ходим буни иш берувчининг буйруғига (фармойишига) кўра ёки унинг рухсати (розилиги) билан ишлаган бўлсагина, иш вақтидан ташқари ишланган вақт саналади.

75 *МОСЛАШУВЧАН ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИ ВАРИАНТЛАРИ ИШ ВАҚТИ ЖАМЛАБ ҲИСОБГА ОЛИНГАНДА ҚАНАҚА ФАРҚ ҚИЛУВЧИ ХУСУСИЯТЛАРГА ЭГА БУЛАДИ?*

Мослашувчан иш вақти режими иш вақтининг бошқа ҳар қандай режими сингари иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда иш кунининг қонун ҳужжатлари билан белгиланган муддатини, башарти муайян ҳисобга олинган даврда ишланган вақт тегишли давр учун мазкур ходимга белгиланган тартибда ҳисоблаб чиқарилган нормадан ошиб кетмайдиган бўлса, ўзгартириш, яъни кўпайтириш ёки камайитириш имкониятини беради. Шу сабабли мослашувчан иш вақти режими унда иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда иш кунининг бошланиш ва тугалланиш вақтинигина эмас, балки белгиланган ҳисобга олинган даври доирасида иш куни муддатини ҳам ўзича, мустақил бошқариб боришга имкон беради.

Қайд этиб қўйилган иш вақти, ўзгарувчан иш вақти ва ишдаги танаффуслар мослашувчан иш вақти режими иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда ҳам таркибий унсурлари ҳисобланади. Қайд этиб қўйилган ва ўзгарувчан иш вақтининг, шунингдек ишдаги танаффусларнинг муддати ҳамда улардан фойдаланиш тартиби табдиллий (мослашувчан) жадваллар билан тайин этилади (**76-саволга доир иловага қаранг**).

Мослашувчан иш вақти режимининг иш вақти жамлаб ҳисобга олинган вариантларининг ўзига хос асосий хусусияти шундан иборатки, бу вариантларда ўзгарувчан иш вақтидан фойдаланишнинг кунбай ҳисобига асосланганидан бир мунча бошқача тартиби назарда тутилган.

Шуни эслатиш жоизки, кунбай ҳисобига асосланганида ходимдан кундалик иш муддатини ҳар куни ишлаб бериш талаб этилади. Ходимнинг белгиланган иш куни

муддатини ишлаб берганидан кейин ишни давом эттириши, бу ҳатто ўзгарувчан иш вақти режимида содир этилса ҳам, иш вақтидан ташқари бажарилган иш ҳисобланади.

Иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда ходим ишлаш учун табдилиий жадвалда назарда тутилган бутун ўзгарувчан иш вақтидан муайян ҳисобга олинадиган даврга мўлжаллаб мазкур тоифадаги ходимлар учун ҳисоблаб чиқариб қўйилган иш вақти нормасини тўлиқ ишлаб берунга қадар фойдаланишга ҳақлидир (**муфассалроқ билиш учун 120-122-саволларга қаранг**).

76

ИШ ВАҚТИНИ ЖАМЛАБ ҲИСОБГА ОЛИШ ҚўЛЛАНГАНДА МОСЛАШУВЧАН ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИНИНГ ҚАНДАЙ ВАРИАНТЛАРИ НАЗАРДА ТУТИЛИШИ МУМКИН?

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда қўлланиладиган мослашувчан иш вақти режимларининг барча вариантларини қуйидаги гуруҳлар бўйича ажратиб қараб чиқиш мақсадга мувофиқдир:

- биринчи гуруҳ ҳисобга олинадиган даврнинг ҳар бир иш кунда ходимларга қайд этиб қўйилган иш вақтини белгилайдиган вариантларни бирлаштиради;

- иккинчи гуруҳ ҳисобга олинадиган даврнинг фақат муайян иш кунларида ходимларга қайд этиб қўйилган иш вақтини белгилайдиган вариантларни қамраб олади.

Биринчи гуруҳ вариантлари ишлаб чиқариш жараёни мазкур ходимнинг ҳар кунги иштирокини талаб этадиган ҳолларда кўпроқ қўлланилади. Шу сабабли табдилиий жадвалда ҳар бир иш кунда қайд этиб қўйилган вақт муддатидан кам бўлмаган муддат кўрсатилиши керакки, бу муддат ишлаб чиқариш жараёнининг нормал боришини ҳамда мазкур ходим билан зарур хизмат алоқалари ўрнатилишини таъминлайди.

Чунончи, корхона ишлаб чиқариш жараёни ходимнинг ҳафтадаги барча иш кунларида иштирокини талаб этади (**мазкур саволга доир илованинг биринчи вариантга қаранг**), лекин вақтига кўра унинг муддати турлича бўлади. Шу сабабли ходимга жорий этилган қайд этиб қўйилган иш вақти ўз меҳнат вазифаларини душанба ва сешанба кунлари саккиз соат, чоршанба ва пайшанба кунлари олти соат ва жума кун камидан тўрт соатда бажариш мажбуриятини юклайди. Ропша роса бир ҳафтадан иборат

ҳисобга олинадиган даврдаги қайд этиб қўйилган иш вақтининг умумий муддати 32 соатни ташкил этади. Иш вақтининг нормал муддати таъминланиши учун етишмаётган қолган саккиз иш соатини ходим белгиланган ўзгарувчан вақт даврлари мобайнида ишлаб бериши керак. Жадвалга биноан душанба ва сешанба кунлари, айтайлик, у етишмаётган саккиз соатдан умумий қўшиб ҳисоблаганда тўрт соатини ишлаб бериши мумкин (икки кун соат 8.00 дан 9.00 гача бир соатдан ва икки кун соат 18.00 дан 19.00 гача бир соатдан). Белгиланган норманинг етишмаётган қолган вақтини у айтайлик, чоршанба кунини уч соат (соат 9.00 дан 10.00 гача ва 17.00 дан 19.00 гача) ва пайшанба ёки жума кунини ўзгарувчан иш вақти даврида – бир соат ишлаб бериши мумкин.

Ишлаб чиқариш жараёни мазкур ходимнинг (ходимларнинг) ҳар кунги иштирокини талаб этмайдиган, балки иш ҳажми ҳаддан зиёд ортиб кетган кунларда ишларини тақозо этадиган ҳолларда табдилиий (мослашувчан) жадвалда қайд этиб қўйилган иш вақти айни шу кунларга тўғриланиши мумкин.

Масалан, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда табдилиий мослашувчан жадвалнинг иккинчи варианты (**мазкур саволга доир иловага қаранг**) иш ҳафтасининг фақат жадал иш кунларига 11 соатдан қилиб тақсимланадиган иш вақти муддатини (33 соат) назарда тутади. Ҳафталик норманинг етишмаётган қолган етти соатини ходим ўз ихтиёрига кўра шу кунларнинг ўзида (соат 8.00 дан соат 9.00 гача ва 19.00 дан 20.00 гача) ёки ҳафтанинг бошқа иш кунлари ўзгарувчан иш вақти даврида (соат 9.00 дан 18.00 гача) ишлаб бериши мумкин.

Биринчи вариантда бўлгани каби бунда ҳам ҳисобга олинадиган даврдаги ходимлар томонидан ишланган иш соатларининг умумий миқдори шу давр учун белгиланган иш вақти нормасидан ошиб кетмаслиги лозим.

Бундан ташқари табдилиий жадвал тузишда қайд этиб қўйилган иш вақтининг ўзгарувчан иш вақти билан биргалликдаги умумий муддати кунига (сменада) ўн икки соатдан ошиб кетиши мумкин эмас. Бир иш кунини (смена) тугаши ҳамда кейинги иш кунини (смена) бошланиши ораллигидаги дам олиш вақти муддати ҳам камида ўн икки соат бўлиши лозим.

КОРХОНАНИНГ АЙРИМ ХОДИМЛАРИ УЧУН ТАБДИЛИЙ (МОСЛАШУВЧАН) ИШ ЖАДВАЛЛАРИ ВАРИАНТЛАРИ

Биринчи вариант					
	Хафтанинг иш кунлари				
	душанба	сешанба	чоршанба	пайшанба	жума
Қайд этиб қўйилган иш вақти					
	9.00-18.00	9.00-18.00	10.00-17.00	10.00-17.00	10.00-15.00
Ўзгарувчан иш вақти					
Иш куни бошланишида	8.00-9.00	8.00-9.00	9.00-10.00	9.00-10.00	9.00-10.00
Иш куни охирларида	18.00-19.00	18.00-19.00	17.00-19.00	17.00-19.00	15.00-18.00
Ишдаги танаффуслар					
Биринчи танаффус	12.00-12.30	12.00-12.30	12.00-12.30	12.00-12.30	12.00-12.30
Иккинчи танаффус	16.00-16.30	16.00-16.30			

Изоҳ:

1. Ҳисобга олинadиган давр муддати – бир ҳафта
2. Ўзгарувчан иш вақти доирасида ходимлар кундалик ишнинг муддатини ҳар бир иш кунида кўпи билан 10 соат атрофида ўзлари тақсимлайдилар.

Иккинчи вариант					
	Қайд этиб қўйилган иш вақти				
	9.00-19.00	9.00-18.00	10.00-19.00	-	-
Ўзгарувчан иш вақти					
Иш куни бошланишида	8.00-9.00	8.00-9.00	8.00-9.00	9.00	9.00
Иш куни охирларида	19.00-20.00	19.00-20.00	19.00-20.00	18.00	18.00
Ишдаги танаффуслар					
Биринчи танаффус	12.00-12.30	12.00-12.30	12.00-12.30	12.00-13.00	12.00-13.00
Иккинчи танаффус	16.00-16.30	16.00-16.30	16.00-16.30		

Изоҳ:

1. Ҳисобга олинadиган давр муддати – бир ҳафта
2. Ўзгарувчан иш вақти доирасида ходимлар кундалик ишнинг муддатини ҳафтасига кўпи билан 40 соат атрофида ўзлари тақсимлайдилар.

Иш мавсумий тусга эга бўлган корхоналарда (ўсимлик етиштириш, балиқчилик, уруғчилик хўжалиги корхоналари, қурилиш корхоналари ва шу кабиларда) иш ҳажми йилнинг муайян даврида кескин кўпаяди, бундай корхоналарда мослашувчан иш вақти режими узоқ муддатли ҳи-

собга олинадиган давр (йилнинг чораги, ярим йил, узоғи билан бир йил) белгиланишини назарда тутиши мумкин. Ана шу даврларда оширилган ҳажмдаги ишлар бажариладиган кунларда ходимга бир мунча узайтирилган муддатли қайд этиб қўйилган иш вақти белгиланади, ҳисобга олинадиган даврнинг бошқа кунлари эса қисқа роқ муддат белгиланиши ёки умуман белгиланмаслиги ҳам мумкин. Бинобарин ходимга ўзгарувчан иш вақти доирасида у ёки бу ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақти нормасини мустақил равишда бошқариб туриш ва шу давр нормасини ишлаб бериш ҳуқуқи берилади.

77

ИШ ВАҚТИНИ ЖАМЛАБ ҲИСОБГА ОЛИШГА АСОСЛАНГАН МОСЛАШУВЧАН ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИДА ИШ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ ИШЛАР ҚАНДАЙ АНИҚЛАНАДИ?

Мослашувчан иш вақти режимида иш вақти жамлаб ҳисобга олинадиган бўлса, иш вақтидан ташқари иш куйидаги тартибда аниқланади.

Табдиллий (мослашувчан) иш жадвали ҳар бир иш кунининг (сменанинг) аниқ муддатини белгилаб бермай, ходим жадвалда белгиланган ўзгарувчан ва қайд этиб қўйилган вақтда ишлаб бериши шарт бўлган муайян ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтининг умумий муддатини (нормасини) кўрсатиб қўя қолган ҳолларда иш вақтидан ташқари бажарилган иш ҳақиқатда ишланган вақт билан ана шу ҳисобга олинадиган даврдаги иш соатлари нормаси ўртасидаги тафовут тариқасида аниқланади.

Бунда ходимнинг ўзи ўзгарувчан иш вақти доирасида ўз вақтини мустақил бошқариб боришини инобатга олиб, у белгиланган иш вақтидан ташқари иш берувчининг фармойишига (буйруғига) кўра ёки унинг розилиги билан ишлаб берган иш вақтининг ўзи эътиборга олинади.

Айтайлик, ҳисобга олинадиган ҳафталик давр мобайнида **(76-саволга доир илованинг 1-вариантга қаранг)** ходим қайд этиб қўйилган иш вақтидан кейин иш берувчининг буйруғига кўра фақат бир марта икки соатлик ишга жалб этилди. Ходимнинг ана шу ҳафтада ишлаган вақтининг умумий муддати 43 соатни ташкил этди. Ҳақиқатда ишланган вақт билан ҳафталик иш соатлари нормаси ўртасидаги фарқ уч соатни (43-40) ташкил этганлигига қарамай, бундай ҳолларда иш вақтидан ташқари бажарилган

иш фақат икки соат, яъни ходим иш берувчининг фармойишига кўра ишлаган вақт иш вақтидан ташқари бажарилган иш деб ҳисобланади.

Табдиллий (мослашувчан) иш жадвали кундалик ишнинг аниқ муддати назарда тутилган ва бу муддат ҳар бир иш куни мобайнида жадвалда назарда тутилган қайд этиб қўйилган ва ўзгарувчан вақт доирасида ишлаб берилиши керак бўлган ҳолларда иш вақтидан ташқари бажарилган ишни аниқлашнинг бошқача тартиби қўлланилади (**76-саволга доир илованинг 2-вариантга қаранг**).

Ана шундай ҳолларда, оддий иш режимида бўлганидек ходим жадвалда белгилаб қўйилган ҳар бир иш куни (смена) муддатидан иш берувчининг фармойишига (буйруғига) кўра ёки унинг розилиги билан ортиқча ишлаган вақт иш вақтидан ташқари бажарилган иш деб ҳисобланади (**муфассалроқ билиш учун 130-саволга қаранг**).

78 ХОДИМНИНГ МОСЛАШУВЧАН ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИГА ЎТИШИ ҚАНДАЙ РАСМИЙЛАШТИРИЛАДИ?

Мослашувчан иш вақти режимини талаб даражасида расмийлаштириш муҳим амалий аҳамиятга моликдир. Шунинг назарда тутилган керакки, уни нотўғри расмийлаштириш муқаррар равишда ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари бузилишига ёки ходимлар томонидан ички меҳнат тартиби қоидалари бузилишига, пировард натижада эса низоли муаммолар келиб чиқишига сабабчи бўлади.

Шунинг учун ҳам мазкур саволни кўриб чиқишдан олдин ходимнинг бир иш вақти режимидан бошқасига ўтказилиши меҳнат шартларининг ўзгариши эканлигини, бунга эса ана шу шарт қай тартибда белгиланган бўлса, шу тартибда йўл қўйилишини албатта эшлаш керак.

Иш вақти режими ички меҳнат тартиби қоидалари ёки бевосита меҳнат шартномаси билан белгиланиши мумкин.

Демак, иш вақти режимини ўзгартириш зарурати тутилса, биринчи ҳолат ички меҳнат тартиби қоидаларига дахлдор бўлганлиги учун белгиланган тартибда шу қоидаларга (**муфассалроқ билиш учун биринчи китобнинг¹ 147-саволига қаранг**), иккинчи ҳолатда эса меҳнат шарт-

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

номасига тегишли ўзгартиришлар киритилиши лозим. Меҳнат шартномасига, маълумки, ўзгартиришлар фақат ходимнинг розилиги билан киритилиши мумкин (**муфассалроқ билиц учун биринчи китобнинг¹ 148-саволига қаранг**).

Ҳар қандай ҳолатда ҳам иш вақти режимининг ўзгариши, яъни айрим ходимларни ёки бўлимларнинг (цех, участка, бўлим, бригада ва шу кабиларнинг) ходимларини мослашувчан иш вақти режимига ўтказиш, Меҳнат кодекси 96-моддасининг еттинчи қисмига биноан иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади, буйруқда режимнинг аниқ параметрлари ҳамда амал қилиш муддати кўрсатилган бўлади. Бундай буйруқни чиқаришга биринчи ҳолатда ички меҳнат тартиби қоидаларига киритилган ўзгартиришлар, иккинчи ҳолатда эса меҳнат шартномасига киритилган ўзгартиришлар асос бўлади.

2.3. ИШЛАРНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ ВАХТА УСУЛИДАГИ ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИ

79

ИШЛАРНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ ВАХТА УСУЛИДАГИ ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИ ҚАНДАЙ ХУСУСИЯТЛАРНИ НАЗАРДА ТУТАДИ?

Вахта усули ишларни ташкил этишнинг шундай усулидирки, унда махсус жамланган ходимлар (вахтачилар) муайян календарь давр мобайнида маълум муддатга доимий иш жойидаги ишни тўхтатиб, корхонанинг муқим жойи ва яшаш манзилларидан анчагина олис бўлган ишлаб чиқариш объектларида иш бажаришлари керак (**учинчи қисм, III бобнинг 3-иловасига қаранг**).

Ишларни ташкил этишнинг вахта усулида, одатда, ҳисобга олинadиган давр деб юритилadиган у ёки бу календарь даврда (ой, йилнинг чораги, ярим йил ва узоғи билан бир йил) иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилади.

Вахта усулидаги иш вақти режимининг ҳар қандай вариантыда ҳисобга олинadиган давр қуйидагиларни қамраб олиши лозим:

- ҳисобга олинadиган давр учун муддати белгиланган тартибда ҳисоблаб чиқариладиган иш вақти (**120-саволга қаранг**);

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

- корхона жойлашган ердан (йигилинадиган пунктдан) ишланадиган жойга етиб олиш ва қайтиш учун йўлга кетадиган вақт;

- мазкур хисобга олинадиган даврдаги дам олиш вақти.

Ҳисобга олинадиган у ёки бу давр доирасидаги муддатнинг юқорида айтиб ўтилган барча даврлари вахтадаги ишларнинг махсус жадвали билан тақсимланади. Бу жадвални иш сменаси жадвалларидан фарқлаш керак. Вахтадаги иш билан боғлиқ жадвалнинг ўзига хослиги шундаки, унда вахта ишларини бажариш даврида (вахта вақтида) иш вақти ҳамда дам олиш вақтигина эмас, балки ишланадиган жойга бориш ва ундан қайтиш учун йўлга кетадиган вақт, шунингдек вахта орасидаги дам олиш вақти (вахталараро давр вақти) ҳам акс эттирилади.

Вахтадаги иш жадвалларининг фарқи ва кўп қиррали эканлиги бир неча омилларга, хусусан ишнинг хусусияти, яъни узлуксиз ёки танаффус билан давом этиши, иш сменалари (сайёр, мавсумий ва шунга ўхшаш сменалар) сони ва муддатига; меҳнат шароитларига (зарарли омилларнинг борлиги, иш аҳоли пунктида ёки дала шароитида, тоғлик ёки чўл-адирларда ўтиши ва шу қабилар); вахтачиларни вахта жойига олиб бориш ва олиб қайтиш усули ҳамда бунга кетадиган вақтга боғлиқдир.

80

ВАХТА УСУЛИ ҚўЛЛАНГАНДА ИШ ЖАДВАЛЛАРИНИ ТУЗИШГА НИСБАТАН ҚўЙИЛАДИГАН ТАЛАБЛАР НИМАЛАРДАН ИБОРАТ?

Ҳисобга олинадиган давр муддатидан қатъи назар вахта усулида бажариладиган ишларнинг барча жадваллари иккита таркибий қисмдан, яъни вахта вақти ҳамда вахталараро давр вақтидан иборат қилиб тузилади.

Вахта вақти деб ишларни бажариш ҳамда объектда (участкада) сменалараро дам олишга кетадиган муддат тушунилади. Бу вақт вахтада бажариладиган ишларнинг хусусияти ва шароитларига қараб қўшимча равишда смена иш жадваллари билан тақсимланиши мумкин (масалан, кўп сменали иш режимида вахтага бир йўла иккита, учта ва ундан ҳам кўпроқ бригада боради, улар муайян календарь давр мобайнида ишларни смена тарзида бажарадилар. Вахталараро дам олиш муддати мобайнида уларни

худди шу тартибда бошқа гуруҳдаги бригадалар алмашти-
радилар ва худди ўшандай тартибда ишлайдилар). Бир
сменали ишда бевосита иш жадвалида вахта ишларини
бажариш давридаги дам олиш кунлари сони ва уларнинг
муддати, ҳар кунги дам олиш муддати ва вахта ишларини
бажариш даврида иш вақти ҳамда дам олиш вақтини тақ-
симлашга тааллуқли бошқа масалалар кўрсатилган бў-
лади.

Жадвалнинг ана шу қисмини тузаётганда қонун
ҳужжатларида назарда тутилган умумий талабларни, ҳу-
сусан қуйидагиларни:

- кундалик иш (смена) муддати ўн икки соатдан ош-
маслиги лозим эканлигини;

- кундалик сменалараро дам олиш муддати камида
ўн икки соат бўлиши лозим эканлигини;

- иш кунни мобайнида ходимга дам олиш ва овқатла-
ниш учун танаффуслар берилиши, ишлаб чиқариш ша-
роитига кўра ишларни бажариш чоғида бундай танаффус-
лар беришнинг иложи бўлмаса, овқатланиб олиш имко-
нияти таъминланадиган вақт белгилаб қўйилиши лозим
эканлигини (**140-саволга қаранг**) ҳисобга олиш лозим.

Агар корхонада локал тартибда танаффуснинг бошқа
турларини бериш ҳам назарда тутилган бўлса, бундай та-
наффуслар ҳам жадвалда акс эттирилиши керак. Ишдаги
танаффусларнинг муддати ҳамда уларни бериш вақти кор-
хонада ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгилаб
қўйилади;

- вахта даврида ишларни бажариш асносида, агар
ҳафталик дам олиш кунларини бериш мумкин бўлса, ана
шу ҳар ҳафталик дам олиш кунларини инобатга олиш за-
рур.

Жадвалнинг иккинчи қисмида вахталараро давр
муддати акс эттирилиб, унда ҳисобга олинadиган даврга
тўғри келадиган дам олиш кунлари, шунингдек вахтада
нормативдан ортиқ ишлангани учун ўрнига ўрин тарзида
бериладиган дам олиш кунлари акс эттирилади.

Ўрнига ўрин тарзида бериладиган дам олиш кунлари
миқдори вахта усулидаги иш даврида ортиқча ишланган
соатларнинг умумий сонини қонун ҳужжатлари билан бел-
гиланган кундалик иш муддати нормасига бўлиш йўли би-
лан аниқланади.

Илгари амал қилиб келган «Ишларни ташкил этиш-
нинг вахта усули тўғрисидаги асосий қоидалар»га биноан
вахта ишларини бажариш жойига бориб келиш учун йўлга
кетадиган вақт ходимларнинг вахталараро дам олиш ҳисо-
бидан вахталараро давр муҳлатига киритиларди.

ИШЛАРНИ ТАШКИЛ ЭТИШНИНГ ВАХТА УСУЛИДА МЕХНАТ ВА ДАМ ОЛИШ РЕЖИМИНИНГ ВАРИАНТЛАРИ

1-вариант – муддати икки ойлик вахта

(ҳисобга олинандиган давр – уч ой)

Ҳафтанинг кунлари	Биринчи ой					Иккинчи ой					Учинчи ой			
	ҲАФТА										X	XI	XII	XIII
	I	II	III	IV	V	VI	VII	VIII	IX					
Душанба	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	Д-2	Д-8	Д-14	Д-20
Сешанба	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	Д-3	Д-9	Д-15	Д-21
Чоршанба	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	Д-4	Д-10	Д-16	Д-22
Пайшанба	10	10	10	10	10	10	10	10	10	10	Д-5	Д-11	Д-17	Д-23
Жума	10	10	10	10	10	10	10	10	5	Д-6	Д-12	Д-18	Д-24	
Шанба	10	10	10	10	10	10	10	10	Д-1	Д-7	Д-13	Д-19		
Якшанба	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д
Ишланган вақт	60	60	60	60	60	60	60	60	45	-	-	-	-	
Ортиқча ишлаб юборилган вақт	20	20	20	20	20	20	20	20	10	-	-	-	-	

Жами 525 соат ишланган

Вахтада бўлинган пайтдаги дам олиш кунлари – 8 кун

Шартли белгилар:

170 соат ортиқча ишлаб юборилган
Берилган бошқа дам олиш куни
(отгул) – 24 кун

10 - вахтадаги иш куни муддати, соат ҳисобида; Д - дам олиш куни; Д-1-24 - вахтада нормативдаги вақтдан ташқари ишлангани учун берилган бошқа дам олиш куни (отгул).

2-вариант – муддати бир ойлик вахта

(ҳисобга олинандиган давр – 6 ҳафта)

Ҳафтанинг кунлари	Биринчи ой					Иккинчи ой			
	ҲАФТА						I	II	III
	I	II	III	IV	V				
Душанба	10	10	10	10	10		Д-5	Д-11	
Сешанба	10	10	10	10	10		Д-6	Д-12	
Чоршанба	10	10	10	10		Д-1	Д-7		
Пайшанба	10	10	10	10		Д-2	Д-8		
Жума	10	10	10	10		Д-3	Д-9		
Шанба	10	10	10	10		Д-4	Д-10		
Якшанба	Д	Д	Д	Д	Д	Д	Д		
Ишланган вақт	60	60	60	60	20				
Ортиқча ишлаб юборилган вақт	20	20	20	20	6				

Жами 260 соат ишланган

Вахтада бўлинган пайтдаги дам олиш кунлари – 4 кун

Шартли белгилар:

86 соат ортиқча ишлаб юборилган
Берилган бошқа дам олиш куни
(отгул) – 12 кун

10 - вахтадаги иш куни муддати соат ҳисобида; Д - дам олиш куни; Д-1-12 - вахтада нормативдаги вақтдан ташқари ишлангани учун берилган бошқа дам олиш куни (отгул).

3-вариант – муддати 15 кунлик вахта

(ҳисобга олинадиган давр – бир ой)

Ҳафтанинг кунлари	ҲАҒҒА				
	I	II	III	IV	V
Душанба	12	12	12	Д-6	Д-12
Сешанба	12	12	Д-1	Д-7	Д-13
Чоршанба	12	12	Д-2	Д-8	
Пайшанба	12	12	Д-3	Д-9	
Жума	12	12	Д-4	Д-10	
Шанба	12	12	Д-5	Д-11	
Якшанба	12	12	Д	Д	
Ишланган вақт	84	84	12		
Ортиқча ишлаб юборилган вақт	43	43	5		

Жами 180 соат ишланган
Берилган бошқа дам олиш
куни (отгул) – 13 кун

Шартли белгилар:

91 соат ортиқча ишлаб юборилган

12 – вахтадаги иш куни муддати, соат ҳисобида; Д – дам олиш куни; Д-1-13 – вахтада нормативдаги вақтдан ташқари ишлангани учун берилган бошқа дам олиш куни (отгул).

Эндиликда корхона бу даврни қайси вақтга киритишни ўзи мустақил белгилашга ҳақлидир. Бошқача қилиб айтганда, агар корхонада вахта усулида ишланадиган жойга бориш ва қайтиш учун йўлга кетадиган вақт иш вақти деб ҳисобланадиган бўлса, бундай ҳолларда уни жадвалнинг биринчи қисмида акс эттириш керак бўлади.

2.4. ХИЗМАТ САФАРИДАГИ ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИ

81

**ХИЗМАТ САФАРИ ДЕГАН ТУШУНЧА НИМАНИ АНГЛАТАДИ
ВА БУНДАЙ САФАР ҚАЙСИ НОРМАТИВ ҲУЖЖАТ БИЛАН
ТАРТИБГА СОЛИНАДИ?**

Хизмат сафарига юбориш тартиби, сафар муддати, ходимнинг бу борадаги харажатларини қоплаш тартиби, шунингдек сафар билан боғлиқ бошқа масалалар асосан 1993 йил 19 апрелда Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги билан Меҳнат вазирлиги томонидан тасдиқланган «МДХ мамлакатлари доирасидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома» (№28, 497/и-1-01) билан тартибга солинади. Мазкур йўриқномага биноан ходимнинг хизмат юборилишини бажариш учун доимий иш жойидан четга,

бошқа жойга иш берувчининг фармойишига (буйруғига) кўра муайян муддатга бориши хизмат сафари деб эътироф этилади.

Шуни эслатиш жоизки, меҳнат шартномасида шартлашилган иш бажариладиган корхона ёки унинг таркибий бўлинмаси доимий иш жойи саналади. Шу сабабли, агар корхонанинг таркибий бўлинмаси бошқа ерда жойлашган бўлса, ходимнинг бир бўлинмадан иккинчисига хизмат топширигини бажариш учун боришига хизмат сафари тариқасида қаралади.

Доимий иши йўлда ўтадиган, шунингдек сайёр, кўчма тусда бўлган ходимларнинг (масалан, сузиб юрвчи кемаларнинг ходимлари, йўловчилар тапшийдиган поездлар, ҳаво транспорти бригадалари ходимлари ва шу кабиларнинг) хизмат тақозоси билан юриши хизмат сафари ҳисобланмайди.

Хизмат сафари иш берувчининг буйруғи (фармойиши) билан расмийлаштирилади ҳамда ходимга махсус тасдиқланган шаклдаги хизмат сафари гувоҳномаси (**ушбу саволга доир иловага қаранг**) берилади.

Хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома талаблари Ўзбекистон Республикаси ҳудудидаги барча корхоналарга татбиқ этилади.

82 **ХИЗМАТ САФАРЛАРИДА ИШ ВАҚТИНИНГ ҚАНДАЙ РЕЖИМИ БЕЛГИЛАНАДИ?**

«МДХ мамлакатлари доирасидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома»нинг 7-бандига биноан хизмат сафаридаги ходимларга улар қайси бирлашма, корхона, муассаса, ташкилотга юборилган бўлса, шу бирлашма, корхона, муассаса, ташкилотнинг иш вақти ҳамда дам олиш вақти режими татбиқ этилади.

Шуни таъкидлаш керакки, йўриқноманинг бу талаби ходим муайян бир корхонада ишлаш учун хизмат сафарига юборилган ҳоллардагина жоиздир. Шу билан бирга хизмат сафаридаги ходимга бир куннинг ўзида, айтайлик, икки ва ундан ортиқ корхонада топшириқ бажариш вазифаси юклатилган бўлса, унга қайси корхонанинг иш вақти режими татбиқ этилади деган савол туғилади. Хизмат сафарига бўлиш билан боғлиқ ана шу ва бошқа кўпгина саволларга жавоб йўриқномада ўз аксини топмаган. Шу боис бундай ҳолларда қандай иш тутиш лозимлигини аниқлаб олиш муҳимдир.

Хизмат сафари гувоҳномаси

_____га
(фамилияси, исми, отасининг исми, лавозими)

хизмат сафари билан _____га бориш учун
(бориладиган манзил)

_____томонидан берилди
(гувоҳномани берган органнинг номи)

Сафар муддати «__» кун 200__йил «__» _____дан «__» _____гача

Асос: _____тўғрисидаги

200__йил «__» _____даги __сон буйруқ _____

серия ва рақамли паспорт ҳам кўрсатилганда ҳақиқийдир

№ _____

М.Ў.

Раҳбар _____
Имзо

Орт томони

Борилган жойлар ва улардан жўнаб кетилган вақт ҳақидаги белгилар:

Кетди _____

Келди _____

200__йил «__» _____ 200__йил «__» _____

Муҳр Имзо _____ Муҳр Имзо _____

Кетди _____

Келди _____

Муҳр Имзо _____ Муҳр Имзо _____

Кетди _____

Келди _____

200__йил «__» _____ 200__йил «__» _____

Муҳр Имзо _____ Муҳр Имзо _____

Изоҳ. Бир неча аҳоли пунктида бўлинганда келиш ва кетиш ҳақида белги уларнинг ҳар бирида алоҳида-алоҳида қўйилади.

Маълумки, Хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома Меҳнат кодекси амалга киритилишидан анча аввал қабул қилинган, бинобарин юқорида айтиб ўтилган вазиятларда чигалликдан чиқиш йўлини топишга айтиш шундан Кодекс ёрдам беради.

Ёдингизда бўлса керакки, Меҳнат кодексининг 120-моддасига биноан, иш вақти режими корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бундай ҳужжатлар бўлмаганда эса, - ходим билан иш берувчининг келишувига биноан белгиланади. Меҳнат кодексидан мустаҳкам ўрин олган бу қоида корхонанинг барча ходимлари, шу жумладан хизмат сафарига юборилган ходимлари иш вақти режимига тааллуқлидир.

Шундай қилиб, ходимлари хизмат сафарига юборилиши мумкин бўлган корхоналарда ички меҳнат тартиби қоидалари ёки бошқа локал норматив ҳужжатларда асосий иш вақти режимига қўшимча равишда хизмат сафарида бўлиш давридаги иш вақти режимини ҳам назарда тутиш керак. Бунда одатда ходимлар хизмат сафарларида бажарадиган вазифаларга асосланиш лозим. Шу сабабли ҳар қайси корхонада иш вақти режими ҳар хил бўлиши мумкин. Баъзи корхоналарда юқорида кўрсатиб ўтилган йўриқномада тавсия этилган вариант белгиланиши мумкин, бошқа корхоналарда эса хизмат сафари даврида мослашувчан иш вақти режими белгиланиб, хизмат сафаридаги ходим иш вақтини ўзи тақсимлайдиган қайд этиб қўйилган ва ўзгарувчан иш вақти кўрсатиб берилади (**муфассалроқ билиш учун 70-саволга қаранг**).

Хизмат сафаридаги ходимга бир вақтнинг ўзида бир неча топшириқни бажариш вазифаси юкланадиган ҳолларда улар учун иш вақти режими бевосита хизмат сафари топшириғида белгиланиши ёки хизмат сафари даврига мўлжалланган махсус иш жадвалида тайин этилиши мумкин.

83 *ХИЗМАТ САФАРИДА ИШ ВАҚТИДАН ҚАНДАЙ ФОЙДАЛАНИЛАДИ?*

Хизмат сафарида белгиланган жойда ҳақиқатда бўлинган вақт бу жойда бўлинган кун ва у ердан жўнаб кетилган кун хусусида хизмат сафари гувоҳномасида қайд этилган белгиларга қараб аниқланади.

Бундан ташқари, юқорида айтиб ўтилган Йўриқномага биноан (**81-саволга қаранг**), барча корхоналарда хизмат сафарига жўнаб кетаётган ва хизмат сафари билан келган шахслар тасдиқланган шаклдаги махсус дафтарларда (**мазкур саволга доир 1 ва 2-иловага қаранг**) қайд этиб борилиши лозим.

Хизмат сафарида ходим унга шу давр учун белгилаб берилган иш вақти режимини (**муфассалроқ билиш учун 82-саволга қаранг**) қатъий равишда бажариши шарт. Чунончи, агар хизмат сафаридаги ходимга у юборилган корхонанинг иш вақти ҳамда дам олиш вақти режими белгилаб берилган бўлса, у мазкур корхонада амал қилиб турган ички меҳнат тартиби қоидаларида (иш сменаси жадвалларида) назарда тутилган кун тартибини бажариши, шу аснода мазкур корхона ходимларига белгилаб қўйилган ҳафталик дам олиш кунларидан фойдаланиши керак. Бу тартибни бажармаслик, агар сафардаги ходимга топшириқдан келиб чиқиб бошқа, хизмат сафари даври учун шахсий, хос иш вақти режими белгилаб берилган бўлса, қонуний ҳисобланади.

Агар ходимга хизмат сафарида бўлган даври учун мослашувчан иш режими белгилаб берилган бўлса, ходим қайд этиб қўйилган иш вақтида уни хизмат сафарига юборган иш берувчи тайин этган жойда бўлиши ҳамда хизмат сафари топширигини бажариши шарт. Хизмат сафаридаги ходим қолган (ўзгарувчан) иш вақтида хизмат сафари топширигини бажариш учун мослашувчан иш вақти режимида (**муфассалроқ билиш учун 70 - 71-саволларга қаранг**) ишлайдиганларга қўйиладиган умумий талабларга риоя этган ҳолда иш вақтини ўз билгича, ўз ихтиёрига кўра тақсимлайди.

84

ХИЗМАТ САФАРИ ПАЙТИГА ТЎҒРИ КЕЛИБ ҚОЛГАН ДАМ ОЛИШ КУНЛАРИ ҚАЙ ЙЎСИНДА КОМПЕНСАЦИЯ ҚИЛИНАДИ?

Бу саволга жавоб бир хилда бўлиши мумкин эмас ва у қўпгина ҳолатларга боғлиқ, жавоб беришда ана шу ҳолатлар юқорида зикр этиб ўтилган Йўриқнома (**81-саволга қаранг**) қоидаларини, шунингдек Меҳнат кодексининг байрам ва дам олиш кунларида ишга жалб этишга ҳамда бундай кунлардаги ишлар учун ҳақ тўлашга тааллуқли қоидаларини инобатга олган ҳолда эътиборга олиниши керак. Қўйилган саволга тўғри жавоб олиш учун қуйидаги ҳолатларни, хусусан: дам олиш кунини хизмат сафари умумий

83-саволга доир 1-илова

дан

(бирлашма, корхона, муассаса, ташкилот номи)

хизмат сафарига кетаётган ходимларнинг ҳисобини юритиш дафтари

Т/р	Хизмат сафарига юборилаётган ходимнинг Ф.И.О	Лавозими	Хизмат сафари гувоҳномасининг тартиб рақами	Гувоҳномани имзолаган мансабдор шахснинг лавозими, Ф.И.О	Ҳақиқатда жўнаб кетган сана	Ҳақиқатда қайтиб келган сана	Хизмат сафарига бораётган ходим имзоси
1	2	3	4	5	6	7	8

83-саволга доир 2-илова

га

(бирлашма, корхона, муассаса, ташкилот номи)

хизмат сафари билан келган ходимларнинг ҳисобини юритиш дафтари

Т/р	Хизмат сафари билан келган ходимнинг Ф.И.О	Лавозими	Хизмат сафари гувоҳномасини берган бирлашма, корхона, муассаса, ташкилот номи	Етиб келган сана	Жўнаб кетган сана
1	2	3	4	5	6

муддатининг қайси даврига тўғри келишини; хизмат сафаригадаги ходимга сафар пайтида иш вақтининг қанақа режими белгилаб берилганлигини; дам олиш кунларидаги ишларга жалб этилганлик учун компенсация тўлашининг қандай вариантыни қўлланишга келишиб олинганлигини аниқлаш зарур.

Янада равшанроқ бўлиши учун бу саволга жавобни алоҳида мисолларда кўриб чиқамиз, бунинг учун қуйидагиларни шартли равишда белгилаб оламиз:

ХСУМ – хизмат сафарининг умумий муддати;

ЙКВ – хизмат сафарига бориб келиш учун йўлга кетадиган вақт;

ХСХБВ – хизмат сафарига борилган жойда ҳақиқатда бўлинган вақт.

а) *Биринчи мисол.* Ходим хизмат сафари топширигидан келиб чиқиб сафарга душанба куни жўнаб кетиб, сепанба – жума кунлари топшириқни бажариш билан банд бўлди, шанба куни сафардан қайтди. Бунда ХСУМ – 6 кундан иборат бўлиб, шундан 2 куни ЙКВ (бир куни боришга ва бир куни қайтишга) ва 4 куни ХСХБВдир. Бундай вазиятда ходим шанбада ишга жалб этилганлиги учун компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақлими деган савол туғилиши мумкин, чунки бу кун ЙКВга тўғри келиб қолганлиги учун ходимнинг ҳафталик дам олишга бўлган ўз ҳуқуқидан фойдаланиш имкони бўлмади.

Жавобнинг 1-варианти бундай: ходим Меҳнат кодексининг 157-моддасига биноан компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақли. Бинобарин, агар у хизмат сафари даврида икки кун дам олинмайдиган беш кунлик иш ҳафтаси режимида, яъни қайси корхонага хизмат сафарига юборилган бўлса, шу корхона режимида ишлаган бўлса, икки ҳисса миқдорида ёки бошқа дам олиш куни берилган ҳолда бир ҳисса миқдорида меҳнат ҳақи тўланишини талаб қилишга ҳақлидир. Ходим бундай компенсация тўланишини, башарти уни хизмат сафарига юборган корхона олти кунлик иш ҳафтаси режимида ишлайдиган ва шанба дам олиш куни ҳисобланмайдиган бўлса ҳам, талаб қилишга ҳақлидир.

Жавобнинг 2-варианти билан танишинг: агар ходим хизмат сафари пайтида олти кунлик иш ҳафтаси режимида ишлаган бўлса, уни сафарга юборган корхона икки кун дам олинмайдиган беш кунлик иш ҳафтаси режимида

ишлаган тақдирда ҳам компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақли эмас, негаки ҳафта мобайнида унинг иш куни муддати тегишинча камайган.

б) *Иккинчи мисол.* Ходим хизмат сафари топшириғидан келиб чиқиб сафарга душанба куни жўнаб кетиб, сешанбадан то кейинги ҳафтанинг жума кунигача хизмат сафари топшириғини бажарди ва жума куни асосий иш жойига қайтиб келди.

Бундай вазиятда ходим ХСХБВга тўғри келиб қолган ҳафталик дам олишни талаб қилишга ҳақлими ва у хизмат сафаридан қайтган куннинг эртасига – шанба куни ишга чиқиши керакми қабалидаги саволлар туғилиши мумкин.

Биринчи саволга жавоб тариқасида шуни айтиш керакки, ходим ХСХБВга тўғри келиб қолган дам олиш кунлари учун бошқа дам олиш куни берилишини талаб қилишга ҳақли эмас, чунки корхона беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ишлашдан қатъи назар, ходим хизмат сафарида бўлган пайтида дам олиш кунидан фойдаланиши лозим.

Иккинчи саволга жавобан айтиш мумкинки, бунда ходимни хизмат сафарига юборган корхонада белгилаб қўйилган иш вақти режимига асосланиш лозим.

Аниқроқ қилиб айтганда, олти кунлик иш ҳафтасида ишланаётган бўлса, ходим шанба куни ишга чиқиши шарт. Беш кунлик иш ҳафтасида эса у бошқа ходимлар қатори шанба ва якшанбадан ҳафталик дам олиш вақти тариқасида фойдаланиб, сафардан қайтиб келганидан кейин душанба куни иш бошлаши керак.

Агар ходим хизмат топшириғидан келиб чиқиб дам олиш ва байрам кунлари хизмат сафарига юборилган бўлса, у ХСХБВга тўғри келиб қолган ана шу кунлардаги ишлар учун Меҳнат кодексининг 157-моддасида белгиланган тартибда **(99-саволга қаранг)** компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақли.

Юқорида айтилганлардан хулоса шуки, ходим хизмат топшириғига биноан ишга жалб этилган ёки шу топшириққа мувофиқ хизмат сафарига бориб келиш учун йўлга кетадиган вақтга тўғри келган дам олиш ва байрам кунлари учунгина компенсация тўланиши керак **(98-саволга қаранг)**.

муддатининг қайси даврига тўғри келишини; хизмат сафаригадаги ходимга сафар пайтида иш вақтининг қанақа режими белгилаб берилганлигини; дам олиш кунларидаги ишларга жалб этилганлик учун компенсация тўлашнинг қандай вариантини қўлланишга келишиб олинганлигини аниқлаш зарур.

Янада равшанроқ бўлиши учун бу саволга жавобни алоҳида мисолларда кўриб чиқамиз, бунинг учун қуйидагиларни шартли равишда белгилаб оламиз:

ХСУМ – хизмат сафарининг умумий муддати;

ЙКВ – хизмат сафарига бориб келиш учун йўлга кетадиган вақт;

ХСХБВ – хизмат сафарига борилган жойда ҳақиқатда бўлинган вақт.

а) *Биринчи мисол.* Ходим хизмат сафари топшириғидан келиб чиқиб сафарга душанба куни жўнаб кетиб, сешанба – жума кунлари топшириқни бажариш билан банд бўлди, шанба куни сафардан қайтди. Бунда ХСУМ – 6 кундан иборат бўлиб, шундан 2 куни ЙКВ (бир куни боришга ва бир куни қайтишга) ва 4 куни ХСХБВдир. Бундай вазиятда ходим шанбада ишга жалб этилганлиги учун компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақлими деган савол туғилиши мумкин, чунки бу кун ЙКВга тўғри келиб қолганлиги учун ходимнинг ҳафталик дам олишга бўлган ўз ҳуқуқидан фойдаланиш имкони бўлмади.

Жавобнинг 1-варианти бундай: ходим Меҳнат кодексининг 157-моддасига биноан компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақли. Бинобарин, агар у хизмат сафари даврида икки кун дам олинмаган беш кунлик иш ҳафтаси режимида, яъни қайси корхонага хизмат сафарига юборилган бўлса, шу корхона режимида ишлаган бўлса, икки ҳисса миқдориди ёки бошқа дам олиш куни берилган ҳолда бир ҳисса миқдориди меҳнат ҳақи тўланишини талаб қилишга ҳақлидир. Ходим бундай компенсация тўланишини, башарти уни хизмат сафарига юборган корхона олти кунлик иш ҳафтаси режимида ишлайдиган ва шанба дам олиш куни ҳисобланмайдиган бўлса ҳам, талаб қилишга ҳақлидир.

Жавобнинг 2-варианти билан танишинг: агар ходим хизмат сафари пайтида олти кунлик иш ҳафтаси режимида ишлаган бўлса, уни сафарга юборган корхона икки кун дам олинмаган беш кунлик иш ҳафтаси режимида

ишлаган тақдирда ҳам компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақли эмас, негаки ҳафта мобайнида унинг иш куни муддати тегишинча камайган.

б) *Иккинчи мисол.* Ходим хизмат сафари топширигидан келиб чиқиб сафарга душанба куни жўнаб кетиб, сешанбадан то кейинги ҳафтанинг жума кунигача хизмат сафари топширигини бажарди ва жума куни асосий иш жойига қайтиб келди.

Бундай вазиятда ходим ХСХБВга тўғри келиб қолган ҳафталик дам олишни талаб қилишга ҳақлими ва у хизмат сафаридан қайтган куннинг эртасига – шанба куни ишга чиқиши керакми қабалидаги саволлар туғилиши мумкин.

Биринчи саволга жавоб тариқасида шуни айтиш керакки, ходим ХСХБВга тўғри келиб қолган дам олиш кунлари учун бошқа дам олиш куни берилишини талаб қилишга ҳақли эмас, чунки корхона беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ишлашидан қатъи назар, ходим хизмат сафарига бўлган пайтида дам олиш кунидан фойдаланиши лозим.

Иккинчи саволга жавобан айтиш мумкинки, бунда ходимни хизмат сафарига юборган корхонада белгилаб қўйилган иш вақти режимига асосланиш лозим.

Аниқроқ қилиб айтганда, олти кунлик иш ҳафтасида ишланаётган бўлса, ходим шанба куни ишга чиқиши шарт. Беш кунлик иш ҳафтасида эса у бошқа ходимлар қатори шанба ва якшанбадан ҳафталик дам олиш вақти тариқасида фойдаланиб, сафардан қайтиб келганидан кейин душанба куни иш бошлаши керак.

Агар ходим хизмат топширигидан келиб чиқиб дам олиш ва байрам кунлари хизмат сафарига юборилган бўлса, у ХСХБВга тўғри келиб қолган ана шу кунлардаги ишлар учун Меҳнат кодексининг 157-моддасида белгиланган тартибда (**99-саволга қаранг**) компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақли.

Юқорида айтилганлардан хулоса шуки, ходим хизмат топширигига биноан ишга жалб этилган ёки шу топшириққа мувофиқ хизмат сафарига бориб келиш учун йўлга кетадиган вақтга тўғри келган дам олиш ва байрам кунлари учунгина компенсация тўланиши керак (**98-саволга қаранг**).

муддатининг қайси даврига тўғри келишини; хизмат сафаригадаги ходимга сафар пайтида иш вақтининг қанақа режими белгилаб берилганлигини; дам олиш кунларидаги ишларга жалб этилганлик учун компенсация тўлашнинг қандай вариантини қўлланишга келишиб олинганлигини аниқлаш зарур.

Янада равшанроқ бўлиши учун бу саволга жавобни алоҳида мисолларда кўриб чиқамиз, бунинг учун қуйидагиларни шартли равишда белгилаб оламиз:

ХСУМ – хизмат сафарининг умумий муддати;

ЙКВ – хизмат сафарига бориб келиш учун йўлга кетадиган вақт;

ХСХБВ – хизмат сафарига борилган жойда ҳақиқатда бўлинган вақт.

а) *Биринчи мисол.* Ходим хизмат сафари топширигидан келиб чиқиб сафарга душанба куни жўнаб кетиб, сепанба – жума кунлари топшириқни бажариш билан банд бўлди, шанба куни сафардан қайтди. Бунда ХСУМ – 6 кундан иборат бўлиб, шундан 2 куни ЙКВ (бир куни боришга ва бир куни қайтишга) ва 4 куни ХСХБВдир. Бундай вазиятда ходим шанбада ишга жалб этилганлиги учун компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақлими деган савол туғилиши мумкин, чунки бу кун ЙКВга тўғри келиб қолганлиги учун ходимнинг ҳафталик дам олишга бўлган ўз ҳуқуқидан фойдаланиш имкони бўлмади.

Жавобнинг 1-варианти бундай: ходим Меҳнат кодексининг 157-моддасига биноан компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақли. Бинобарин, агар у хизмат сафари даврида икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси режимида, яъни қайси корхонага хизмат сафарига юборилган бўлса, шу корхона режимида ишлаган бўлса, икки ҳисса миқдориде ёки бошқа дам олиш куни берилган ҳолда бир ҳисса миқдориде меҳнат ҳақи тўланишини талаб қилишга ҳақлидир. Ходим бундай компенсация тўланишини, башарти уни хизмат сафарига юборган корхона олти кунлик иш ҳафтаси режимида ишлайдиган ва шанба дам олиш куни ҳисобланмайдиган бўлсаҳам, талаб қилишга ҳақлидир.

Жавобнинг 2-варианти билан танишинг: агар ходим хизмат сафари пайтида олти кунлик иш ҳафтаси режимида ишлаган бўлса, уни сафарга юборган корхона икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси режимида

ишлаган тақдирда ҳам компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақли эмас, негаки ҳафта мобайнида унинг иш куни муддати тегишинча камайган.

б) *Иккинчи мисол.* Ходим хизмат сафари топпиригидан келиб чиқиб сафарга душанба куни жўнаб кетиб, сешанбадан то кейинги ҳафтанинг жума кунигача хизмат сафари топпиригини бажарди ва жума куни асосий иш жойига қайтиб келди.

Бундай вазиятда ходим ХСХБВга тўғри келиб қолган ҳафталик дам олишни талаб қилишга ҳақлими ва у хизмат сафаридан қайтган куннинг эртасига – шанба куни ишга чиқиши керакми қабилдаги саволлар туғилиши мумкин.

Биринчи саволга жавоб тариқасида шуни айтиш керакки, ходим ХСХБВга тўғри келиб қолган дам олиш кунлари учун бошқа дам олиш куни берилишини талаб қилишга ҳақли эмас, чунки корхона беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ишлашдан қатъи назар, ходим хизмат сафарига бўлган пайтида дам олиш кунидан фойдаланиши лозим.

Иккинчи саволга жавобан айтиш мумкинки, бунда ходимни хизмат сафарига юборган корхонада белгилаб қўйилган иш вақти режимига асосланиш лозим.

Аниқроқ қилиб айтганда, олти кунлик иш ҳафтасида ишланаётган бўлса, ходим шанба куни ишга чиқиши шарт. Беш кунлик иш ҳафтасида эса у бошқа ходимлар қатори шанба ва якшанбадан ҳафталик дам олиш вақти тариқасида фойдаланиб, сафардан қайтиб келганидан кейин душанба куни иш бошлаши керак.

Агар ходим хизмат топпиригидан келиб чиқиб дам олиш ва байрам кунлари хизмат сафарига юборилган бўлса, у ХСХБВга тўғри келиб қолган ана шу кунлардаги ишлар учун Меҳнат кодексининг 157-моддасида белгиланган тартибда (**99-саволга қаранг**) компенсация тўланишини талаб қилишга ҳақли.

Юқорида айтилганлардан хулоса шуки, ходим хизмат топпиригига биноан ишга жалб этилган ёки шу топпириққа мувофиқ хизмат сафарига бориб келиш учун йўлга кетадиган вақтга тўғри келган дам олиш ва байрам кунлари учунгина компенсация тўланиши керак (**98-саволга қаранг**).

Ана шу кунлар учун ҳақ тўлашнинг аниқ вариантларини (камида икки ҳисса миқдорида ёки бошқа дам олиш куни бериш билан бир ҳисса миқдорида ҳақ тўлашни) тарафлар ходим хизмат сафарига жўнаб кетгунга қадар шартлашиб қўйишлари лозим.

2.5. КАСАНАЧИ ШАХСЛАР ТОМОНИДАН ИШ ВАҚТИДАН ФОЙДАЛАНИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

85

ҚАНАҚА ШАХСЛАР КАСАНАЧИ ҲИСОБЛАНАДИ ВА УЛАРНИНГ МЕҲНАТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ НИМАЛАРДАН ИБОРАТ?

Иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси асосида иш бажаришни ўзининг япаши жойида ёки ўз хоҳишига кўра бошқа турар жой биноларида (аммо иш берувчининг ишлаб чиқариш жойларида эмас), иш берувчининг кўрсатмалари, топшириқларига биноан ва ким беришидан қатъи назар ускуналар, асбоблар, материаллар ва бошқа истифода этиладиган ресурслардан фойдаланган ҳолда товарлар ишлаб чиқариш ёки хизматлар кўрсатиш мақсадида амалга оширувчи жисмоний шахс касаначи саналади. Касаначиларнинг меҳнати Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан 1998 йил 5 августда тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 28 августда 487-рақам билан рўйхатга олинган «Ўзбекистон Республикасида касаначилик меҳнاتини ташкил этиш тартиби тўғрисидаги низом» билан бошқариб борилади (**учинчи қисм, III боб, 4-иловага қаранг**).

Мазкур Низомда касаначилик меҳнатини қўлланишнинг кўп йиллик умумлашма тажрибаси қамраб олинган бўлиб, касаначиларнинг меҳнати ҳам бошқа ходимларнинг меҳнати каби Меҳнат кодекси ҳамда меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатлар билан айрим хусусиятлар инobatга олинган ҳолда тартибга солинади.

Хусусан, касаначиларнинг иш вақти иш жадваллари ёки ички меҳнат тартиби қоидалари билан қатъий равишда бошқариб турилиши мумкин эмас, негаки касаначилар ўз иш вақтларини ўзлари тақсимлайдилар. Бинобарин, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш ва байрам

кунларидаги ишларга тааллуқли масалаларни тартибга солиш, Меҳнат кодексининг бундай ишлар учун оширилган миқдорда ҳақ тўлашга оид нормалари уларга татбиқ этилмайди.

Касаначиларнинг иш вақтидан фойдаланиши устидан назорат олиб бориш асосан қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган иш вақтининг нормал ёки қисқартирилган муддатидан келиб чиқиб уларга тайин этилган ва меҳнат шартномасида шартлашиб қўйилиши лозим бўлган меҳнат нормалари (ишлаб чиқариш нормалари) билан боғлиқдир. Касаначилар томонидан белгиланган ҳажмда ва талаб этилган даражадаги сифат билан ҳозирланган тайёр маҳсулот улар иш вақтидан белгиланган мақсадда фойдаланганликларини англатади.

Улар учун белгиланган ишлаб чиқариш нормалари шундай ишларни ишлаб чиқариш корхонаси шароитида бажараётган ходимлар билан бир хил бўлиши ёки бундай ишни уйда бажаришнинг муайян шароитларидан келиб чиқиб иқтисодий мақсадга мувофиқлик нуқтаи назарини инобатга олган ҳолда имтиёзлироқ қилиб белгиланиши мумкин.

Касаначи билан тузиладиган меҳнат шартномасида умумий масалалар билан бир қаторда қуйидагилар аниқ белгилаб қўйилиши зарур: иш берувчи уни қачон ва қанча миқдорда хом ашё билан таъминлайди, касаначи эса тайёр маҳсулотни қачон ва қанча миқдорда топширади; бу борадаги мажбуриятлар бажарилмаганлиги учун ўзаро жавобгарлик (шу жумладан хом ашё йўқлиги, ишлар ҳажмини таъминламаганлик учун бекор туриб қолган вақтга ҳақ тўлаш ва шу кабилар); маҳсулот тайёрлаш билан боғлиқ харажатларни (сарфиётни) қоплаш тартиби, иш ҳақи ва бошқа пул мукофотлари тўлаш шартлари ҳамда тартиби, шунингдек бошқа масалалар (**учинчи қисм, 13-иловага қаранг**).

Касаначилик қилаётган ходимнинг айби билан маҳсулот вақтида тайёрланмаганлиги ёки сифатсиз тайёрланганлиги ходимни белгиланган тартибда интизомий жавобгарликка тортишга, шу жумладан меҳнат шартномасини бекор қилишга, шунингдек умумий асослардаги моддий жавобгарликка асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

III БОБ. НОРМАЛ МЕҲНАТ ШАРОИТЛАРИДАН ЧЕТЛАШИЛГАНДА ИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИХАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШ

3.1. ТУНГИ ВАҚТДАГИ ИШ

86

АМАЛДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ ТУНГИ ДАВРДАГИ ИШ ВАҚТИДАН ФОЙДАЛАНИШНИНГ ҚАНАҚА ХУСУСИЯТЛАРИНИ НАЗАРДА TUTАДИ?

Меҳнат кодекси 122-моддасининг биринчи қисмига биноан соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади. Тунги вақтдаги ишнинг ўзига хос хусусиятларидан бири шуки, тунги вақтда иш сменаси у ёки бу тоифадаги ходимлар учун белгилаб қўйилган иш вақти муддатига нисбатан камида бир соатга қисқартирилиши керак (**муфассалроқ билиш учун 39-саволга қаранг**). Ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳоллардагина тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади (**муфассалроқ билиш учун 87-саволга қаранг**).

Тунги пайтда иш вақтидан фойдаланишнинг бошқа бир ўзига хос хусусияти айрим тоифадаги ходимларни тунги вақтдаги ишга жалб этиш чекланишида ўз аксини топгандир.

Чунончи, ҳомиладор аёллар, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёллар, ишлаб турган ногиронлар ва бошқа ходимлар фақат махсус қоидаларга риоя этилган ҳолда тунги вақтдаги ишларга жалб этилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 89-саволга қаранг**).

Қонун ҳужжатлари ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни тунги вақтдаги ишларга жалб этишни беистисно тақиқлайди (**муфассалроқ билиш учун 88-саволга қаранг**).

Ва ниҳоят, ўзига хос яна бир хусусият шунда кўринадики, тунги вақтдаги ишга оширилган миқдорда ҳақ тўланади (**муфассалроқ билиш учун 91-саволга қаранг**).

Жамоа келишувларида, жамоа шартномасида тунги пайтда иш вақтидан фойдаланишнинг булардан бошқа хусусиятлари ҳам назарда тутилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 39-саволга қаранг**).

Меҳнат кодекси 122-моддасининг матни мазмунидан кўриниб турибдики, умумий қоидага кўра тунги смена муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади. Шу билан бирга айрим ҳолларда тунги смена муддати кундузги смена муддатига тенглаштирилишига қонун ҳужжатлари рухсат этади. Бундай ҳолларда ҳисобга олинадиган даврдаги ҳафталик норма ёки иш вақти нормаси тунги иш эканлигига қарамай одатдаги тартибда, яъни Меҳнат кодекси 122-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган иш ҳафтаси муддатини қисқартириш қоидасини қўлламаган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади (**муфассалроқ билиш учун 86-саволга қаранг**).

Меҳнат кодекси 122-моддасининг учинчи қисмида тунги иш муддатини кундузги иш муддатига тенглаштириш мумкин бўладиган фақат икки ҳолат келтирилган, холос: хусусан, бундай қилишга ишлаб чиқариш узлуксиз бўлган жойларда ҳамда бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида смена бўлиб ишланаётган жойларда йўл қўйилади.

Демак, Меҳнат кодекси тунги иш муддати кундузги иш муддатига бошқа ҳолларда ҳам тенглаштирилишига йўл қўяди. Бироқ бундан иш берувчи ўзи лозим топган ҳар қандай пайтда тунги иш вақтини кундузги иш вақтига тенглаштира бериши мумкин экан-да деган хулосага бормаслик лозим. Эслатиб ўтиш жоизки, ички меҳнат тартиби қоидалари, иш сменаси жадваллари иш берувчи томонидан яқка тартибда эмас, балки ходимларнинг вакиллик органи билан келишув асосида тасдиқланади. Бундан ташқари, тунги иш сменаси кундузгисига «ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда» гина тенглаштирилиши мумкин. Агар низо келиб чиққан тақдирда иш берувчи тунги смена айти шу сабабдан кундузги сменага тенглаштирилганлигига ишончли, ишонарли далиллар тақдим эта олмаса, бундай тенглаштириш ҳаққоний эмас деб, тунги вақтда ишланган иш соатлари эса иш вақтидан ташқари бажарилган иш деб топилади.

Қолаверса, Меҳнат кодексининг 122-моддасига биноан тунги иш муддати ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган бошқа ҳолларда ҳам кундузги иш муддатига тенглаштирилиши мумкин. Тунги вақтдаги ишларни бажариш учун қабул қилинадиган ходимлар (тунги қоровул, сантехник, электрчи ёки корхонага тунги вақтдаги навбатчиликка қабул қилинадиган бошқа мутахассислар ва шу кабилар) бунга мисол бўла олади. Бундай ҳолларда тунги иш сменаси муддати қисқартирилмайди, негаки юқорида зикр этиб ўтилган ва уларга ўхшаш иш жойлари айна тунги вақт мобайнида корхонадаги ёрдамчи ишларни (вазифаларни) бажариш учун махсус барпо этилган.

Юқорида санаб ўтилган, шунингдек ишлаб чиқариш шароитларига кўра тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштириладиган бошқа барча ҳолларда ҳисобга олиннадиган у ёки бу даврдаги иш вақти нормасини ҳисоблаб чиқариш оддий шароитларда ишлаётганларга қўлланилаётган ўша қоидалар асосида амалга оширилади (**муфассалроқ билиш учун 117 - 120-саволларга қаранг**).

88

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар тунги вақтдаги ишларга жалб этилишин мумкинми?

Меҳнат кодексининг 245-моддасига биноан ёши ўн саккизга тўлмаган шахсларни тунги ишларга жалб этиш тақиқланади.

Бу норма талаби беистисно бўлиб, ўсмир йигитча ёки қизнинг тунги сменада ишлашигина эмас, балки унинг иш вақти ақалли бир қисмининг тунги вақтнинг бирон пайтига тўғри келиб қолишининг ўзи ҳам қонун талабининг бузилиши деб ҳисобланади. Шу сабабли ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга иш вақтининг қанақа режими белгиланган бўлмасин, у шундай ҳисоб билан тузилиши керакки, бунда ўсмир учун иш кунининг тугаш пайти кеч соат 22.00 дан кечикмайдиган, ибтидоси эса эрталаб соат 6.00 дан олдин бошланмайдиган бўлиши шарт.

Қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган тунги иш вақти корхонада локал тартибда узайтирилган ҳолларда (**муфассалроқ билиш учун 39-саволга қаранг**), юқорида айтиб ўтилган чеклашлар локал норматив ҳужжатда белгиланган тунги вақт муддати билан қонун ҳужжатларида назарда тутилган тунги вақт муддати ўртасидаги тафовутни ташкил этувчи даврга, агар мазкур

корхонанинг локал норматив ҳужжатларида бопқача қоида белгиланган бўлмаса, татбиқ этилмайди.

89 *ТУНГИ ВАҚТДАГИ ИШЛАРГА ЖАЛБ ЭТИШДА АЁЛЛАРГА НИСБАТАН ҚАНДАЙ ЧЕКЛАШЛАР БЕЛГИЛАНГАН?*

Меҳнат кодексининг 228-моддасига биноан ҳомиладор аёлларни ҳамда ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни тунги вақтдаги ишларга фақатгина уларнинг розилиги билан жалб қилиш мумкин. Боз устига бундай розилик бўлган тақдирда ҳам, ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар тунги вақтдаги ишларга бундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина қўйилиши мумкин.

90 *НОГИРОНЛАР ТУНГИ ВАҚТДАГИ ИШЛАРГА ЖАЛБ ЭТИЛИШИ МУМКИНМИ?*

Меҳнат кодексининг 220-моддасига биноан ногиронлар тунги вақтдаги ишларга фақатгина уларнинг ўз розилиги билан, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, қўйилади.

Тунги вақтдаги ишдан тиббий хулосага биноан бундай иш соғлиғи ҳолатига тўғри келмайдиган ходимлар ҳам озод этиб қўйилмоғи керак.

Қонун ҳужжатлари юқоридаги саволларда сўз юритилган ногиронлар ва аёлларнинг тунги меҳнатидаги чеклашларга оид талабни бутун смена мобайнидаги иш билан мажбурий йўсинда боғлаб қўймаётганлиги боис уларни тегишли шартларга риоя этмай туриб ва улар иш сменасининг фақат бир қисми тунги соатларга тўғри келиб қоладиган ҳолларда ҳам тунги вақтдаги ишга жалб қилмаслик керак деб ҳисоблаш лозим.

91 *ХОДИМЛАРНИНГ ТУНГИ ВАҚТДАГИ МЕҲНАТИГА ТўЛАНДИГАН ҲАҚ ҚАНДАЙ БўЛАДИ?*

Шуни эслатиш жоизки, Меҳнат кодекси амалга кiritилгунга қадар амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодексининг 1993 йил 2 сентябрдаги Ўзбекистон Республикаси Қонуни билан шакллантирилган таҳририда назарда тути-

лишича, тунги вақтдаги иш учун корхона жамоа шартномасида (меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низомида) белгилаб қўйиладиган тарзда оширилган миқдорда ҳақ тўланади, бироқ бу қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан кам бўлмаслиги керак. Ўша кезлардаги қонун ҳужжатларига мувофиқ турли саноат корхоналарида, баъзан эса битта корхонанинг турли цехларида тунги вақтдаги иш учун соатбай тариф ставкасининг 20, 35, 50, 75 ва ҳоказо фоиз миқдорида қўшимча ҳақ тўлаш таомили қўллаб келинган. Бинобарин, тунги вақтдаги иш учун ўша вақтдаги жамоа шартномасида белгиланадиган қўшимча ҳақ миқдори у ёки бу тармоқ учун белгиланган фоиз нисбатидан паст бўлмаслиги лозим эди.

Меҳнат кодексига биноан тунги вақтдаги иш учун тўланиладиган ҳақнинг аниқ миқдори ҳам жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан кассаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади. Бироқ илгариги Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати учун, тунги меҳнат халқ хўжалигининг қайси тармоғи корхоналарида фойдаланилганидан қатъи назар, камида бир ярим баравар миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши керак. Шунини ҳам эслатиб ўтиш ўринлики, илгари вақтбай асосида ишлайдиганларга янги тариф шартлари жорий этилганда, бошқа қўллаб ходимларга эса тариф ставкалари билан мансаб маошлари тунги ишни инобатга олган ҳолда белгиланган бўлиб, тегишинча тунги вақтдаги иш учун уларга қўшимча ҳақ тўланмасди. Бу эса тунги меҳнат учун ҳақ тўланиши устидан назорат олиб боришни анчагина мураккаблаштирар эди. Айни шу сабабли Меҳнат кодекси (158-моддасининг иккинчи қисми) тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда тўланган ҳақ тариф ставкаларига (мансаб маошларига) қўшилмайди деб белгилаб қўйди.

Тунги вақтда ишланган ҳар бир соат учун тўланадиган ҳақ асосий ҳақдан алоҳида ҳолда, корхона жамоа шартномасида (меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низомида) белгиланган миқдорда, аммо камида бир ярим миқдорда ҳисоблаб чиқарилади.

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг бу тартиби фақат тунги вақтда бажарилган ишларгагина тааллуқлидир. Кечки сменадаги иш учун қўшимча ҳақ, агар бу нарса мазкур корхонанинг жамоа шартномасида (меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низомида) назарда тутилган бўлса, тўланиши мумкин. Бундай ҳолларда зикр этилган локал ҳужжатларда

кечки сменадаги иш учун тўланадиган қўшимча ҳақнинг аниқ миқдори ва тўлаш тартиби белгилаб қўйилмоғи зарур. Тунги сменадан бевосита олдинги смена кечки смена деб ҳисобланади.

Дам олиш кунлари ёки байрам кунларидаги ишлар учун бу ишлар қайси вақтда (кундузи ёки тунги вақтда) ба- жарилганидан қатъи назар камида икки ҳисса миқдориди ҳақ тўланади (**99-саволга қаранг**).

3.2. ДАМ ОЛИШ ВА БАЙРАМ (ИШЛАНМАЙДИГАН) КУНЛАРИДАГИ ИШ

92

ХОДИМЛАРНИ ДАМ ОЛИШ ВА БАЙРАМ (ИШЛАНМАЙДИ- ГАН) КУНЛАРИДАГИ ИШЛАРГА ЖАЛБ ЭТИШГА ҚОНУН ЙЎЛ ҚУЯДИМИ?

Меҳнат кодекси илгари амал қилган Меҳнат қонун- лари кодекси сингари дам олиш ва байрам кунлари иш- лашни тақиқлаш тўғрисидаги умумий талабни назарда ту- тади. Бундай кунларда ишга жалб этишга умумий қоида- даги истисно сифатида қаралади. Эндиликда дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга, биринчидан, корхонанинг фақат айрим ходимларини (**муфассалроқ билиш учун 154-саволга қаранг**), иккинчидан эса, алоҳида, олдиндан назарда тутилган ҳоллардагина жалб этишга йўл қўйи- лади. Шунга қарамай, ходимни дам олиш ва байрам кун- ларидаги ишларга жалб этишнинг Меҳнат кодексиди на- зарда тутилган тартиби олдингисидан анчагина фарқ қи- лади.

Қиёслаш тариқасиди эслатиш мумкинки, иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси розилиги билан айрим ходим- ларни дам олиш ёки байрам кунларидаги ишларга жалб қилиш тўғрисида буйруқ (фармойиш) чиқаришга ҳақли бўлган аниқ вазият ёки ҳолатлар илгари бевосита Меҳнат қонунлари кодексиди санаб ўтилган эди.

Ҳозирги вақтда ҳам иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга, Меҳнат кодексининг 180-моддасига биноан, ало- ҳида ҳолларда йўл қўйилади, лекин эндиликда бу ишни фақат ҳар бир корхонада жамоа шартномасиди, агар у ту- зилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан

келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда қилиш мумкин. Жамоа шартномаси фақат меҳнат жамоаси томонидан маъқулланганидан (тасдиқланганидан) кейингина амалга киришини инobatга олган ҳолда бу асослар рўйхатини ҳам шу меҳнат жамоасининг ўзи тасдиқлайди.

Бундан шундай хулоса чиқариш мумкин: агар корхонада юқорида айтиб ўтилган асослар локал тартибда белгиланган бўлмаса, иш берувчи умумий қоидалар асосида ходимларни дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб этишга ҳақли эмас. Уларни шундай ишга жалб этиш, мабодо бу иш ходимларнинг вакиллик органи розилиги билан қилинган тақдирда ҳам, ноқонуний деб ҳисобланади.

Бу қоидадан фақат биттагина истиснога ўрин берилган. Қонун кучига кўра байрам (ишланмайдиган) кунлари фақатгина Меҳнат кодекси 132-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган муайян ишларни бажаришга йўл қўйилади (**муфассалроқ билиш учун 97, 159-саволга қаранг**).

Шунга эътибор берип жоизки, ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этиш тартибининг ўзи ҳам эндиликда корхонада белгиланадиган бўлди (**муфассалроқ билиш учун 93-саволга қаранг**).

93

ДАМ ОЛИШ КУНЛАРИ ВА БАЙРАМ КУНЛАРИДАГИ ИШЛАРГА ЖАЛБ ЭТИШ ТАРТИБИ ҚАЕРДА БЕЛГИЛАНАДИ ВА БУ ТАРТИБ НИМАЛАРНИ ҚАМРАБ ОЛАДИ?

Дам олиш кунлари ва байрам (ишланмайдиган) кунларида ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина йўл қўйиладиган бўлгани учун, бундай ишга меҳнатнинг нормал шароитларидан четлашиб деб қаралади ва ундан фойдаланишнинг махсус, алоҳида белгилаб берилган тартиби бўлиши лозим.

Бу тартиб илгари, маълумки, Меҳнат қонунлари кодексида барча корхоналар учун марказлашган йўсинда белгилаб қўйилган эди. Ҳозирги вақтда бу тартиб, Меҳнат кодекси 130 ва 132-моддаларининг биринчи қисмларига биноан, ҳар бир корхонада жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, мазкур Кодексда назарда тутилган талаблар ва чеклашларни инobatга олган ҳолда белгиланади

(учинчи қисм, 2-илованинг 7.1-бандига ва 3-илованинг 11 - 12-бандларига қаранг).

Дам олиш ва байрам кунларида ишга жалб этиш тартибини белгилаш қуйидагиларни аниқлаш демакдир:

- ҳар бир муайян ҳолатда бунинг учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи розилигини олиш талаб этилиш-этилмаслигини **(муфассалроқ билиш учун 94-саволга қаранг);**

- бу иш қандай расмийлаштирилишини ҳамда тегишли қарор манфаатдор ходимларга қай йўл билан етказилишини **(муфассалроқ билиш учун 100-саволга қаранг);**

- қонун ҳужжатларида қўшимча кафолатлар назарда тутилган ходимларни бундай ишларга қай тартибда жалб этиш мумкинлигини **(муфассалроқ билиш учун 95-саволга қаранг);**

- бундай ишлар учун компенсация тўлаш қайси тартибда амалга оширилишини **(муфассалроқ билиш учун 99-саволга қаранг)** ва шу кабиларни.

94

ДАМ ОЛИШ ЁКИ БАЙРАМ КУНЛАРИДАГИ ИШЛАРГА ЖАЛБ ЭТИШ УЧУН КАСАБА УЮШМАСИ ҚЎМИТАСИ (ХОДИМЛАРНИНГ БОШҚА ВАКИЛЛИК ОРГАНИ) РОЗИЛИГИ ТАЛАБ ЭТИЛАДИМИ?

Маълумки, дам олиш кунлари ишга жалб этишнинг илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодексига назарда тутилган тартиби ҳар бир муайян ҳолда иш берувчидан бунинг учун касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олишни талаб этарди.

Меҳнат кодексининг тегишли нормаси эндиликда бундай розилик олишни назарда тутмайди. Айни шу сабабли қўпчиликда бундай розиликни корхонадаги локал норматив ҳужжатларда назарда тутиш мумкинмикин деган савол туғилиши табиий.

Мазкур саволга жавоб топишда Меҳнат кодекси 130 ва 132-моддаларининг биринчи қисмларидаги нормаларга асосланиш керак. Бу нормаларга биноан корхоналарда ходимларни иш берувчи бундай ишларга жалб этишга ҳақли бўлган асослар (ҳоллар) қатори ишга жалб этиш тартиби ҳам мустақил равишда белгиланадиган бўлди.

Бинобарин, агар жамоа шартномасида (бундай шартнома тузилмаган жойларда эса, иш берувчи томонидан касоба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб) белгиланган тартиб бунинг учун вакиллик органининг олдиндан розилигини олишни назарда тутган бўлса, иш берувчи дам олиш ёки байрам кунини ишга ҳар сафар жалб этганда шундай розилик олиши шарт.

Вакиллик органининг розилигини олиш, масалан, дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этишда ҳамма асослар бўйича эмас, балки фақат айрим асослар бўйича ёки бундай ишларга муайян тоифадаги ходимларни жалб этишдагина назарда тутилиши мумкин. Бу масалани ҳал этишнинг бошқа вариантлари ҳам бўлиши мумкин (**учинчи қисм, 2-илованинг 7.1.2-бандига ва 3-илованинг 12.2-бандига қаранг**).

Бироқ, агар корхонада белгиланган тартиб иш берувчи зиммасига бундай мажбуриятларни юкламайдиган бўлса, дам олиш ёки байрам кунларида ишга жалб этиш тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) касоба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг вакиллик органи розилиги олинмаган бўлса ҳам тамомила қонуний ҳисобланади.

95

АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАРНИ ДАМ ОЛИШ ВА БАЙРАМ (ИШЛАНМАЙДИГАН) КУНЛАРИДАГИ ИШЛАРГА ЖАЛБ ЭТИШДА АМАЛДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА ҚАНАҚА ЧЕКЛАШЛАР НАЗАРДА ТУТИЛГАН?

Корхонада ходимларни дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш тартибини белгилашда (тайин этишда) қонун ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилган чеклашларга қатъий риоя этиш керак.

Жумладан, Меҳнат кодекси 220-моддасининг бешинчи қисмига биноан, ногиронларни дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

Мазкур Кодекснинг 228-моддасига биноан ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни ҳам иш берувчи дам олиш кунларидаги ишларга фақатгина уларнинг розилиги билангина жалб этишга ҳақлидир.

Қолаверса, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар, шу Кодекснинг 245-моддасига биноан, ҳар қандай ҳолатда ҳам дам олиш кунларидаги ишларга қўйилмайди.

Шуни ҳам таъкидлаб кетиш керакки, Меҳнат кодекси 132-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, санаб ўтилган чеклашларнинг ҳаммаси тегишли тоифадаги ходимларни байрам (ишланмайдиган) кунларидаги ишларга жалб этишга ҳам татбиқ қилинади.

Дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб этишни чеклашларнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилган рўйхати корхоналарда локал тартибда тўлдирилиши ҳам мумкин (**учинчи қисм, 2-илованинг 7.3.2-банди ҳамда 3-илованинг 12.2-бандига қаранг**).

96

ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА БЕЛГИЛАНГАН ЧЕКЛАШЛАР КАЛЕНДАРДА КЎРСАТИЛГАН ДАМ ОЛИШ КУНЛАРИДАГИ ИШЛАРГА ҲАММА ҲОЛЛАРДА ҲАМ ТАТБИҚ ЭТИЛАВЕРАДИМИ?

Шуни эслатиб ўтиш керакки, Меҳнат кодекси 129-моддасининг иккинчи қисмига биноан беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса, бир дам олиш куни берилиши лозим. Ана шу кунлардаги ишларга жалб этишга фақат мазкур Кодекснинг 130-моддасида назарда тутилган талабларга рияз этилгандагина йўл қўйилади (**муфассалроқ билиш учун 92-саволга қаранг**).

Бироқ сменали ишда, юқорида тушунтириб ўтилганидек, ҳафталик тегишли дам олиш кунлари иш сменаси жадвалига биноан, календарда кўрсатилган дам олиш кунларига эмас, ҳафтанинг бошқа кунларига тўғри келиб қолиши мумкин. Бундай ҳолларда календарда кўрсатилган дам олиш (панба ва якпанба) кунлари иш кунига айланиб қолади. Бинобарин, Меҳнат кодексининг 130-моддасида назарда тутилган чеклашлар календарь бўйича эмас, балки иш сменаси жадвали бўйича дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш ҳолларига татбиқ этилиши керак. Бунда иш сменаси жадвали бўйича панба ва якпанба кунлари ишга жалб этиш эса умумий асослар бўйича амалга оширилади ва бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Бундай ҳолларда панба ёки якпанба кунлари ишга жалб этиш қонун ҳужжатларида аёллар, вояга етмаган ходимлар, ногиронлар ва шу қабиларга белгилаб қўйилган чеклашлар инobatга олинмаган ҳолда амалга оширилади.

Бундан олдинроқ тушунтириб ўтилганидек, умумий ҳолидага кўра иш берувчи дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга мазкур корхонада локал тартибда назарда тутилган ҳоллардагина жалб этишга ҳақлидир (**муфассалроқ билиш учун 93-саволга қаранг**). Меҳнат кодекси ана шу умумий ҳолидадан бир истиснони ҳам назарда тутганки, бу ҳол байрам кунларидаги ишлар локал норматив ҳужжатларда назарда тутилмаган тақдирда ҳам шу хилдаги ишларни бажариш имконини беради.

Мазкур истисно Меҳнат кодекси 132-моддасининг иккинчи қисмида мустаҳкамлаб берилган бўлиб, унга биноан ишлаб чиқариш-техникавий ва бошқа шароитларга (узлуксиз ишлайдиган корхоналар, объектларни қўриқлаш, уларнинг хавфсизлигини таъминлаш кабиларга) кўра ишни тўхтатиб туриш мумкин бўлмаган жойларда, аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати бўлган ишларда, шунингдек кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ишларида байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлашга йўл қўйилади. Лекин ҳатто шундай ҳолларда ҳам байрам (ишланмайдиган) кунлари ишга жалб этишда қонун ҳужжатлари билан айрим тоифадаги ходимлар учун белгилаб қўйилган чеклашларни унутмаслик лозим (**муфассалроқ билиш учун 95-саволга қаранг**).

Юқорида зикр этилган ҳолларда байрам кунларидаги ишларга жалб этиш учун касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) розилигини олиш зарурлигини қолган бошқа барча ҳолларда бўлганидан фарқли равишда корхона жамоа шартномасида назарда тутиб бўлмайди (**муфассалроқ билиш учун 94-саволга қаранг**).

Айрим ходимларни дам олиш кунларида ишга жалб этишнинг тушунтириб ўтилган тартиби (**муфассалроқ билиш учун 93-саволга қаранг**) ходимлар иш берувчининг топширигини хизмат сафарида адо этаётган ҳолларга тўлиқ татбиқ этилади. Бу шуни англатадики, хизмат сафа-

рига юбориш тўғрисидаги буйруқда (фармойишда) ходим зиммасига топшириқни айни дам олиш куни бажариш, шу жумладан бундай кундан хизмат сафаридан қўзланган жойга бориб келиш учун кетадиган вақт сифатида фойдаланиш, агар бу нарса жамоа шартномасида (бундай шартнома тузилмаган жойларда эса, – иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб) назарда тутилган бўлмаса, вазифасини юклайдиган талаблар бўлиши мумкин эмас.

Ана шуларни инобатга олиб, ишлаб чиқариш вази-фаларини бажариш ходимларни хизмат сафарига юбориб туришни тақозо этадиган корхоналарда жамоа шартнома-сида (агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан хо-димларнинг вакиллик органи билан келишиб) мазкур асосни айрим ходимларни иш берувчи ўз фармойиши би-лан дам олиш кунларида ишга жалб этишга ҳақли бўлган алоҳида ҳоллар тариқасида умумий рўйхатда назарда ту-тиш лозим (**учинчи қисм, 2-илованинг 7-бандига қа-ранг**).

Хизмат сафарисидаги ходим томонидан дам олиш куни бажарилган иш ёки хизмат сафари мўлжалланган жойга бориб келиш учун топшириққа мувофиқ унинг ўз дам олиш куни йўлга кетказган вақти учун камида икки ҳисса миқ-дорида ёки ходимнинг истагига кўра бошқа дам олиш куни (кунлари) берилган ҳолда камида бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади (**муфассалроқ билиш учун 84, 99-саволга қа-ранг**).

Бироқ хизмат сафарисидаги ходимларнинг мазкур тар-тибда дам олиш кунларидаги ишларга жалб этилганли-гини хизмат сафари даврига тўғри келиб қолган дам олиш кунлари билан адаштириб юбормаслик даркор, зотан бун-дай кунлардан, юқоридаги тушунтириб ўтилганидек, хо-дим ўз билгича, ўз хоҳишига кўра фойдаланишга (дам олиш кунлари ҳордиқ чиқаришга ёки бошқа жойларни бо-риб кўриш ва шу кабилар) ҳақлидир (**82-саволга қаранг**). Бундай ҳолларда ходим хизмат сафарисида фойдаланган дам олиш кунлари учун оширилган ҳақ ёки ўрнига ўрин тар-зида бошқа дам олиш куни бериш қонун ҳужжатларида на-зарда тутилмаган.

99 Дам олиш ва байрам кунларидаги иш қандай ком-пенсация қилинади?

Дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб этишнинг жамоа шартномасида ёки иш берувчи томони-

дан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгилаб қўйилган тартибида бундай ишларни компенсациялаш шартлари аниқ-равшан тайин этилган бўлиши лозим. Бу шартларни тайин этишда Меҳнат кодексининг 157-моддаси талабларини, хусусан дам олиш ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланиши керак эканлигини инобатга олиш зарур. Бу эса аслида бундай ишлар учун локал тартибда икки ҳиссадан ҳам кўпроқ миқдорда ҳақ тўлашни назарда тутиш мумкин эканлигини англатади.

Бундан тапқари, ходимнинг истагига кўра, Меҳнат кодексининг 157-моддасида кўрсатилганидек, дам олиш ёки байрам кунигаги иш учун камида бир ҳисса миқдорида ҳақ тўлангани ҳолда компенсация тариқасида бошқа дам олиш куни берилиши мумкин.

Бинобарин, дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб этишнинг корхонада белгилаб қўйилган тартибида ходимнинг бундай меҳнатига тегишли ҳақ тўлаш ўрнига розилигини олмай туриб унга бошқа дам олиш куни беришни назарда тутиш мумкин эмас.

Шундай қилиб, ходим иш берувчининг фармойишига (буйруғига) биноан ёки унинг розилиги билан ўзига қонун ҳужжатлари, ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш сме-наси (иш) жадвали билан белгиланган дам олиш куни иш бажарган барча ҳолларда унинг меҳнатига камида икки ҳисса миқдорида ёки, башарти истагига кўра унга бошқа дам олиш куни берилган бўлса, камида бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Шуниси ҳам борки, бундай тартиб ва миқдордаги компенсация дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишнинг мазкур корхонада белгилаб қўйилган тартиби бузилган ҳолларда ҳам амалга оширилиши керак.

100 Дам олиш ва байрам кунларидаги иш қай тартибда расмийлаштирилади?

Эслатиш жоизки, илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодексига кўра ходимни дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб этиш фақатгина иш берувчининг ёзма буйруғи (фармойиши) асосида амалга оширилар эди. Эндиликда Меҳнат кодекси томонидан бундай талаб қўйилмаган.

Бироқ бундай кунлардаги ишларга корхонада олдиндан назарда тутилган ҳоллардагина йўл қўйилишини ва

улар фақатгина айрим ходимларни жалб этиш билан боғлиқ эканлигини эътиборга олиб, шунингдек уларни компенсациялашнинг алоҳида тартибини ҳисобга олиб, амалиётда иш берувчининг ёзма шаклда чиқарган тегишли буйруқлари (фармойишлари) бўлгани маъқул саналади.

Дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб этиш ҳақида буйруқ (фармойиш) чиқаришнинг муайян тартиби корхонада локал тартибда белгилаб қўйилмоғи керак.

3.3. ИШ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ БАЖАРИЛГАН ИШ

101 ИШ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ ИШ ТУШУНЧАСИ НИМАНИ АНГЛАТАДИ?

Меҳнат кодекси 124-моддасининг биринчи қисмига биноан ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Шуни эслатиб ўтиш ўринлики, меҳнат шартномасини тузиш вақтида тарафлар шартлашиб оладиган шартлардан бири иш вақтини тақсимлаш. хусусан унинг муддатини тайин этиш бўлиб, бу муддат иш вақтининг қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган нормал ёки қисқартирилган муддатидан ортиб кетмаслиги керак (**муфассалроқ билиш учун 12 - 13-саволларга қаранг**).

Кундалик ишнинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш сменаси (иш) жадваллари билан тайин этилади. Ҳар кунги бу муддатдан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари бажарилган иш деб ҳисобланмоғи лозим.

Айтайлик, икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтасида ходимга юқорида айтиб ўтилган тартибда кундалик ишнинг нормал муддати (8 соат) белгилаб қўйилган. Шу режимнинг ўзида ноқулай меҳнат шароитларида ишловчи бошқа бир ходимга кундалик ишнинг қисқартирилган муддати (7 соат) тайин этилган. Учинчи бир ходимга эса тарафларнинг келишувига биноан муддати 4 соатлик тўлиқсиз иш вақти белгиланган. Демак, мазкур ходимларнинг ҳар бири учун уларга белгиланган муддатдан (тегишинча саккиз, етти ва тўрт соатдан) ташқари ишлаш ҳам иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади (**муфассалроқ билиш учун 103 - 104-саволларга қаранг**).

Шунга эътибор бериш керакки, иш вақтидан ташқари ишга Меҳнат кодексида берилган таъриф ҳам, шунингдек уни қўлланиш тартиби ҳам илгариги Меҳнат қонунлари кодексидагидан анчагина фарқ қилади.

Биринчидан, илгари иш вақтининг меҳнат шартномасида эмас, қонун ҳужжатларида белгиланган муддатидан ташқари бажарилган ишнинг ўзи иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланарди. Чунончи, ходимнинг ўзи учун белгилаб берилган тўлиқсиз иш вақтидан ташқари ишлаши иш вақтидан ташқари иш деб саналмасди, чунки бундай иш вақти қонун ҳужжатлари билан белгиланган бўлмай, тарафларнинг келишувига биноан жорий этиларди (**муфассалроқ билиш учун 42 ва 44-саволларга қаранг**).

Иккинчидан, илгариги Меҳнат қонунлари кодексида иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси розилиги билан иш вақтидан ташқари ишлашга ходимларни уларнинг розилигисиз жалб этиши мумкин бўлган ҳолларнинг аниқ рўйхати бўларди. Меҳнат кодекси бундай рўйхатни назарда тутмайди, уни корхонада локал тартибда белгилаб қўйишни ҳам талаб қилмайди, негаки мазкур Кодекс 124-моддасининг иккинчи қисмига биноан, эндиликда иш вақтидан ташқари ишлар фақат ходимнинг розилиги билан қўлланилиши мумкин. Бу эса ҳатто алоҳида ҳолларда ва ходимларнинг вакиллик органи розилиги бўлган тақдирда ҳам иш берувчи иш вақтидан ташқари ишларга ходимларни уларнинг розилигисиз жалб этишга ҳақли эмаслигини аңлатади (**муфассалроқ билиш учун 105-саволга қаранг**).

Учинчидан, Меҳнат кодекси иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишда янада қаттиқроқ чеклашлар белгилади. Хусусан, розилиги бўлган тақдирда ҳам иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишга йўл қўйилмайдиган ходимлар рўйхатини кенгайтирди (**муфассалроқ билиш учун 107-саволга қаранг**).

ИШ ВАҚТИНИНГ ҚИСҚАРТИРИЛГАН МУДДАТИ БЕЛГИЛАНИШИ ҲУҚУҚИГА ЭГА БУЛГАН ХОДИМ ТОМОНИДАН ИШ ВАҚТИНИНГ НОРМАЛ МУДДАТИ ДОИРАСИДА БАЖАРИЛГАН ИШ ҲАМ ИШ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ ИШЛАШ ДЕБ ҲИСОБЛАНАДИМИ?

Меҳнат кодексининг 116-моддасига биноан айрим тоифадаги ходимлар, хусусан вояга етмаган ходимлар, I ва II гуруҳ ногиронлари, ноқулай меҳнат шароитларидаги, алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар ва шу кабилар учун уларнинг ёши, соғлиғи ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади (**муфассалроқ би-лиш учун 13-саволга қаранг**).

Шуни эътиборда тутиш жоизки, юқорида зикр этилган тоифадаги ходимларга қонун ҳужжатлари томонидан таъмин этилган, бошқа барча ходимлар учун ҳам назарда тутилган умумий кафолатлар қатори фақатгина мазкур ходимларнинг ўзи учун белгиланадиган қўшимча кафолатлар ҳам берилиши керак.

Янада равшанроқ бўлиши учун буни мазкур тоифадаги ходимлардан бири мисолида кўриб чиқамиз. Чунончи, I ва II гуруҳ ногиронларига иш режимини белгилашда қуйидаги ҳолатлар ҳисобга олинishi керак:

- уларга ҳам бошқа ходимлар учун бўлганидек икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси белгиланади;

- уларнинг ҳар кунги иш муддати олти кунлик иш ҳафтасида етти соатдан ва беш кунлик иш ҳафтасида саккиз соатдан ортиб кетмаслиги керак (Меҳнат кодекси 115-моддасининг иккинчи қисми);

- уларнинг ҳафталик иш вақти муддати чегараси 36 соатни ташкил этади (Меҳнат кодекси 116-моддасининг иккинчи қисми);

- ТМЭКнинг ногиронларга (ногиронлик гуруҳидан қатъи назар) тўлиқсиз иш вақти режими ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнати билан боғлиқ бошқа шартлар ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир (Меҳнат кодекси 220-моддасининг иккинчи қисми);

- уларга нисбатан иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этишга (Меҳнат кодекси 123-моддасининг иккинчи қисми), шунингдек уларни (ногиронлик гуруҳидан қатъи назар) тунги вақтдаги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишга (Меҳнат кодекси 220-моддасининг бешинчи қисми) уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.

Амалиётда шундай ҳоллар ҳам учрайдики, ТМЭК томонидан I ёки II гуруҳ ногиронлиги белгиланган ходим у ёки бу сабаб билан, кўпинча эса ўз ҳуқуқларини билмаслик оқибатида иш куни ва иш ҳафтасининг илгариги нормал муддати билан ишларни бажаришда давом этаверади. Шуни унутмаслик керакки, меҳнат шартномасида илгари, яъни ногиронлик белгилангунга қадар иш вақтининг нормал муддати шартлашилганига қарамай, I ва II гуруҳ ногиронлари учун қонун ҳужжатларида белгиланганидан (ҳафтасига 36 соатдан) ортиқча ишланган вақт иш вақтидан ташқари бажарилган иш ҳисобланади ҳамда Меҳнат кодексининг 157-моддасига биноан камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланиши керак.

Шу сабабли бундай ҳолларда низо келиб чиққудек бўлса, низони қўраётган орган қарор чиқариб, I ёки II гуруҳ ногиронига бундай ногирон учун белгиланган иш вақти муддатидан ташқари ишлаган ҳамма иш вақти учун тегишлича ҳақ тўлаш вазифасини иш берувчи зиммасига юклашга ҳақлидир.

Бундай вазият иш жойларини аттестациялашдан у ёки бу сабабга қўра бўйин товлайётган ҳамда ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда ишлаётган ходимларга иш вақтининг қисқартирилган муддатини вақтида жорий этмаётган корхоналарда ҳам юзага келиши мумкин (бу гап хусусан, янги ташкил этилган корхоналарга, шунингдек ходимлари бевосита видеотерминаллардаги ва электрон-ҳисоблаш тизимларидаги ишларда банд бўлган корхоналар ва шу сингари корхоналарга тааллуқли).

Қонун ҳужжатлари ҳафталик бошқа нормани (айтайлик, 16 ёшга тўлмаган ўсмирларга – ҳафтасига 24 соатлик иш вақти) ёки иш куни муддатини аниқ бир миқдорда чеклаб қўйишни (масалан, меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарarli ишлар учун, **22-саволга қаранг**) назарда тутган ҳолларда, айти шу чеклашларни инобатга олиш даркор.

Айтилганлардан шундай ҳулоса чиқариш мумкинки, у ёки бу тоифадаги ходимлар учун иш вақтининг қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган нормал ва қисқартирилган муддати нормасини иш берувчи билиши ҳамда уни ўз вақтида жорий этиши шарт, зотан ана шу муддатдан ташқари ишланган вақт иш вақтидан ташқари бажарилган иш ҳисобланади.

104

ХОДИМНИНГ МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИДА ШАРТЛАШИЛГАН ТЎЛИҚСИЗ ИШ ВАҚТИ МУДДАТИДАН ТАШҚАРИ БАЖАРГАН ИШИ ИШ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ БАЖАРИЛГАН ИШИ ҲИСОБЛАНАДИМИ?

Юқорида тушунтириб ўтилганидек (**102-саволга қаранг**), ҳозирги вақтда, Меҳнат кодекси 124-моддасининг биринчи қисмига биноан, ходим ўзи учун белгиланган иш вақти муддатидан (илгариги Меҳнат қонунлари кодексида таърифланганидек, қонун ҳужжатларида назарда тутилган иш вақтининг энг кўп муддатидан эмас) ташқари ишлаган вақти иш вақтидан ташқари ишлаш деб саналади.

Бинобарин, агар иш берувчининг фармойиши бўйича ходим меҳнат шартномасида шартлашилган тўлиқсиз иш вақти (тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси) муддатидан ташқари вақтда ишлаган бўлса, бундай иш ҳам эндиликда иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Ана шунини инобатга олиб, ходимни тўлиқсиз иш вақти режимида иш вақтининг нормал режимига ўтказишда эҳтиёткорлик билан иш тутиш лозим, негаки бундай (нормал режимда) ишлаш иш вақтидан ташқари ишлаш тарикасида қабул қилиниши мумкин.

Амалиётда шундай ҳоллар ҳам учрайдики, бунда, масалан, тарафларнинг келишувига биноан (иш берувчининг гапи билан) ходим тўлиқсиз иш вақти режимида ишлашдан иш вақтининг нормал режимида ишлашга ўтади-ю, бу нарса ҳужжатлаштиришга келганда лозим даражада расмийлаштириб қўйилмайди. Ходимнинг айтишича, бу ишни у шу иш охирига етгунга қадар иш вақтидан ташқари вақтда бажариб туришга рози бўлган, орадан бир ярим ой ўтганидан кейин эса илгари меҳнат шартномасида шартлашилганидан, яъни тўлиқсиз иш вақтидан ташқари ишлаган вақти учун икки ҳисса миқдорида ҳақ тўлаш талаби билан меҳнат низоларини кўрувчи органга муурожаат этган.

Ходимнинг бу талабини қаноатлантиришга тўғри келди, чунки иш берувчи тўлиқсиз иш вақти режимидан нормал режимга ўтказишга унинг ўзи рози эканлигини тасдиқловчи бирон бир ҳужжат тақдим эта олмади.

Бундай вазиятнинг келиб чиқиши ходим билан эришилган келишувни расмийлаштириб қўйишга иш берувчи лоқайд муносабатда бўлганлиги ҳамда қонун ҳужжатининг янги талабига, яъни ходимни иш вақтининг нормал муддатига ўтказиш ва иш вақтидан ташқари иш бажаришга жалб этиш фақат унинг ўз розилиги билан амалга оширилиши кераклиги ҳақидаги талабга етарлича баҳо бермаслик оқибатидир.

Бундай меҳнат низоларидан холи бўлиш, уларга йўл қўймаслик учун ходимни тўлиқсиз иш вақти режимидан нормал режимга ўтказиш (бу ҳатто вақтинчалик тусга эга бўлган тақдирда ҳам) тўғрисида тарафлар келишувга эришган бўлса, бу ҳол ўз вақтида, лозим тарзда расмийлаштириб қўйилмоғи, хусусан меҳнат шартномасига тузатиш киритилмоғи, тегишли буйруқ (фармойиш) чиқарилмоғи зарур (**муфассалроқ билиш учун 11-саволга қаранг**).

105 *Ходимни унинг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш мумкинми?*

Шуни эслатиш жоизки, илгари Меҳнат қонунлари кодексига иш берувчи касаба уюшмаси қўмитасининг рухсати билан ходимларни уларнинг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишга ҳақли бўлган бир қанча алоҳида ҳоллар назарда тутилган эди. Ходимларнинг бундай ишларни бажаришдан бўйин товлаши меҳнат интизомининг улар томонидан бузилиши тариқасида тасниф этилар, юзага келадиган оқибатлар ҳам шунга монанд бўлар эди.

Меҳнат кодекси 124-моддасининг иккинчи қисмига биноан иш вақтидан ташқари ишлар эндиликда фақатгина ходимнинг розилиги билан қўлланилиши мумкин. Демак, рўй берган ёки содир бўлган тақдирда иш берувчи иш вақтидан ташқари ишларга ходимларни уларнинг розилигисиз жалб этишга ҳақли бўлган бирон бир алоҳида ҳоллар ёки ҳолатларни корхонанинг жамоа келишуви, жамоа шартномаси, шунингдек меҳнат шартномаси назарда тутиши мумкин эмас (**муфассалроқ билиш учун 106-са-**

волга қаранг). Ходим иш вақтидан ташқари ишларга жалб этилганда ҳар бир ҳолда унинг шахсан розилиги олиниши керак. Шунини ҳам ёдда тутиш зарурки, қонун ҳужжатлари айрим ходимларни уларнинг розилиги бўлган тақдирда ҳам иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишни тақиқлайди (**муфассалроқ билиш учун 107-саволга қаранг).**

106

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ ЁКИ МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИДА ИШИ БЕРУВЧИ ИШ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ ИШЛАРГА ХОДИМЛАРНИ УЛАРНИНГ РОЗИЛИГИСIZ ЖАЛБ ЭТИШГА ҲАҚЛИ БЎЛГАН АЛОҲИДА ҲОЛЛАР НАЗАРДА ТУТИЛИШИ МУМКИНИМИ?

Эслатиб ўтиш тариқасида айтиш керакки, илгари Меҳнат қонунлари кодексида касаба уюшмаси қўмитаси рухсати билан ходимларни уларнинг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишга йўл қўйиш учун асос бўладиган бир қанча алоҳида ҳоллар (мамлакат мудофааси учун, табиий офат ва ишлаб чиқариш авариясининг олдини олиш ёки уни бартараф этиш учун зарур ишларни амалга оширишда, сув ва газ таъминоти юзасидан, иситиш, ёритиш, канализация соҳасида ижтимоий зарур ишларни бажаришда, ишга келмаган сменачи ўрнига ишлаш учун ва шу кабилар) назарда тутилган эди.

Юқорироқда тушунтириб ўтилганидек, Меҳнат кодекси ходимларни фақат уларнинг розилиги билан иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга йўл қўяди ҳамда бу қоидадан ҳеч қанақа истисно бўлишини назарда тутмайди.

Бинобарин, рўй берган тақдирда ходимларни уларнинг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишга йўл қўйиш мумкин бўлган бирон бир ҳолатни жамоа шартномасида ҳам, меҳнат шартномасида ҳам назарда тутмаслик керак.

Шу муносабат билан амалиётда ходим иш кунининг нормал муддати тугаган пайтда ишини тамомлай олмаган, ишини тўхтатиб қўйиши эса зарарли ва хавфли оқibatларга олиб келиши мумкин бўлган вазиятларда нима қилиш керак қабилдаги саволлар чиқиб қолиши мумкин.

Шунини билиб қўйиш керакки, бундай вазиятдан чиқиш учун ходимларни уларнинг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишнинг аллақандай йўллари ва имкониятларини қидириб ўтирмаслик лозим, негаки шундай вазиятларда ҳам қонун бунга йўл қўймайди. Бу масалани ходимнинг вазифаларини пухта аниқлаштириб олиш

ҳамда унга иш вақтининг бу вазифаларни бажариш имконини берадиган режимини жорий этиш йўли билангина ҳал этиш мумкин.

Юқорида айтиб ўтилган ҳоллар ва шунга ўхшаш вазиятлар билан бевосита боғлиқ ходимларга, масалан, ишлаб чиқариш ёки бошқа ҳолатларга кўра тўхтатишга йўл қўйилмайдиган ишни албатта охирига етказиш назарда тутилган мажбурият меҳнат шартномасида кўрсатилган бўлиши шарт.

Бу тарздаги мажбуриятни бажариш ходимдан иш кунининг корхонада белгиланган нормал муддатидан ҳам ортиқроқ иш вақтидан фойдаланишни тақозо этиши эҳтимолини инобатга олиб, бундай ходимлар учун жамлаб ҳисобга олинадиган мослашувчан иш вақти режимини жорий қилиш энг мақбул чора ҳисобланади (**муфассалроқ билиш учун 75-саволга қаранг**). Жамлаб ҳисобга олиш усули иш вақтини тегишли йўсинда тақсимлаш имконини беради, хусусан кечиктириб бўлмайдиган ишни поёнига етказиш учун ходим мазкур иш кунидан ўзгарувчан қўшимча вақт доирасида фойдаланиш, эртасига ёки бошқа иш кунлари эса корхонада умум учун белгиланганига нисбатан ишга тегишинча муайян соат кечроқ келиш ёки ишдан шунча соат олдинроқ кетиш имконига эга бўлади.

107 ҚАНДАЙ ҲОЛЛАРДА ҲАТТО ХОДИМНИНГ РОЗИЛИГИ БЎЛГАН ТАҚДИРДА ҲАМ ИШ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ ИШЛАШГА ЙЎЛ ҚЎЙИЛМАЙДИ?

Қуйидагиларни ҳатто ўзлари розилик берган тақдирда ҳам иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш тақиқланади:

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар (Меҳнат кодексининг 245-моддаси);

- I ва II гуруҳ ногиронлари, агар улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланган бўлса (Меҳнат кодекси 220-моддасининг бешинчи қисми);

- иш сменасининг муддати ўн икки соат қилиб белгиланган ходимлар (Меҳнат кодекси 124-моддасининг учинчи қисми);

- меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли ишларни бажарувчи ходимлар (Меҳнат кодекси 124-моддасининг учинчи қисми);

- иш вақтидан ташқари бажарадиган ишларининг муддати қонунда белгилаб қўйилган чегарадан ортиқча

бўлган беистисно барча ходимлар (муфассалроқ билиш учун 108-саволга қаранг).

108 МЕҲНАТ КОДЕКСИДА ИШ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ ИШЛАР МУДДАТИНИНГ ЧЕГАРАСИ БЕЛГИЛАНГАНМИ?

Меҳнат кодекси ходимларни уларнинг ўз розилиги билан иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш имконини бериш билан бир вақтда иш вақтидан ташқари ишлар муддатининг йўл қўйиладиган нормаси чегарасини ҳам тайин этган бўлиб, бу нарса Кодекснинг 125-моддасида белгилаб берилган.

Умумий қоидага кўра, иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим, яъни, агар ходим биринчи куни иш вақтидан ташқари тўрт соат ишлаган бўлса, эртаси куни ҳатто ўз розилиги бўлган тақдирда ҳам уни бундай ишга жалб этишга йўл қўйиб бўлмайди. Демак, агар биринчи куни иш вақтидан ташқари ишнинг муддати уч соатни ташкил этган бўлса, эртаси куни мазкур ходим, Меҳнат кодексининг 125-моддасига биноан, иш вақтидан ташқари ишга кўпи билан фақат бир соатга қўйилиши мумкин (3+1).

Меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларни бажаришда умумий қоидадан фарқли равишда иш вақтидан ташқари ишларнинг чегара нормаси икки баравар кам бўлади, аниқроқ қилиб айтганда ходим сурункасига икки кун давомида иш вақтидан ташқари пайтда бундай ишни бажаришга кўпи билан икки соатга қўйилиши мумкин (Меҳнат кодексининг 125-моддаси).

Айтайлик, агар ходим меҳнат шароити оғир ва зарарли ишда биринчи куни иш вақтидан ташқари икки соат ишлаган бўлса, эртаси куни уни бундай ишга жалб этишга йўл қўйилмайди.

Бундан ташқари Меҳнат кодексининг 125-моддасида иш вақтидан ташқари ишнинг йиллик нормаси чегараси ҳам белгилаб қўйилган. Бундай ишнинг муддати ҳар қандай ҳолларда ҳам йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.

Ходимнинг розилиги бўлган тақдирда ҳам иш вақтидан ташқари ишларга юқорида зикр этилган нормадагидан ортиқчароқ жалб этиш меҳнат тўғрисидаги қонун

хужжатларини бузиш тариқасида тасниф этилмоғи, иш берувчи учун бунинг оқибатлари ҳам шунга монанд бўлмоғи лозим.

Худди шунинг учун ҳам Меҳнат кодекси 125-моддасининг иккинчи қисми иш берувчи зиммасига ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориш мажбуриятини юклайди (**муфассалроқ билиш учун 131-саволга қаранг**).

Ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан ҳам қаттиқроқ чеклашлар корхоналарда локал тартибда белгиланиши мумкин (**учинчи қисм, 2-илованинг 7.3.1-бандига қаранг**).

109 ИШ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ ИШЛАР УЧУН ҲАҚ ҚАНДАЙ ТЎЛАНАДИ?

Меҳнат кодекси 157-моддасининг биринчи қисмига биноан иш вақтидан ташқари ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида, борди-ю ходимнинг илтимосига кўра бошқа дам олиш куни бериш билан компенсация қилинадиган бўлса, камида бир ҳисса миқдорида ҳақ тўланади (**муфассалроқ билиш учун 110-саволга қаранг**).

Бунда шунга эътибор бериш керакки, Кодекс ҳақ тўлашнинг фақат энг кам миқдоринигина белгилайди. Бинобарин, корхонада локал тартибда ёки тарафларнинг келишуви билан меҳнат шартномасида иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун икки ҳиссадан ҳам кўпроқ миқдорда ҳақ тўлаш белгиланиши мумкин. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдорлари жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан кассаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тайин этилади.

Жумладан, бир қанча корхоналарнинг жамоа шартномаларида олдиндан назарда тутилган асосларга кўра, айтайлик, сменадош ишга келмай қолганлиги сабабли, авариялар билан боғлиқ шопилинч ишларни амалга оширишда ва бошқа баъзи ҳолларда иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун икки ҳиссадан ҳам кўпроқ миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилади.

Иш вақтидан ташқари ишни, агар ходимнинг ўзи истасагина, отгул бериш билан компенсациялаш мумкин. Бунда отгул, Меҳнат кодекси 157-моддасининг иккинчи қисмига биноан, ходимнинг иш вақтидан ташқари бажарган иш соатларига тенг келадиган миқдорда берилади.

Масалан, ходимнинг ой мобайнида иш вақтидан ташқари бажарган ишининг умумий муддати ўн олти соатга етган, бу корхонада жорий этилган беш кунлик иш ҳафтасининг икки иш кунига тенг бўлиб, ходимнинг илтимосига биноан бу икки кун унга бошқа дам олиш куни сифатида берилиши керак. Шуниси ҳам борки, ўн олти соат ичида бажарилган иш учун ходимга камида бир ҳисса миқдорида ҳақ ҳам тўланади.

Ходимнинг иш вақтидан ташқари бажарилган ишни бундай компенсациялаш хусусидаги истаги қай шаклда (ёзма ёки оғзаки) ифода этилиши амалдаги қонун ҳужжатларида белгилаб берилмаган. Шу сабабли низоли вазиятлардан холи бўлиш учун кўпгина корхоналарда бу масалалар ички меҳнат тартиби қоидалари билан ҳал этилади, бу қоидаларда ходимнинг ёзма ариза бериб, унда иш вақтидан ташқари бажарган иш соатларининг ҳаммасини ёки муайян бир қисмини отгул билан компенсациялашга оид илтимоси баён этилиши жоизлиги назарда тутилади. Ана шу отгулларнинг аниқ қайси пайтда берилиши, агар ички меҳнат тартиби қоидаларида бу масалани ҳал этишнинг ходим учун янада имтиёзлироқ тартиби белгиланган бўлмаса, тарафларнинг келишуви асосида ҳал этилади.

Шуни ёдда тутиш керакки, Меҳнат кодекси 157-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ иш вақтидан ташқари бажарилган иш отгул бериш билан компенсацияланганда бундай иш учун меҳнат ҳақи камида бир ҳисса миқдорида тўланади.

111 *ҲОМИЛАДОР АЁЛЛАРНИ ВА УЧ ЁШГА ТЎЛМАГАН БОЛАСИ БОР АЁЛЛАРНИ ИШИ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ ИШЛАРГА ЖАЛБ ЭТИШИ МУМКИНМИ?*

Эслатиб ўтиш ўринлики, илгариги Меҳнат қонунлари кодекси ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишни тақиқларди.

Эндиликда Меҳнат кодекси иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўяди, демак илгариги чеклаш ўз аҳамиятини йўқотди.

Меҳнат кодексининг 228-моддасига биноан иш вақтидан ташқари ишларга ҳомиладор аёллар ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёллар умумий шартларда ўзларининг розиликлари билан ёки улар учун жамоа шартномасида махсус таъкидлаб ўтилган бир мунча имтиёзли шартларда жалб этилиши мумкин.

3.4. НАВБАТЧИЛИК

112 *МЕҲНАТ ТЎҒРИСИДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА НАВБАТ- ЧИЛИК ДЕГАНДА НИМА ТУШУНИЛАДИ?*

Меҳнат кодексига «навбатчилик» деган атама ишлатилмайди, бу тушунчага таъриф ҳам берилмаган. Бироқ илгаригидек амалиётда навбатчилик анча тез-тез қўллаб келинмоқда. Шунга эътибор берип зарурки, амалиётда бу атама турлича маънода ишлатиб келинаётганлиги учун ҳам уларни фарқлай билиш жуда муҳимдир.

Бу масалани аниқлаштириб олиш, моҳиятига тўла тушуниб етиш учун белгиланган мақсадидан қатъи назар барча навбатчиликларни бир неча гуруҳга ажратиш мумкин.

Биринчи гуруҳга мансуб навбатчиликларга (кейинги саволларнинг жавоби шуларга бағишланади) «тезкор навбатчилик» деб юритилувчи навбатчиликлар киради. Бу иш берувчининг фармойишига биноан ходимнинг иш куни бошлангунга қадар ёки тутаганидан кейин, дам олиш ёки байрам кунлари тартибга жавобгар шахс тариқасида ва умумий тусдаги шошилинч масалаларни тезкорлик билан

ҳал этиш учун корхонада бўлишидир. Бу турдаги навбатчиликнинг ўзига хос хусусияти шундаки, бундай навбатчиликка тайинланган ходим эгаллаб турган лавозими бўйича бажарадиган одатдаги мажбурият-вазифаларни эмас, балки бутунлай бошқа, яъни навбатчи учун махсус, атайин ишлаб чиқилган мажбурият-вазифаларни бажармоғи лозим.

Иккинчи гуруҳга мансуб, амалиётда «навбатчилик» деб юритилувчи навбатчиликларни «тезкор навбатчилик»дан фарқлай билиш керак. Бундай навбатчилик пайтида ҳам ходим иш куни бошлангунга қадар, иш куни мобайнида ёки иш куни тугаганидан кейин, дам олиш ёки байрам кунлари корхонада ёки айтилган бошқа жойда бўлиши керак. Аммо бу турдаги навбатчилик пайтида ходим «тезкор навбатчилик»дан фарқли равишда айни меҳнат шартномасида шартлашилган ўз вазифаларини бажариши ёки зарурат бўлганда бажаришга тайёр туриши шарт. Шифокорнинг, тиббиёт ҳамширасининг, шофёрнинг, электрчи ва шу кабиларнинг навбатчилигини бунга мисол қилиб кўрсатиш мумкин.

Бундай навбатчиликнинг турларидан бири «уйдаги навбатчилик»дир (**учинчи қисм, 7-иловага қаранг**), бундай навбатчилик асносида ходим ўз уйида (ёки иш берувчи билан келишилган бошқа жойда) бўлиб, зарурат туғилгани ҳамони меҳнат вазифаларини бажаришга тайёр туради.

Бунақа навбатчилик вақти тегишли иш жадвали билан белгилаб қўйилади, унинг муддати иш вақти нормасига киритилади ва ҳақи тўланади. Мазкур гуруҳга мансуб навбатчилик, одатда, уларни қўллаш тартиби ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки корxonанинг бошқа локал норматив ҳужжатларида, айтайлик, мазкур корхона ходимларининг (айрим тоифадаги ходимларининг) иш вақти режими туғрисидаги низомда аниқлаштириб қўйилишини тақозо этади, холос (**учинчи қисм, 6-илованинг 2.3.4-бандига қаранг**).

Ниҳоят, учинчи гуруҳга мансуб навбатчиликлар ҳам борки, уларга жалб этиш учун корxonанинг белгилаб қўйилган иш ўринлари рўйхатига махсус «навбатчилик» лавозими жорий этилади ва меҳнат шартномаси асосида тегишли ходим (масалан, навбатчи механик) ишга қабул қилинади. Бундай, яъни шгатли навбатчилар учун мансаб йўриқномаси ишлаб чиқилади, навбатчилик вақти уларнинг иш вақти деб ҳисобланади ва одатдаги тартибда ҳақ

туланади (мансаб маоши, устамалар, мукофот ва шу каби-
лар белгиланади).

Шунга эътибор берип зарурки, тезкор навбатчилик-
дан бўлак юқорида айтиб ўтилган барча турдаги навбатчи-
ликка иш вақти сифатида қаралади ва бундай навбатчи-
ликлар билан боғлиқ барча масалалар тегинишча, ўша
тартибда иш вақтига тааллуқли масалалар каби ҳал эти-
лади.

Мазкур бўлимдаги кейинги саволларга жавоблар
(тушунтиришлар) фақат «тезкор навбатчилик»ка тааллуқли
бўлади.

Илгари ходимларни бундай навбатчиликка жалб
этиш тартиби собиқ Иттифоқ касаба уюшмаларининг бош
идораси (ВЦСПС) қарори билан бошқариб туриларди. Бу
масала бўйича Ўзбекистонда бошқа бирон бир норматив
ҳужжат қабул қилинган эмас. Шу муносабат билан амали-
ётда кўпинча мазкур қарор ҳозирги кунда ҳам ўз кучини
сақлаб турибдими деган савол чиқиб қолади.

Бу саволга жавобни Ўзбекистон Республикаси Олий
Кенгашининг 1992 йил 4 январда қабул қилинган Қарори
талабларидан излаш керак. Унга мувофиқ тегиниш қонун
ҳужжатлари қабул қилингунга қадар мамлакат ҳудудида
собиқ Иттифоқ қонунлари, ҳуқуқий нормаларининг Ўзбе-
кистон Республикаси Конституциясига ва қонун ҳужжат-
ларига зид келмайдиган қисмлари қўлланилаверади.

Собиқ ВЦСПС қарорининг ходимларни дам олиш
кунларидаги навбатчиликка жалб этишга тааллуқли қисми
талаблари Меҳнат кодекси:

- 7-моддасининг қонунда назарда тутилганидан бў-
лак ҳолларда мажбурий меҳнатнинг тақиқланишини на-
зарда тутувчи нормасига (шунини таъкидлаш керакки, Ўзбе-
кистонда қабул қилинган қонунларнинг бирортаси ҳам хо-
димларни бундай навбатчиликка жалб этиш имкониятини
назарда тутмайди);

- 177-моддаси иккинчи қисмининг меҳнат шартно-
масида шартлашилмаган ишларни бажаришга ходим-
ларни уларнинг розилигисиз жалб этишни тақиқловчи
нормасига;

- 130-моддаси биринчи қисмининг ходимларни дам
олиш кунлари ишга жалб этишга жамоа шартномасида на-
зарда тутилган, агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи то-
монидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг
бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асос-

лар бўйича ва тартибда йўл қўйилиши талаби (**муфассалроқ билиш учун 93-саволга қаранг**) билан боғлиқ нормасига, шубҳасиз, яққол зиддир.

Қиёслаш мақсадида эслатиб ўтамизки, бу масалалар илгари бошқача тарзда ҳал этиларди. Хусусан, Меҳнат қонунлари кодексида иш берувчи касаба уюшмаси қўмитасининг рухсати билан ходимларни дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишга ҳақли бўлган ҳолларнинг махсус рўйхати бор эди. Қолаверса, бу рўйхатни муфассал эди, деб бўлмасди, чунки қонун ҳужжатларида белгиланган бошқа ҳолларда ҳам шундай ишларга жалб этишга йўл қўйиларди (**илгариги Меҳнат қонунлари кодекси 75-моддасининг иккинчи қисмига қаранг**). Ходимларни собиқ ВЦСПС қароридан назарда тутилган навбатчиликларга жалб этиш имконияти ҳам ана шундай ҳолатлардан бири деб қараларди.

Айтилганлардан хулоса чиқариш мумкинки, собиқ Иттифоқ давридан қолган, юқорида зикр этиб ўтилган норматив ҳужжатнинг дам олиш кунларидаги навбатчиликни рухсат этувчи қисми Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг 1992 йил 4 январдаги Қарорига биноан Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси нормаларига зид норма бўлганлиги учун ҳам ўзининг юридик кучини йўқотгандир.

Бироқ бу гаплар Ўзбекистонда амал қилиб турган қонун ҳужжатлари корхоналарда бундай навбатчиликларни тапшил этишни тақиқлайди деган маънони англатмайди асло. Тезкор навбатчилик – жалб этиш тартиби корхонада якка тартибда-шартномавий ва локал йўсинда бошқариб турилиши керак бўлган масалалардан биридир (**муфассалроқ билиш учун 296-саволга қаранг**). Акс ҳолда, бундай навбатчиликка ходимни жалб этиш ҳар бир муайян ҳолда унинг бу ишга розилиги олинганидан кейингина мумкин бўлади.

Корхонада мазкур масалани ҳал этаётганда бир қанча ҳолатларни инобатга олиш зарур.

Биринчидан. Меҳнат кодекси 177-моддасининг иккинчи қисми талабларига риоя этиш мақсадида тезкор навбатчиликка жалб этиш имконияти келгусида иш жараёнида бундай навбатчиликка жалб этиб туриш мўлжалланаётган ходимнинг меҳнат вазифаларидан бири сифатида меҳнат шартномасида айтиб ўтилган бўлиши лозим.

Иккинчидан. Меҳнат кодекси 130-моддасининг биринчи қисми талабларига риоя этишни кўзлаб, ходимни дам олиш ва байрам кунларида ишга жалб этишга йўл берадиган алоҳида ҳоллардан бири сифатида корхонада ишланмайдиган кунларда юзага келиб қоладиган кечиктириб бўлмайдиган масалаларни ҳал этиш омили бўлган тезкор навбатчилик жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда назарда тутилиши керак (учинчи қисм, 2-илова-нинг 7-бандига қаранг).

Учинчидан. Ходимни тезкор навбатчиликка жалб этиш иш вақти билан дам олиш вақтининг мувозийлиги бузилишига, ходим иш вақтининг ўзи учун белгиланган нормасидан тапқари ишлашига олиб келмаслиги лозим.

Тўртинчидан. Тезкор навбатчиликка жалб этиш тартиби корxonанинг локал норматив ҳужжатлари билан бошқариб турилиши даркор (муфассалроқ билиш учун 113-саволга қаранг).

Бешинчидан. Навбатчилик пайтида ходим ўзининг лавозим вазифалари билан боғлиқ бўлмаган, корxonанинг умумий манфаатларини кўзловчи бошқа вазифаларни бажарадиган бўлгани учун ҳам тезкор навбатчиликка иш берувчи билан меҳнат жамоасининг манфаатлари йўлида, Меҳнат кодексининг 166-моддасида назарда тутилган кафолатлар берилган ҳолда вазифа бажариш деб қаралмоғи керак. Демак, тезкор навбатчиликка жалб этишнинг корхонада жорий этилган тартибида мазкур ходимни навбатчилик олдида ёки навбатчиликдан кейин унинг ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдордаги иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда ишдан озод этиш назарда тутилиши керак. Мазкур корxonанинг жамоа шартномасида шу муддат учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг бир мунча имтиёзлироқ шартлари (айтайлик, тунги вақтдаги, байрам кунларидаги навбатчилик ва шу кабилар учун) назарда тутилиши мумкин (учинчи қисм, 7-иловаининг 7-бандига қаранг).

113 **КОРХОНАДА НАВБАТЧИЛИККА ЖАЛБ ЭТИШ ТАРТИБИ ҚАНДАЙ ҚИЛИБ БОШҚАРИБ БОРИЛАДИ?**

Корхонада навбатчиликка жалб этиш тартибини жорий этганда Меҳнат кодекси 177-моддасининг иккинчи қисми талабларини унутмаслик лозим. Унга кўра ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни талаб этишга иш берувчи ҳақли эмас.

Бинобарин, агар корхонада бу масала тартибга солинган бўлмаса, ходимларни уларнинг розилигисиз тезкор навбатчиликка жалб этиш ноқонуний ҳаракат деб тавсифланиши лозим, бундай навбатчиликдан бўйин товлаш эса мазкур ходим томонидан меҳнат интизомининг бузилиши деб қаралмаслиги керак.

Ходимларни тезкор навбатчиликка жалб этиш, башарти бундай навбатчилик корхонанинг тегишли шартномавий ҳужжатларида назарда тутилган бўлсагина, қонуний деб ҳисобланади (**муфассалроқ билиш учун 112-саволга қараи**).

Ишга қабул қилинаётганда ходим бу тартиб билан таништирилган бўлиши ҳамда у ёки бу ишга ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланган махсус низомда назарда тутилган тартибда, муайян муддат оралатиб тезкор навбатчиликка жалб этиш шартли билан олинаётганлигини билиб қўйиши лозим (**учинчи қисм, 7-қловача қараи**).

114 **ТЕЗКОР НАВБАТЧИ ЗИММАСИГА ҚАНДАЙ МАЖБУРИЯТЛАР ЮКЛАНИШИ МУМКИН?**

Навбатчилик пайтида ходимнинг зиммасига корхонада ўрнатилган тартиб учун жавобгарлик, ишлаб чиқариш тусида бўлганлиги сабабли бажаришни асосий ишлаб чиқаришдаги ишлар тугашидан кейинги ва бошланишидан олдинги пайтга суриш мумкин бўлмайдиган умумий масалаларни тезкорлик билан ҳал этиш вазифаси юкланиши мумкин (**учинчи қисм, 7-қлованинг 4-бандига қараи**).

Навбатчига корхона раҳбари ҳамда қўққисдан юзага келиб қолган ва шунингча вазифаларни бажариш учун масъул бошқа мансабдор шахслар билан алоқада бўлишни таъминлайдиган воситалар билан жиҳозланган навбатчилик жойи тайин этиб қўйилиши керак.

Шуни билиб қўйиш жоизки, навбатчилик вазифасини бажариш ходимнинг малакасига нисбатан махсус талаблар қўйишни тақозо этмаслиги лозим. Негаки навбатчилик вазифаси умумий тусга эга. Навбатчилик баҳонасида ходимнинг зиммасига бошқа бирон бир вазифани бажаришни (объектларни қўриқлаш, руҳсатномаларни текшириш, бинони тозалаш-йиғиштириш, юк ортиш ва тушириш ҳамда шу каби ишларни бажаришни) юклаб бўлмайди (**муфассалроқ билиш учун 115-саволга қараи**).

Ходимларни навбатчиликка жалб этиш тартибини корхонанинг локал норматив ҳужжатларида белгилаб қўйиш чоғида шуни инобатга олиш зарурки, ходимларнинг зиммасига юкланаётган навбатчилик вазифаси аслида уни бажариши учун шу ходим ишга қабул қилинган ва бажаргани учун унга иш ҳақи ёзиладиган асосий вазифа эмас. Шу сабабли навбатчиликка жалб этишнинг такрорлаш муддатини белгилашда ходимни унинг зиммасидаги асосий меҳнат вазифаларини бажаришдан мумкин қадар камроқ чалғитадиган бўлишига асосий мезон деб қаралиши керак. Чунончи, Меҳнат кодекси амалга киритилгунга қадар ВЦСПС котибияти қарори билан ходимларни навбатчиликка ойига бир мартадан кўпроқ жалб этиш тақиқланган эди.

Айни пайтда иш вақти ҳамда дам олиш вақтининг қонун ҳужжатлари билан белгиланган нормаларини ҳам унутмаслик керак. Демак, қўйидагиларни: қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган кундалик иш (смена) муддатидан ортиб кетмаслиги шарт бўлган навбатчилик вақтини (**муфассалроқ билиш учун 118-саволга қаранг**); белгиланган тартибдаги танаффус вақтини ёки овқатланиб олиш вақтини (**муфассалроқ билиш учун 139 - 140-саволларга қаранг**); навбатчиликдан кейин келаси иш куни бошлангунга қадар (камида ўн икки соат) бўлган дам олиш вақтини; навбатчилик муддатига тенг келадиган отгул вақтини (кунини) ва шу кабиларни аниқлаб олиш лозим.

Навбатчилик пайти тунги вақтга ёки дам олиш ва байрам кунларига тўғри келиб қоладиган ҳолларда муайян тоифадаги ходимлар (аёллар, вояга етмаган ходимлар, ногиронлар ва шу кабилар) учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган чеклашларни инобатга олиш зарур (**муфассалроқ билиш учун 116-саволга қаранг**).

Навбатчиликка жалб этиш ҳамда шу муносабат билан мазкур ходимни навбатчилик олдидан ёки навбатчиликдан кейин ишдан озод этиб қўйиш унинг меҳнатига ҳақ тўлашга таъсир этмаслиги, унинг бу борадаги аҳволини оғирлаштирмаслиги лозим (**муфассалроқ билиш учун 112-саволга қаранг**).

Юқорироқда тушунтириб ўтилганидек (**112-савол-га қаранг**), амалдаги қонун ҳужжатларида «навбатчилик» деган тушунча берилмаган, бинобарин бирон бир тоифадаги ходимларни унга жалб этиш хусусида тўғридан тўғри тақиқ ҳам йўқ.

Корхонада навбатчиликка жалб этиш тартибини бошқариб туришда муайян тоифадаги ходимларни (вояга етмаган ходимларни, ҳомиладор аёлларни, боласи бор аёлларни, ногиронларни) тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб этишдаги чеклашлар уларнинг ҳам иш вақти, ҳам дам олиш вақтига тааллуқли кафолатлари эканлигига асосланиш лозим. Бу уларнинг тунги вақтдаги, сменалараро вақтдаги ва ҳар ҳафталик кафолатланган дам олишини бунақа вақтларда ишлашга қонун ҳужжатлари қай тартибда йўл қўйган бўлса, фақат шу тартибда, яъни Меҳнат кодексининг 220, 228 ва 245-моддаларида назарда тутилган чеклашларга риоя этган ҳолда бўлиб қўйиш мумкин эканлигини англатади.

Айтилганлардан шундай хулоса чиқариш жоизки, ҳар қандай ҳолатда ҳам ишланмайдиган вақтдаги навбатчиликка ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни жалб этиб бўлмайди.

Ҳомиладор аёллар ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёллар фақат ўзларининг розилиги билан навбатчиликка жалб этилиши мумкин, I ва II гуруҳ ногиронларини бу ишга жалб этишда эса уларнинг ўз розиликларидан ташқари уларга бундай навбатчилик тиббий тавсияларда тақиқланмаганлигига ҳам қаралади.

Ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги вақтдаги навбатчиликка жалб этишга, уларнинг ўзлари розилик берган бўлсалар ҳам, бундай вақтдаги навбатчилик она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина йўл қўйилади.

IV БОБ. ИШ ВАҚТИНИНГ МУДДАТИНИ НОРМАЛАШТИРИШ ҲАМДА ИШ ВАҚТИНИ ҲИСОБГА ОЛИШ

4.1. ИШ ВАҚТИНИНГ МУДДАТИНИ НОРМАЛАШТИРИШ

117 ИШ ВАҚТИНИНГ МУДДАТИНИ НОРМАЛАШТИРИШ ТУШУНЧАСИ НИМАНИ АНГЛАТАДИ?

Иш вақтининг муддатини нормалаштириш деганда ҳисобга олинадиган муайян даврдаги иш куни (смена), иш ҳафтаси (беш кунлик иш ҳафтаси ёки олти кунлик иш ҳафтаси) мобайнида иш вақти муддатининг қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда жорий этилган нормаси тушунилади.

Оқдий меҳнат шaroитидаги иш вақти муддатини нормалаштиришни бундай шароитдан четлашилгандаги (тунги вақтдаги иш, иш вақтидан ташқари иш ва шу кабиналардаги) нормалаштиришдан фарқлай билиш керак.

Меҳнат кодексига мувофиқ ҳозирги вақтда иш вақтининг муддатини нормалаштириш қуйидагича амалга оширилади:

- қонун ҳужжатлари асосида (118-саволга қаранг);
- жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси ёки корхонанинг бошқа локал норматив ҳужжатлари асосида (119-саволга қаранг);
- ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан (119-саволга қаранг).

118 ИШ ВАҚТИ МУДДАТИНИ НОРМАЛАШТИРИШНИНГ ҚАЙСИ МАСАЛАЛАРИ БЕВОСИТА ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ БИЛАН ТАРТИБГА СОЛИНАДИ?

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш вақтининг муддатини нормалаштириш билан боғлиқ қуйидаги асосий масалаларни, хусусан:

- ҳафталик иш вақтининг муддати чегараси (40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас, 12-саволга қаранг);
- кундалик ишнинг энг кўп муддати (олти кунлик иш ҳафтасида етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса

саккиз соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас, **12-саволга қаранг**);

- айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатлар инобатга олинган ҳолдаги иш вақти қисқартирилган муддатининг чегараси (**13-саволга қаранг**);

- байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида барча ходимлар учун кундалик ишнинг бир соатга қисқартирилган муддати (**14-саволга қаранг**);

- тунги вақтдаги ишнинг бир соатга қисқартирилган муддати (**14-саволга қаранг**);

- иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда ҳисобга олинмаган даврнинг энг кўп муддати (бир йилдан ортиқ бўлиши мумкин эмас, **63-саволга қаранг**);

- иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда кундалик ишнинг (сменанинг) энг кўп муддати (ун икки соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас, **63-саволга қаранг**);

- иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп муддати (**108-саволга қаранг**) масалаларини тартибга солади.

119 *ИШ ВАҚТИ МУДДАТИНИ НОРМАЛАШТИРИШНИНГ ҚАНДАЙ МАСАЛАЛАРИ ШАРТНОМАВИЙ ТАРТИБДА ҲАЛ ЭТИЛАДИ?*

Шунга алоҳида эътибор берилш керакки, Меҳнат кодекси амалга киритилганидан кейин иш вақти муддатини шартномавий асосда нормалаштириш имкониятлари анчагина кенгайди.

Биринчи марта шу нарса назарда тутилдики, меҳнатга туланадиган ҳақни камайтирмаган ҳолда иш вақтининг қисқартирилган муддати (ҳафтасига 40 соатдан кам муддат) эндиликда қонун ҳужжатлари асосидагина эмас, балки жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, корхонанинг бошқа локал норматив ҳужжатлари асосида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларига биноан белгиланиши мумкин.

Кундалик иш вақтининг муддати ички меҳнат тартиби қоидалари (иш сменаси жадваллари), бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бундай ҳужжатлар бўлмаганда эса, - ходим билан иш берувчининг келишувига биноан, қонун ҳужжатларида назарда тутилган талабларни

инобатга олган ҳолда нормалаштирилади (Меҳнат кодекси 120-моддасининг биринчи қисми).

Байрам кунлари арафасидаги ишнинг муддатини локал ёки яқка тартибдаги шартномавий йўсинда бир соатдан кўпроқ муҳлатга қисқартириш назарда тутилиши мумкин. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш пайтида иш кунининг (сменанинг) аниқ муддати эса локал тартибда қонуннинг бу муддат ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозимлиги ҳақидаги талабига риоя этган ҳолда белгиланиши шарт.

Тўлиқсиз иш кунини ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси жорий этилганда иш вақтининг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Корхонада иш вақти муддатининг қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган энг кўп нормаси ёки шартномавий тартибда назарда тутилган имтиёзли нормаси қўлланилаётганлигидан қатъи назар, иш вақти мувозийлигига риоя этилишини таъминлаш учун тегишли календарь (ҳисобга олинадиган) даврдаги (ойлик, йилнинг чорагига мўлжалланган, ярим йиллик, йиллик) иш вақти муддати нормаси қандай белгиланишини билиш керак (**120-саволга қаранг**).

120 *Ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақти муддатининг нормаси қандай белгиланади?*

Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, қонун ҳужжатлари ҳафтанинг иш вақти нормаси муддатининг чегарасини, айрим ҳолларда эса (иш вақтининг нормал муддати жорий этилган беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида, иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда) иш кунигаги (сменадаги) иш вақти муддатининг чегарасини белгилаб қўяди. Нормаларнинг ана шу чегараси асосида корхоналарда ҳафтадаги ва иш кунигаги (сменадаги) иш вақти муддатининг аниқ нормалари жорий этилади.

Амалиётда иш кунига (сменага) ёки иш ҳафтасига нисбатан кўпроқ муҳлатли ҳисобга олинадиган даврдаги (ўн кунлик, ойлик, йилнинг бир чорагига мўлжалланган, ярим йиллик ва йиллик) иш вақти муддатини белгилаб қўйиш зарурати юзага келади.

Ҳисобга олинадиган муайян даврдаги иш вақти муддати нормасини ҳисоблаш чоғида Ўзбекистон Республи-

каси Меҳнат вазирлиги билан Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси Кенгашининг қирқ соатлик иш ҳафтасини жорий этиш ҳамда иш вақти балансини ҳисоблаш тартиби тўғрисида 1993 йил 15 декабрда қабул қилинган 1212/12-05/652-сонли тушунтиришининг Меҳнат кодексига зид бўлмаган қисмидан фойдаланиш керак. Бу тушунтириш шунга асосланадиги, иш вақти муддатининг нормаси у ёки бу тоифадаги ходимлар учун белгиланган соат ҳисобидаги иш куни муддатини беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасининг ҳисобга олиннадиган даврга тўғри келадиган тегишли иш кунлари сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

Ҳисобга олиннадиган у ёки бу даврдаги иш вақти тўғри ҳисобланишини таъминлашга ёрдам кўрсатиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ҳар бир календарь йилнинг охирида келгуси календарь йил учун иш вақтининг соатларга асосланган чўтлама ҳисобини тасдиқлайди (**мазкур саволга доир иловага қаранг**). Ана шу чўтлама ҳисобда беш кунлик иш ҳафтаси ёки олти кунлик иш ҳафтаси амал қилганда календарь ойдаги, йилнинг муайян чорагидаги, ярим йилликдаги ва календарь йилдаги иш кунлари миқдори келтирилади, иш вақтининг нормал муддати (ҳафтасига 40 соат), шунингдек иш вақтининг қисқартирилган муддати (ҳафтасига 36 соат) белгиланадиган ҳолларда тегишли ой, йилнинг чораги, ярим йил ва бир йил мобайнидаги иш вақти нормаси соат ҳисобида кўрсатилган бўлади.

Иш асносида оддий шароитларда календарь йилнинг ҳисобга олиннадиган муайян давридаги иш вақти муддатининг нормасини ҳисоблашда қўйидаги бирламчи маълумотлар керак бўлади:

- ҳисобга олиннадиган даврнинг муддати (икки ҳафта, бир ой, йилнинг муайян чораги, ярим йил, бир йил ва ҳоказо);

- ҳисобга олиннадиган даврдаги тўлиқ иш кунлари сони;

- муддати бошқа иш кунлари муддати билан тенг бўлмаган ва иш вақтининг ҳафталик нормаси мувозийлиги учун белгиланадиган иш кунлари сони (олти кунлик – 40 соатлик иш ҳафтасида беш кун 7 соатдан ва бир кун беш соат; беш кунлик - 24 соатлик иш ҳафтасида – тўрт кун 5 соатдан ва бир кун тўрт соат ва шу каби);

- ҳисобга олинадиган даврдаги байрам кунлари арафасидаги кунлар сони;

- ҳисобга олинадиган даврга тўғри келадиган дам олиш ва байрам кунлари сони;

- ходимлар учун белгиланган иш куни муддати.

Шуни ҳам назарда тутиш лозимки, ҳисобга олинadиган даврдаги иш вақти муддатининг нормалари тунги вақтдаги иш муддати бир соатга қисқартирилишидан келиб чиққан ҳолда тегишли тузатишлар асосида тўғрилаб борилиши керак **(122-саволга қаранг)**.

Таъкидлаш жоизки, мазкур саволга доир иловада келтирилган календарь йилга мўлжалланган иш вақтининг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан тасдиқланган чўтлама ҳисобида иш вақтининг беш кунлик ва олти кунлик иш ҳафтасидаги нормал муддатига, шунингдек олти кунлик иш ҳафтасидаги қисқартирилган, 36 соатлик муддатига асосланган ҳолда ҳисоблаб чиқарилган тегишли иш вақти нормалари берилган. Бинобарин, агар корхонада у ёки бу ходимлар учун ҳафталик иш вақтининг бошқача (айтайлик, 24 соатлик) муддати белгиланган бўлса ёки улар учун беш кунлик иш ҳафтасининг 36 соатлик тури жорий этилган бўлса, иш вақтининг ҳисобга олинадиган даврдаги муддати нормаси бошқачароқ бўлади. Бундай ҳолларда ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтининг ҳисобини чиқариш мазкур савол жавобида айтиб ўтилган бирламчи маълумотлар асосида Меҳнат вазирлиги тушунтиришида назарда тутилган умумий қоидаларга биноан амалга оширилади.

Беш кунлик иш ҳафтасида иш вақтининг қисқартирилган (36 соатлик) муддати билан ишлайдиган ходимлар учун иш вақти нормаси, масалан, 1999 йил декабрь ойида қуйидагича бўлган эди:

- тўлиқ иш кунлари -- $20 \times 7,2 = 144$;

- байрам кунлари арафасидаги иш кунлари -- $2 \times 6,2 = 12,4$;

- дам олиш ва байрам кунлари -- 5;

- ойлик иш вақти нормаси -- $156,4$ соат ($144 + 12,4$).

Иш вақти нормаси бошқа календарь даврлар учун ҳам худди шу тартибда ҳисоблаб чиқарилади.

У ёки бу даврдаги иш вақти нормаси тўлиқсиз иш вақти шартларида ишловчилар учун тегишинча камаяди **(муфассалроқ билиш учун 121-саволга қаранг)**.

Меҳнат вазирлиги 2000 йилга мўлжалланган йиллик иш вақти фондининг қуйидаги
ҳисоб-китобини тавсия қилган

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги
1999 йил 25 ноябрдаги 2072/03-2-сонли

2000 йилга мўлжалланган иш вақтининг чўтлама ҳисоби (соат ҳисобида)

	Беш кунлик (40 соатлик) иш ҳафтаси	Олти кунлик (40 соатлик) иш ҳафтаси	36 соатлик иш ҳафтаси	Иш кунлари сони	
				Беш кунлик иш ҳафтаси	Олти кунлик иш ҳафтаси
Январь	167	161	143	21	24
Февраль	168	167	150	21	25
Март	157	157	141	20	24
Йилнинг I чораги	492	485	434	62	73
Апрель	160	165	150	20	25
Май	175	173	155	22	26
Июнь	176	174	156	22	26
Йилнинг II чораги	511	512	461	64	77
I ярим йиллик	1003	997	895	126	150
Июль	168	172	156	21	26
Август	183	180	161	23	27
Сентябрь	160	164	149	20	25
Йилнинг III чораги	511	516	466	64	78
9 ойлик	1514	1513	1361	190	228

	Беш кунлик (40 соатлик) иш ҳафтаси	Олти кунлик (40 соатлик) иш ҳафтаси	36 соатлик иш ҳафтаси	Иш кунлари сони	
				Беш кунлик иш ҳафтаси	Олти кунлик иш ҳафтаси
Октябрь	176	174	156	22	26
Ноябрь	176	174	156	22	26
Декабрь	150	156	142	19	24
Йилнинг IV чораги	502	504	454	63	76
II ярим йиллик	1013	1020	920	127	154
Йиллик	2016	2017	1815	253	304

Иш вақтини (иш соатларини) нормалаштириш қуйидаги тарзда аниқланади:

беш кунлик (40 соатлик) иш ҳафтаси – 8 соатлик иш кунини ҳамда байрам кунлари арафасидаги 7 соатлик иш кунларини инобатга олган ҳолда аниқланади;

олти кунлик (40 соатлик) иш ҳафтаси – 7 соатлик иш кунини, шунингдек байрам кунлари арафасидаги 6 соатлик иш кунларини (агар бу кунлар шанбага тўғри келса, 4 соатлик иш кунларини) инобатга олган ҳолда аниқланади;

36 соатлик иш ҳафтаси – 6 соатлик иш кунини ҳамда байрам кунлари арафасидаги 5 соатлик иш кунларини инобатга олган ҳолда аниқланади.

Байрам кунлари

1 январь – Янги йил;
8 январь – Рўза ҳайит (Йил ал-Фитр);
8 март – Хотин-кизлар куни;
16 март – Қурбон ҳайит (Йил ал-Адха);
21 март – Наврўз байрами;
9 май – Хотира ва қадрлаш куни;
1 сентябрь – Мустақиллик куни;
1 октябрь – Ўқитувчи ва мураббийлар куни;
8 декабрь – Конституция куни;
28 декабрь – Рўза ҳайит (Йил ал-Фитр).
Изоҳ: Рўза ҳайит (Йил ал-Фитр) ва Қурбон ҳайит (Йил ал-Адха) деб кўрсатилган кунлар бир кунга фарқ қилиши мумкин.

Касб байрамлари

14 январь – Ватан химоячилари куни;
Ўзбекистон Республикаси чегара қўшинлари куни;
25 июнь – (июнь ойининг охириг яқинбаси) – Ўзбекистон Республикаси Савдо, матлубот кооперацияси ва аҳолига маиший хизмат курсатиш ходимлари куни;
27 июнь – Ўзбекистон Республикаси Матбуот ва оммавий ахборот воситалари куни;
20 август – (август ойининг учинчи яқинбаси) – Ўзбекистон Республикаси Ҳаво флоти куни;
– «Ўзбекистон Ватаним маним» қўшиқ байрами куни.
Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазириликнинг Меҳнатга оид муносабатлар ва нормалар бошқармаси

121

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаётган шахсларнинг иш вақти нормаси қандай аниқланади?

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишловчи, шу жумладан ўриндошлик асосида ишловчи шахсларнинг ҳисобга олинмаган у ёки бу даврдаги иш вақти нормаси ҳисоби қуйидаги тарзда чинарилади. Дастлаб меҳнат шартномасида шартлашылган тўлиқсиз иш вақтининг маъмур тоифадаги ходимлар учун белгиланган иш вақти нормаларига қисқартirilган муддати ҳафталик нормасига нисбатига аниқлаб олинади.

Чунанчи, муддати тарафлар томонидан ҳафтасига 20 соат деб шартлашилган тўлиқсиз иш вақти шартларида ишловчи шахслар учун иш вақтининг нормал муддатига бўлган бундай нисбат 0,5 га тенг (20:40). Иш вақтининг қисқартirilган, масалан, ҳафтасига 36 соатлик муддати билан ишлаётган ходимлар ва ҳафтасига 18 соатдан ишловчи ходимлар учун ҳам бу кўрсаткич 0,5 га тенг (18:36).

Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишловчи шахслар учун ҳисобга олинмаган ҳар қандай даврдаги иш вақти нормаси олти кунлик ёки беш кунлик иш ҳафтасидаги иш вақтининг нормал ёки қисқартirilган муддатига асосланган ишда ишлаётган ходимларнинг нормаси соатларини тегишли нисбат кўрсаткичига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

Мисол учун, нормал муддатли иш вақтининг ойлик нормаси 174 соатни, тўлиқсиз иш вақти билан ишлаётган шу тоифадаги ходимлар учун ойлик норма 87 соатни (174x0,5) ташкил этади. Бу кўрсаткич йилнинг муайян чораги учун нормал муддатга 510 соат, тўлиқсиз иш вақтида эса тегишлинча 255 соат (510x0,5) бўлади.

122

Ҳисобга олинмаган даврдаги иш вақти нормаси, агар тўнги вақтда иш муддати қисқартirilган иш вақти нормасига олинмаган бўлса, қандай аниқланади?

Эслатиб ўтиш жоизки, илгариги Меҳнат қонунлари кодексига тўнги сменанинг қисқартirilган муддати амал қилган тақдирда ҳам иш ҳафтасининг қонун ҳужжатларида белгиланган муддати сақланишини талаб этар эди.

Шу сабабли иш сменаси жадваллари ҳар қандай ҳолларда ҳам ҳафтасига 40 соат ишланишини таъминлайдиган қилиб тузиларди.

Ҳозирги кунда Меҳнат кодекси 122-моддасининг иккинчи қисмига биноан тунги вақтдаги иш муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади, буни иш вақтининг нормал муддати, шунингдек қисқартирилган муддати билан ишловчилар учун ҳисобга олинадиган у ёки бу даврдаги иш вақти нормаси ҳисобини чиқаришда инобатга олиш шарт. Демак, иш ҳафтаси ёки бошқа календарь даврининг қонун ҳужжатлари билан белгиланган нормал ёки қисқартирилган муддати мазкур ходим ҳисобга олинадиган муайян даврда иш сменаси (иш) жадвалига биноан тунги вақтда қанча смена ишлаб бериши керак бўлса, рошша роса шунча соатга камайтирилмоғи зарур.

Масалан, оддий шароитларда ишловчилар учун ҳисоблаб чиқариб қўйилган ойлик норма 174 соат, иш сменаси жадвалига биноан ходим тунги сменадан олтитасида ишлаши керак, бундай сменадаги иш муддати, маълумки, кундузги ва кечки сменага нисбатан бир соат қисқартирилган бўлади. Шу ходим учун бундай иш режимида мазкур ойдаги иш вақти нормаси 168 соат (174 - 6) бўлади.

Корхонада тунги иш муддати қонун ҳужжатларига мувофиқ кундузги иш муддатига тенглаштирилган ҳолларда иш вақти нормаси ходим тунги сменадан нечтасида ишлаган бўлса ҳам юқорида айтиб ўтилган тартибда қисқартирилмайди (**муфассалроқ билиш учун 87-саволга қаранг**).

4.2. ИШ ВАҚТИНИ ҲИСОБГА ОЛИШ

123 ИШ ВАҚТИНИ ҲИСОБГА ОЛИШ ТУШУНЧАСИ НИМАНИ АНГЛАТАДИ?

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида «иш вақтини ҳисобга олиш» атамаси икки хил маънода ишлатилади.

Баъзи ҳолларда бу атама иш вақти режимининг белгиловчи унсури сифатида ишлатилади, негаки унинг татбиқ этилиши айни чоғда корхонада иш вақти режимининг у ёки бу вариантини жорий этишни тақозо қилади. Худди

шу сабабли қўлланиш эҳтимолига қараб иш вақти режимларининг вариантларини икки гуруҳга бўлиш мумкин.

Улардан биринчиси иш вақти режимларининг кунбай ҳисобига асосланган вариантларини, иккинчиси эса, иш вақти жамлаб ҳисобга олинадиган вариантларини бирлаштиради (**муфассалроқ билиш учун 62 - 63-саволларга қараи**).

Бопқа маънода бу атама иш вақтидан фойдаланиш, яъни иш вақтининг ҳар қандай режимда ходимларнинг ҳақиқатда ишлаган соатларини (кунларини) қайд этиш бўйича тегишли ҳужжатларнинг махсус ваколатли шахслар томонидан юритилишини назарда тутувчи таомилни ифодалаш мақсадида ишлатилади.

124 **КОРХОНАЛАРДА ИШ ВАҚТИНИ ҲИСОБГА ОЛИШНИНГ ҚАНДАЙ ТУРЛАРИ ҚўЛЛАНИЛАДИ?**

Иш вақтини ҳисобга олишни қуйидаги турларга ажратиш одат бўлиб қолган:

- иш вақтининг кунбай ҳисобига асосланган турлари (**муфассалроқ билиш учун 125-саволга қараи**);

- иш вақти жамлаб ҳисобга олинадиган турлар (**муфассалроқ билиш учун 126-саволга қараи**).

Шунга алоҳида эътибор бериш керакки, иш вақтининг турли режимлари тегишли календарь давр мобайнида иш вақти муддатининг белгиланган нормасини амалга оширишнинг ҳар хил усулларини тақозо этади.

Шуни ҳам назарда тутиш жоизки, иш вақтининг ҳар қандай режимда ходимнинг ишлаган вақти ҳар бир иш кунда (сменада) ҳисобга олиб борилиши керак. Бопқача қилиб айтганда, иш вақтини ҳисобга олиш иш режимидан қатъи назар иш кунда (сменада) ҳақиқатда ишланган вақтни назорат қилиш воситаси бўлиб хизмат қилади.

Меҳнат кодекси 125-моддасининг иккинчи қисмига биноан ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини иш берувчи ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт.

Муайян ишнинг ходим учун белгиланган иш вақти нормаси доирасида амалга оширилаётганлиги ёки иш вақтидан ташқари бажарилаётганлиги масаласи корхонада иш вақтини ҳисобга олишнинг қандай тури қўлланилаётганлигига қараб ҳал этилади.

Чунончи, иш вақтининг кунбай ҳисоби юритилганда иш вақтининг ходим учун белгиланган муддатидан ташқари ҳар қандай ишлаш иш вақтидан ташқари бажарилган иш ҳисобланади (**муфассалроқ билиш учун 101-саволга қаранг**). Айни вақтда, иш вақти жамлаб ҳисобга олинган тақдирда муайян давр учун тузилган иш жадвали бўйича смена мобайнидаги иш, масалан, 12 соат ишлаш, агар қонун ҳужжатларининг ҳисобга олинадиган ана шу даврдаги иш вақти нормасига риоя этиш ҳақидаги талаблари бажарилган бўлса, иш вақтидан ташқари иш деб баҳоланмайди (**муфассалроқ билиш учун 130-саволга қаранг**).

125 ИШ ВАҚТИНИ КУНБАЙ ҲИСОБГА ОЛИШ ТУШУНЧАСИ НИМАНИ АНГЛАТАДИ?

Иш вақти кунбай ҳисобга олинадиган иш режими уни шундай тақсимлашни назарда тутадик, бунда ҳар бир иш куни ва ҳар бир иш ҳафтаси муддати тегишли тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган иш муддати нормаси чегарасидан ортиб кетмайди (**муфассалроқ билиш учун 12 - 13-саволларга қаранг**). Иш кунининг аниқ муддати умумий қоидага кўра ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш сменаси жадваллари билан белгиланади ва турли вариантларни назарда тутиши мумкин.

Жумладан, олти кунлик иш ҳафтасида ходимларнинг ҳафтада беш кун 7 соатдан, дам олиш куни арафасидаги кунда 5 соат ёки тўрт кун 7 соатдан ва икки кун 6 соатдан ёхуд икки кун 7 соатдан ва тўрт кун 6,5 соатдан ишлашینی назарда тутиш мумкин.

Юқорида келтирилган вариантларнинг барчасида қонун ҳужжатларининг кунбай ҳисобга олишга бўлган талабларига риоя этилган, яъни олти кунлик иш ҳафтасида иш кунининг энг кўп муддатига риоя этиш (етти соатдан ортиқ эмас) ва ҳафтасига қирқ соат ишлаш таъминланмоқда.

Беш кунлик иш ҳафтасида қирқ соатни ишлаб бериш саккиз соатлик иш куни белгилаш йўли билан таъминланади.

Иш вақтининг айрим тоифадаги ходимлар учун белгилаб қўйилган қисқартирилган муддатини тақсимлашда кунбай ҳисобга олиш усули татбиқ этиладиган бўлса, бу талабларга худди шу тахлит риоя этилмоғи даркор.

Шундай қилиб, иш вақтини кунбай ҳисобга олишнинг ўзига хос хусусияти бу усул қўлланганда иш вақти

тақсимоти иш куни ёки иш ҳафтаси муддатининг ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки иш сменаси жадвалларида назарда тутилган ўзгаришлар эҳтимолини эътиборга олиш мумкин эмаслигида яққол кўринади. Бошқача қилиб айтганда, бир иш кунида кўп (кам) ишлаб юборилган бўлса, шу ҳафтадаги ёки бошқа ҳафтадаги бошқа бир куни кам (кўп) ишлаб бериш билан компенсациялашга йўл қўйилмайди.

Кунбай ҳисобга олинганда иш вақтини ҳисобга олиш табелида ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш сменаси жадвалида белгилаб қўйилган иш вақти муддатига мувофиқ бўлган кундалик иш муддати кўрсатилиши керак. Ана шу муддатдан ортиқ ишлаш иш вақтидан ташқари бажарилган иш ҳисобланади.

126 *ИШ ВАҚТИНИ ЖАМЛАБ ҲИСОБГА ОЛИШ ДЕГАНДА НИМА ТУШУНИЛАДИ?*

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишнинг моҳияти шундаки, иш вақтининг қонун ҳужжатларида назарда тутилган нормасига кунма-кун эмас, балки бир мунча узоқроқ вақтда – ҳисобга олинadиган даврда (ой, йил чораги, мавсум, йил ва шу каби муҳлатларда) роя этилмоғи керак. Бундай режимнинг ўзига хос жиҳати иш вақтининг жадвал бўйича кундалик ёки ҳафталик муддати иш куни ёки иш ҳафтасидаги иш соатлар нормасидан муайян доирада четлаштириш мумкин эканлигида кўринади. Шу муносабат билан кам ёки кўп ишлаб юбориш ҳоллари юзага келиши мумкин, бу ҳисобга олинadиган давр доирасида шундай мувозийлаштириб бориладики, натижада иш жадвали (ички меҳнат тартиби қоидалари) бўйича ҳисобга олинadиган даврдаги иш соатлари йиғиндиси ҳар бир тоифадаги ходимлар учун белгиланган тартибда ҳисоблаб чиқарилган шу даврдаги соатлар нормасига тенг бўлади (**63-саволга қаранг**).

127 *ИШ ВАҚТИНИ ЖАМЛАБ ҲИСОБГА ОЛИШ АМАЛДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА МУВОФИҚ КОРХОНАЛАРДА ҚАНДАЙ ЖОРИЙ ЭТИЛИШИ МУМКИН?*

Эслатиб ўтиш жоизки, Меҳнат кодекси амалга кiritилгунга қадар иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этишга корхонада бевосита Меҳнат қонунлари кодек-

сида назарда тутилган ҳолатлар бўлгандагина, шунингдек иш вақтининг бундай ҳисобини юритиш у ёки бу қонун билан айрим тоифадаги ходимлар (йўловчилар ташувчи трамвай ва троллейбуслар ҳайдовчилари ҳамда кондукторлари ва шу кабилар) учун белгиланган ҳоллардагина йўл қўйилар эди.

Илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодексига (69-модда) биноан иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш корхона касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги билан фақат ўзлуксиз ишлайдиган корхоналарда, шунингдек иш вақтининг мазкур тоифадаги ходимлар учун белгилаб қўйилган кундалик ёки ҳафталик муддатига ишлаб чиқариш шартларига кўра риоя этиш мумкин бўлмаган айрим ишлаб чиқаришларда, цехларда, участкаларда, бўлимларда ва баъзи турдаги ишларда жорий этилиши мумкин эди.

Меҳнат кодексининг 123-моддаси иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этиш тартибини бирмунча соддалаштирди, корхоналарнинг бу масалани ҳал этишдаги ҳуқуқларини кенгайтди. Илгариги Меҳнат қонунлари кодексига белгиланганидан фарқли равишда, ҳозирги кунда иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўлланиш мақсадга мувофиқ бўлган ҳамда ишлаб чиқариш масалаларини энг самарали тарзда ҳал этиш имконини берадиган, шунингдек бундай усулни қўлланиш ходимларнинг манфаатларига гўла жавоб берадиган барча ҳолларда иш вақтини ҳисобга олишнинг шу усулини жорий этиш мумкин.

Айни чоғда иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этиш ҳақидаги масалани ҳал қилиш эндиликда батамом иш берувчининг хоҳиш-истагига боғлиқ экан-да деб ҳисоблаш нотўғри бўлур эди. Шунинг ёдда тутиш керакки, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўлланиш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у гузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Бундан ташқари шунга ҳам эътибор бериш зарурки, Меҳнат кодексининг 123-моддасида корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш қўлланилганда ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилишга қаратилган бир қанча кафолатлар назарда тутилган (**муфассалроқ билиш учун 128-саволга қаранг**).

Қуйида зикр этилган кафолатларнинг аксарияти илгари қўлланилмаган ва биринчи марта қонунан тайин этилганлиги боис бу масалага алоҳида тўхталиб ўтиш лозим топилди.

Шундай қилиб, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий қилиш тўғрисидаги масалани ҳал этишда ва ҳисобга олишнинг бу усулини қўлланишда Меҳнат кодексига мустақамлаб берилган қуйидаги қоидаларни инобатта олиш керак:

- иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этиш ҳақидаги қарор иш берувчининг бир ўзи томонидан қабул қилинишига йўл қўйилмаслиги. Бундай қарор фақатгина касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилиниши мумкин.

- иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўлланиш тартиби жамоа шартномасида белгиланиши, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тайин этилиши;

- иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда ҳисобга олинган даврнинг муддати бир йилдан ортиб кетмаслиги лозим эканлиги;

- иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда қундалик иш вақтининг муддати ҳар қандай ҳолатларда ҳам ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозим эканлиги;

- жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи келишувиде ҳисобга олинган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тўғрилаб боришга қаратилган чоратадбирлар назарда тутилиши кераклиги;

- ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилишига йўл қўйилмаслиги;

- ҳомиладор аёллар, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёллар, шу-

нингдек ногиронлик гуруҳидан қатъи назар ногиронлар учун иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш уларнинг розилигисиз жорий этилишига йўл қўйилмаслиги. Бунда шуни ҳам унутмаслик лозимки, иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш ногирон ходимга жорий этилганда унинг розилигини олишдан ташқари унга бундай режимдаги иш тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлиши керак.

129 ИШ ВАҚТИНИ ЖАМЛАБ ҲИСОБГА ОЛИШНИ ЖОРИЙ ЭТИШ-ДА КОРХОНАНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ ҲАМДА АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАР МЕҲНАТ ФАОЛИЯТИНИНГ ЎЗИГА ХОС ЖИҲАТЛАРИ ҚАЙ ТАРЗДА ИНОБАТГА ОЛИНАДИ?

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этиш ҳақидаги масалани ҳал қилишда мазкур корхона ишлаб чиқариш фаолиятининг ўзига хос хусусиятлари ҳамда айрим тоифадаги ходимлар меҳнатининг ўзига хос жиҳатлари эътиборга олинishi лозим. Шу сабабли, энг аввало иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш қайси бўлинмаларда ёки қанақа доирадаги шахслар учун жорий этилишини аниқлаб олиш даркор. Айни бир пайтда ҳар бир ходим учун белгилаб қўйилган иш вақтини ҳисобга олиш туркумини тугаллашни ҳамда унга смена оралиғидаги ва одатдаги (умумий) дам олиш кунлари берилишини таъминлайдиган календарь давр аниқланади.

Амалиётнинг кўрсатишича, смена бўлиб ишланадиган кўпгина корхоналарда муддати ўн кун ёки икки ҳафтадан иборат бўлган давр иш вақти ҳамда дам олиш вақтини ҳисобга олиш учун энг мақбул давр деб қаралади.

Аҳолига хизмат кўрсатиш мақсадида ҳар куни, шу жумладан дам олиш кунлари ҳам йўлга чиқадиган шаҳар транспорти ҳайдовчиларининг иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш учун, масалан, кўпинча ҳисобга олинадиган давр бир ой қилиб белгиланади.

Бажариладиган вазифалар ҳажми, одатда, бир маромда бўлмайдиган корхоналарда (қурилиш-монтаж корхоналари, ўрмон хўжалиги, балиқчилик, қишлоқ хўжалиги корхоналари ва шу кабиларда) ҳисобга олинадиган даврнинг муддатини узунроқ (йилнинг чораги, ярим йил, ҳатто бир йил) қилиб белгилаш талаб этилади.

Корхонада иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда ишлаб чиқариш календари тузиб, унда мазкур корхона билан меҳнатга оид муносабат ўрнатган ходимларнинг ҳар бир тоифаси учун иш вақтининг танлаб ҳисобга олинадиган ва

бошқа календарь даврлардаги (ойлик, йилнинг муайян чорагига мўлжалланган, ярим йиллик, йиллик) нормалари ҳисобини чиқариб қўйиш зарур (**муфассалроқ билиш учун 120-саволга қаранг**).

Шундан кейин иш сменаси (иш) жадваллари, ҳисобга олинадиган даврдаги иш сменаси муддати, иш сменалари, дам олиш кунлари сони, тушлик ва бошқа турдаги танаффусларга ажратиладиган вақт, ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтининг умумий муддати ва шу кабиларни тузиш, тасдиқлаш ҳамда ходимлар эътиборига етказиш тартиби аниқлаб олинади (**муфассалроқ билиш учун 68-саволга қаранг**).

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишга тааллуқли масалалар (бу усул татбиқ этиладиган шахслар доираси, ҳисобга олинадиган даврнинг, иш сменасининг муддати, кундалик ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ҳисобга олинадиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тўғрилаб боришга қаратилган чоратадбирлар ва шу сингари масалалар) корхонанинг локал норматив ҳужжатларида, энг аввало жамоа шартномасида ва ички меҳнат тартиби қоидаларида акс эттирилмоғи лозим. Бундан ташқари, агар ишлаб чиқариш, технология ва бошқа йўналишдаги шароитлар иш вақтининг нормал муддатидан анчагина четлашишни ёки иш вақтини жамлаб ҳисобга олишнинг турли вариантлари жорий этилишини тақозо қилса, мабодо мазкур тармоқ ходимлари учун иш вақти ҳамда дам олиш вақти режими тўғрисидаги низом марказлашган тартибда тасдиқланган бўлмаса, мазкур корхонанинг барча ёки айрим ходимлари учун ана шундай низомни ишлаб чиқиб тасдиқлаш мақсадга мувофиқдир.

Бундай низом жамоа шартномасига илова шаклида ёки корхонанинг иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб тасдиқланадиган мустақил локал норматив ҳужжати шаклида расмийлаштирилиши мумкин (**учинчи қисм, 6-иловага қаранг**).

130 *ИШ ВАҚТИНИ ЖАМЛАБ ҲИСОБГА ОЛИШДА ИШ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ БАЖАРИЛГАН ИШ ҚАНДАЙ АНИҚЛАНАДИ?*

Иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда ходимнинг ҳисобга олинадиган у ёки бу даврга мўлжалланган нормадан ташқари ишлаган вақтининг ўзигагина иш вақтидан ташқари бажарилган иш дея янглиш қараш амалиётда кўп

учраб туради. Масалан, ходим белгилаб қўйилган ойлик норма – 165 соат ўрнига ўша ойда 172 соат ишлади дейлик. Кўрсаткичларга қараладиган бўлса, иш вақтидан ташқари у фақат етти соат ишлаган кўринади. Амалда эса иш вақтидан ташқари ишланган муддатни тўғри аниқлаш учун бу кўрсаткичлар камлик қилиши ҳам мумкин.

Шу боис, энг аввало, иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда мазкур ходимга иш вақтининг қайси режими белгиланганлигини билиш керак.

Чунончи, агар иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда иш жадвалида иш куни ёки сменанинг аниқ муддати белгиланмай (айтайлик, ҳар иш кунида (сменада) ходимга бажариш учун ҳар хил вақт талаб қиладиган янги топпириқ бериладиган бўлиб) фақатгина ҳисобга олинадиган муайян даврдаги аниқ иш кунлари-ю, ишлаб бериши лозим бўлган иш вақтининг умумий муддати (нормаси) кўрсатилган бўлса, ҳисобга олинадиган даврда иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларининг умумий миқдори ҳақиқатда ишланган вақт билан шу даврга белгиланган иш соатлари нормаси ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади. Бинобарин, ишнинг бундай режимида юқорида келтирилган мисолдаги жавоб (иш вақтида бажарилган иш етти соатни ташкил этганлиги) тўғри бўлади.

Иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда иш жадвалида кундалик ишнинг аниқ муддати ҳисобга олинадиган муайян даврдаги иш вақтининг нормал муддатини сақлаш шарти билан белгилаб қўйиладиган (ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги керак) бўлса, иш вақтидан ташқари ишланган вақтни бошқача йўсинда аниқлаш зарур. Иш жадвалига ходим ҳам, иш берувчи ҳам риоя этиши шарт. Демак, ходим ишни вақтидан аввал қолдириб, ташлаб кетишга ҳақли эмас, иш берувчи эса иш жадвалида белгиланганидан ташқари вақтдаги ишга ходимни унинг розилигисиз жалб этишга ҳақли эмас.

Бундай ҳолларда ходимнинг иш жадвали бўйича кундалик иш (смена) муддатидан ташқари иш берувчининг фармойишига биноан ишлаган вақти иш вақтидан ташқари ишланган вақт саналади.

Чунончи, корхона беш кунлик иш ҳафтасида икки сменада 16 соатлик (биринчи сменада 10, иккинчи сменада эса 6 соатлик) иш режимида ишляпти дейлик. Ҳисобга олинадиган давр икки ҳафта деб белгиланган, шу муддат мобайнида ходимлар жами 80 соат (ҳафтасига 40 соатдан) ишляшлари керак.

Айтайлик, иш берувчининг фармойишига биноан ходим биринчи ҳафта беш кун 12 соатдан, иккинчи ҳафтада эса беш кун 4 соатдан ишлаган. Икки ҳафтада (ҳисобга олиннадиган давр мобайнида) у умумий ҳисобда қонун ҳужжатларида белгиланган норма доирасида (ўрта ҳисобда ҳафтасига 40 соатдан) ишлаганлигига қарамай, иш вақтининг бундай режимида мазкур ходим иш вақтидан ташқари 10 соат (беш кун кунига икки соатдан) ишлаган деб саналиши керак.

Иш вақтидан ташқари ишларни аниқлашнинг шунга ўхшаш принципитга мослашувчан иш вақти режимида (**муфассалроқ билиш учун 77-саволга қаранг**) ишловчиларнинг иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда рияз этиш лозим.

Шундай қилиб, иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда иш вақтидан ташқари иш ходимнинг белгиланган иш вақти режимида қараб икки вариант асосида аниқланиши мумкин.

Биринчи вариантга кўра, иш вақтидан ташқари ишланган вақт ходимнинг ҳақиқатда ишлаган вақти билан ҳисобга олиннадиган муайян давр учун унга белгилаб берилган иш соатлари нормаси ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади. Ходимнинг иш вақти режими ҳисобга олиннадиган даврдаги иш кунларини уларнинг аниқ муддатларини белгиламаган ҳолда назарда тутган, кундалик иш (смена) муддати ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги ҳусусидаги шартга рияз этилиши таъминланган тақдирдагина бу вариантдан фойдаланилади.

Иккинчи вариантга кўра, иш вақтидан ташқари ишланган вақт ҳар бир иш кунига ҳақиқатда ишланган вақт билан иш жадвалида белгилаб қўйилган унинг аниқ муддати ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади. Ходимнинг иш вақти режими ҳисобга олиннадиган давр учун унга белгилаб берилган иш вақти нормаси сақланиб қолган ҳолда иш кунининг турли, ammo аниқ, яъни 12 соатдан кўп бўлмаган муддатини назарда тутган тақдирдагина бу вариантдан фойдаланилади.

131 Иш вақтидан фойдаланилишини ҳисобга олиш корхонада қай тартибда амалга оширилиши мумкин?

Уқорироқда айтиб ўтилганидек (**123-саволга қаранг**), амалиётда «иш вақтини ҳисобга олиш» атамаси хо-

димнинг ҳақиқатда ишлаган вақтини қайд этиш бўйича тегишли ҳужжатларни юритиш таомилини ифодалаш учун ҳам ишлатилади.

Шуни эслатиш жоизки, илгари вазирликлар билан идоралар ўз тасарруфларидаги корхоналар учун марказлашган тартибда тасдиқланган Саноатда ва қурилишда меҳнат ва иш ҳақини ҳисобга олиш бўйича асосий низомларга мувофиқ меҳнат ва ишлаб чиқариш хусусиятларини инобатга олган ҳолда йўриқномалар ишлаб чиқардилар. Собиқ Иттифоқнинг Марказий статистика бошқармаси томонидан 1970 йил 14 декабрда тасдиқланган меҳнатни ҳисобга олиш бўйича идоралараро намунавий шакллар асосида бу борадаги ҳисобни юритишнинг бирламчи ҳужжатлари ҳудди шу тахлит ишлаб чиқилди ҳамда тасдиқланди.

Мазкур низомлар ва йўриқномалар иш вақтини ҳисобга олиш иштини юритишга доир асосий талабларни қамраб олган бўлиб, уларнинг Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонун ҳужжатларига зид бўлмаган қисмидан ҳозирги кунда ҳам амалиётда фойдаланиш мумкин.

Иш вақтидан фойдаланилишини ҳисобга олиш қуйидагиларни назорат қилишни таъминлайдиган тарзда ташкил этилмоғи керак:

- ходимларнинг ишга ўз вақтида келиши ҳамда ишдан иш кунни тутаганидан кейин кетиши;

- иш вақтидан ва ишдаги танаффуслардан тўғри фойдаланилиши;

- нормал меҳнат шароитларида ҳамда бундай меҳнат шароитларидан четлашилганда (бекор туриб қолиниши, иш вақтидан ташқари, тунги вақтда, дам олиш ва байрам кунларида ишлаш ва шу кабилар) ходимларнинг ҳақиқатда ишлаган вақти.

Ходимларнинг ишга ўз вақтида келиши ҳамда ишдан ўз вақтида кетиши устидан назорат қуйидаги тизимлардан фойдаланиш йўли билан ташкил этилиши мумкин:

- варақчали тизим – назорат соатлари ёрдамида;

- жетонли тизим – табель жетонлари ва маркаларини қўллаган ҳолда;

- рухсатномали тизим – рухсатномалар олиш ва топшириш воситасида;

- билдиргили-қайдномали тизим – таркибий бўлинмалар, бўлимлар, участкалар раҳбарларидан олинадиган билдиргилардан ёки табель қайдномаларидан фойдаланган ҳолда;

- назорат-ўтказиш қурилмалари ёрдамида.

Корхоналарда бундай ишни юритиш учун аралаш тизимлардан, шунингдек механик, электрон ва бошқа хил махсус воситаларни ишлатган ҳолда ёки ишлатмай ўзга усул ҳамда услублардан фойдаланилиши ҳам мумкин.

Иш вақти ҳамда дам олиш вақтидан ходимларнинг фойдаланишини ҳисобга олишнинг корхонада ўрнатилган тартиби ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки корхонада амалда бўлган иш вақти ҳамда дам олиш вақти ҳақидаги махсус низомда акс эттирилган, уларда ҳисобга олишнинг мақбул топилган усулидан ташқари бу ишни юритиш учун масъул деб белгиланган мансабдор шахслар ҳам кўрсатилган бўлиши керак. Бу гап, энг аввало, белгиланган иш ўринлари рўйхатида ҳисобни юритиш учун штатли ходимлар (табелчилар) бўлиши назарда тутилмаган корхоналарга тегишли. Бундай корхоналарда ҳисобни юритиш вазифаси кадрлар билан ишлаш хизмати ходимларига, таркибий бўлинмалар, бўлимлар, хизматлар, участкалар раҳбарлари ва бошқа мансабдор шахсларга яқка тартибда ёки локал йўсинда юкланиши мумкин.

Ходимнинг ишлаган вақтини қаерда ва қай усул билан қайд этиб бориш лозимлигини аниқлаб олиш ҳам жуда муҳимдир. Бошқача қилиб айтганда, иш вақтини ҳисобга олиш табелининг (китобининг, дафтарининг, варақчасининг) энг қулай шаклини, иш вақти жамлаб ҳисобга олинadиган бўлганда эса, бундан ташқари ҳисобга олинadиган даврдаги иш вақти ҳамда дам олиш вақти ҳисобини юритишнинг қўшма (жамлама) қайдномаси шаклини аниқлаб олишда гап кўп.

Шуниси ҳам борки, иш вақтининг айрим даврлари учун ҳақ бир хилда тўланмайдиган ҳолларда ходимнинг ана шу даврларнинг ҳар бирида ишлаган вақти муддати (тунги вақтдаги, иш вақтидан ташқари вақтдаги иш муддати, бекор туриб қолинган вақт, алоҳида топшириқлар бажарилган давр, хизмат сафарларида бўлинган вақт ва шу кабилар) алоҳида-алоҳида ҳисобга олиб борилиши керак. Бундай ҳисоб юритиш вариантларидан бири билан танишиш учун **учинчи қисм, 6-иловага қаранг.**

Шуни ёдда тутиш зарурки, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг Истиқболни белгилаш ва статистика давлат қўмитаси томонидан 1995 йил 4 январда тасдиқланган Ёлланиб ишловчилар сони ва иш ҳақи статистикаси йўриқномасининг 16-бандига биноан иш вақтидан фойдаланилишини ҳисобга олиш табелида ишга келма-

ганлик сабаби, тўлиқсиз иш куни, иш вақтидан ташқари ишлаганлик ва нормал иш шaroитларидан бошқа йўсиндаги четлашмишлар лозим даражада расмийлаштирилган хужжатлар (вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақлари, бекор туриб қолинганлик варақлари, давлат ёки жамоат вазифалари бажарилганлиги тўғрисидаги маълумотномалар ва шу кабилар) асосидагина белгилаб борилмоғи керак.

Корхона билан меҳнат шартномаси тузган ҳар бир ходимга табель рақами берилади, бу рақам меҳнат ва иш ҳақи ҳисобига доир барча хужжатларда келтирилади ҳамда ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин ҳам камида бир-икки йил унинг номида сақланиб туради. Бинобарин, ходимни ҳисобга олиш табелига (варақчасига, дафтарига, китобига) тартиб рақами билан эмас, табель рақамини кўрсатган ҳолда киритадилар.

Мазкур табелда (варақчада, дафтарда, китобда) ҳақиқатда ишланган вақт, яъни ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариш учун ички меҳнат тартиби қоидаларига, иш жадвалига мувофиқ ёки иш берувчининг фармойишига биноан чиндан ҳам иш жойида бўлган вақт ҳисобга олинмоғи керак.

Меҳнат тўғрисидаги қонун хужжатларида ёки бошқа норматив хужжатларда назарда тутилган ҳолларда китобимизнинг бошларида тушунтириб ўтилганидек (**6-саволга қаранг**), иш вақтининг бошқа муайян муддатлари ишдаги айрим танаффуслар, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар, иш бошлашга тайёргарлик кўриш ва ишни тугатиш билан боғлиқ юмушлар (наряд, асбоб-ускуна олиш, автотранспортга ёнилғи қўйдириш, йўлга чиқиш олдида тиббий кўриқдан ўтиш, иш жойини йиғиштириб тозалаш, тайёрланган маҳсулотни топшириш ва шу кабилар) ҳам ҳисобга олинади, зотан улар иш вақтига киритиладиган бўлгани учун ҳам ҳақиқатда ишланган вақт қаторида ҳисобга олинмиши керак.

Иш вақтининг ҳисобга олинмиши лозим бўлган барча даврларини шартли ёки рақамли (кодли) белгилар, шу жумладан башарти Истиқболни белгилаш ва статистика давлат қўмитаси томонидан 1995 йил 4 январда тасдиқланган Ёлланиб ишловчилар сони ва иш ҳақи статистикаси йўриқномаси талабларига риоя этиш таъминланадиган бўлса, амалиётда илгари ҳам ишлатиб келинган белгилар билан белгилаш мумкин.

Ходимни муайян рақам остида табелга киритиш ва табелга тегишли белгиларни қўйиб бориш кадрларни ҳисобга олишга оид бирламчи ҳужжатлар асосида амалга оширилади. Ишга қабул қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш тўғрисидаги, таътил бериш, хизмат сафарига, ҳарбий йинин ёки ўқув таътилига юбориш тўғрисидаги буйруқлар, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси ва шу кабилар бирламчи ҳужжатлар сирасига киради.

Иш вақтидан ташқари вақтда бажарилган иш соатлари ҳисобини юритиш учун бундай ишлар бажарилганлигига оид лозим даражада расмийлаштирилган, ишланган вақт ва бошқа керакли маълумотлар кўрсатилган ҳужжатлардан фойдаланилади.

Ходимларнинг бекор туриб қолинган вақтини ҳисобга олиш тегишли ҳужжатлар (бекор туриб қолинганлик варақлари, бекор туриб қолинганлик тўғрисидаги жамлама қайдномалар ва шу кабилар) асосида амалга оширилади.

Иш вақтидан фойдаланилиши ҳисоби иш вақтини ҳисобга олиш табелларида юритилади. бу табелларда ходимнинг ҳақиқатда ишлаган вақти, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақти, бекор туриб қолинган вақтлар, дам олиш кунлари, таътилар, прогул ва шу сингарилар корхонада ўрнатилган тартибда ҳар куни белгилаб борилади.

ИККИНЧИ ҚИСМ. ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

1 БОБ. ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ ТУШУНЧАСИ ВА ТУРЛАРИ

1.1. УМУМИЙ МАСАЛАЛАР

132 ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА ДАМ ОЛИШ ҲУҚУҚИНИНГ ҚАНДАЙ АСОСИЙ КАФОЛАТЛАРИ НАЗАРДА ТУТИЛГАН?

Халқаро-ҳуқуқ ҳужжатларида ва Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатларида дам олиш ҳуқуқига, уни амалга оширишга қаратилган кафолатларни мустаҳкамлашга катта эътибор берилган.

Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон декларациясининг 24-моддасида эълон қилинганидек, ҳар бир инсон дам олиш

ва бўш вақт ҳуқуқига, шу жумладан иш кунининг оқилона чекланиши ҳамда ҳақ тўланадиган даврий таътил олиш ҳуқуқига эгадир. Умумжаҳон декларациясининг ана шу қонидаси Иқтисодий, ижтимоий ва маданий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро пактда, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг бир қанча конвенцияларида ҳамда бошқа талайгина муҳим халқаро ҳужжатларда янада ривожлантирилди ва аниқлаштириб берилди.

Дам олиш ҳуқуқи Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 38-моддасида, Меҳнат кодексида, бошқа бир қанча миллий қонун ҳужжатларимизда мустаҳкамлаб берилгандир.

Ҳар бир ходим дам олиш ҳуқуқининг энг асосий кафолатларидан бири иш вақти муддатининг чекланганлигидир. Иш вақти муддати чегарасининг қонун ҳужжатларида қатъий белгилаб қўйилганлиги, бир тарафдан, ҳар қандай ҳолатда ҳам иш муддати белгилаб қўйилган норманинг юқори даражасидан ошиши мумкин эмаслигини англатади, иккинчи тарафдан эса корхоналарга ходимлар учун меҳнатга тўланадиган ҳақ миқдорини камайтирмаган ҳолда ўз маблағлари ҳисобидан иш вақтининг қисқартирилган муддатини жорий этиш имкониятини беради.

Дам олиш ҳуқуқининг энг муҳим ҳуқуқий кафолатларидан яна бири дам олиш вақти турларининг қонун ҳужжатлари асосида мустаҳкамлаб берилганлиги (**136-саволга қаранг**) ҳамда аксариятининг энг кам муддати аниқлаб қўйилганлигидир. Чунончи, Меҳнат кодексида асосий таътиллارнинг, шу жумладан узайтирилган асосий таътиллارнинг, шунингдек қўшимча таътилларнинг энг кам муддати қатъий белгилаб қўйилганлиги ходимларга тегишли муддатдаги таътил берилиши шарт эканлигини англатишдан ташқари бундай таътиллار муддатини корхона ўз маблағлари ҳисобидан узайтириш ҳуқуқига эга эканлигини ҳам билдиради. Шунга эътибор бериш кераки, ходимга дам олиш вақтининг ҳар хил турларини бериш даврийлиги ҳам қонун томонидан тартибга солиб турилади. Масалан, дам олиш ва овқатланиш учун танаффуслар ҳар кунги иш куни мобайнида бериб борилади; ходим дам олиш кунлари ҳафталик дам олиш ҳуқуқига эга, меҳнат таътиллари ҳар йили берилиши лозим.

Шуни ёдда тутиш зарурки, Меҳнат кодексининг 8-моддасига мувофиқ ҳар бир шахснинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатланади, бу ҳимоя меҳнат тўғриси-

даги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар, шунингдек меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан амалга оширилади. Меҳнат кодекси якка тартибдаги меҳнат низоларини судга қадар мажбурий йўсинда кўриб чиқишнинг илгари қўлланиб келинган тартибини бекор қилди. Шу сабабли ўзининг дам олиш ҳуқуқи иш берувчи томонидан бузилган деб ҳисобловчи ходим бевосита судга мурожаат этишга ҳамда бузилган ҳуқуқлари тикланишини талаб қилишга, бундан ташқари иш берувчининг гайриқонуний хатти-ҳаракатлари унга зарар, шу жумладан маънавий зиён етказган ҳолларда етказилган зарарнинг ўрни қопланишини талаб этишга ҳақлидир.

Ходимнинг дам олиш ҳуқуқи мансабдор шахслар томонидан бузилиши меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузиш тариқасида баҳоланади, бундай қилганлик учун айбдор мансабдор шахслар белгиланган тартибда жавобгарликка тортилиши мумкин.

133 *ХОДИМ ТОМОНИДАН ДАМ ОЛИШ ҲУҚУҚИНИНГ АМАЛГА ОШИРИЛИШИ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ МАНФААТЛАРИГА МОСКЕЛАДИМИ?*

Танаффус ва дам олишларсиз, дам олиш кунлари ва таътилларсиз ишлаш, сафарбарлик тарзида, таъбир жоиз бўлса, ялписига ёпирилиб ҳамда ура-урачилик билан ишлашни яхши кўрадиган раҳбарлар, юмшоқроқ қилиб айтганда янглишадилар, очикчасига кўчадиган бўлсак, ходимнинг манфаатларигагина эмас, балки ишлаб чиқариш манфаатларига ҳам зарар келтирадилар.

Тажриба шундан яққол далолат берадики, бундай иш режимида юксак меҳнат унумдорлиги вақтинча бўлиб, кўпга чўзилмайди. Гировард натижада эса бундай ишлаш муқаррар равишда меҳнатда майиб бўлиш, касб касалликларини келтириб чиқаради, иш кучлари мудда тидан олдин ишдан чиқиши ва шунинг оқибатида ижтимоий чиқимлар кескин кўпайишига олиб келади.

Меҳнатга оид муносабатларни ташкил этиш тажрибасининг кўрсатишича, ҳар қандай ишлаб чиқаришдаги барқарорлик ва изчиллик, юқори меҳнат унумдорлигининг энг муҳим омилларидан бири иш вақти билан дам олиш вақтини оқилона уйғунлаштиришга эришишдан иборатдир.

134

ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ ТУШУНЧАСИ НИМАНИ АНГЛАТАДИ, ХОДИМ МЕҲНАТ МАЖБУРИЯТЛАРИНИ БАЖАРИШДАН ОЗОД ЭТИБ ҚЎЙИЛГАН БОШҚА ВАҚТЛАРДАН У НИМАСИ БИЛАН ФАРҚ ҚИЛАДИ?

Меҳнат кодексининг 126-моддасига биноан дам олиш вақти – ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан холи бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир.

Шунга эътибор берип жоизки, дам олиш вақтини ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан озод этиб қўйилган бошқа вақтлардан фарқловчи белги унинг ишдан холи бўлган вақтдан ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин эканлигидир. Худди шу сабабли ходим ишдан озод этиб қўйилган ва меҳнат вазифаларини бажариш билан банд бўлмаган (масалан, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, таълим олиш, малака ошириш ва шу кабилар билан боғлиқ ҳолда) бошқа даврлар дам олиш вақтига киритилмайди, чунки ходим бундай даврлардаги вақтни ўзи хоҳлаганидек тасарруф этиш ва ундан ўз ихтиёрига кўра фойдаланиш имкониятига эга эмас.

Ижтимоий таътиллار ҳам дам олиш вақтига киритилмайди, негаки уларнинг ҳаммаси тамомила белгилаб қўйилган мақсадга эга бўлади (**137-саволга қаранг**). Ходимга бундай таътиллари дам олиш ҳамда иш қобилиятини тиклаш учун эмас, балки, масалан, болани парваришлаш учун, ўқиш учун, дарслик ёзиш билан боғлиқ иш учун, номзодлик ёки докторлик диссертациясини ёқлаш ва шу каби мақсадлар учун берилади.

135

МЕҲНАТ КОДЕКСИ ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШГА ҚАНАҚА ЯНГИЛИКЛАР КИРИТДИ?

Дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш борасидаги ўзгаришларнинг аксарияти меҳнатга оид муносабатларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг Меҳнат кодексига янги модели тақозоси бўлиб, ходим билан иш берувчига кўпгина масалаларни, шу жумладан илгари марказлаштирилган тартибда қатъий тартибга солиб келинган масалаларни ўзаро манфаатларни инобатга олган ҳолда мустақил ҳал этиш имконияти берилди.

Аҳамияти жиҳатидан, назаримизда, энг салмоқли бўлган қуйидаги асосий янгиликларга тўхталиб ўтамиз.

1. Энг аввало, умумий тусга эга бўлган, яъни дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг барча масалаларига тааллуқли ўзгаришларни айтиб ўтиш лозим. Меҳнат кодексига назарда тутилган барча кафолатларга, шу жумладан, бундай қараганда, илгариги Меҳнат қонунлари кодексига қоидаларини такрорловчи кафолатларга эндиликда ёлланиб ишлаётган барча шахслар учун қонун ҳужжатлари билан белгилаб берилган минимал кафолатлар сифатида қараш лозим. Бинобарин, заруратга қараб, қолаверса иш берувчида маблағлар бўлса, бу кафолатлар қўламини шартномавий ҳужжатлар асосида кенгайтирилиши мумкин.

2. Меҳнат кодекси илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда иш бошланганидан кейин қанча вақт ўтгач дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш керак эканлигини белгилаб бермайди ҳамда танаффуснинг энг узоқ муддатини чеклаб қўймайди (**муфассалроқ билиш учун 138-саволга қаранг**).

3. Маълумки, илгари корхона ходимларига иш куни мобайнида қонун ҳужжатларида назарда тутилган танаффусларнинг ўзинигина жорий этиш мумкин эди. Эндиликда, Меҳнат кодекси 127-моддасининг тўртинчи қисмига биноан иш вақтида қонун ҳужжатларида назарда гутилмаган бошқа танаффуслар бериш шартли корхонанинг локал норматив ҳужжатларида белгилаб қўйилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 141-саволга қаранг**).

4. Меҳнат кодекси кундалик дам олиш вақтининг одатдагидан бошқача, яъни энг кам муддатини (камида 12 соат) белгилаб берди (маълумки, илгари бу муддат тушлик танаффус вақтини ҳам қўшганда олдинги иш куни (смена) муддатининг икки қисмидан кам бўлмаслиги лозим эди). Шунини таъкидлаш ўринлики, ҳозир амал қилиб турган Кодекс кундалик дам олишнинг мазкур муддати ҳар бир ходимга унинг иш куни мобайнида дам олиш ва овқатланиш учун фойдаланган танаффус вақтини инобатга олмаган ҳолда таъмин этилишини талаб қилади (**муфассалроқ билиш учун 143-саволга қаранг**).

5. Илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодексига ҳафталик дам олишнинг минимал муддатини соат ҳисобида белгилаб қўйган эди (камида 42 соат). Меҳнат кодекси бундай талабни илгари сурмайди, балки ходимга ҳар бир иш ҳафтаси тугаганидан кейин дам олиш кунлари берилишини кафолатлайди, дам олиш кунлари миқдори (икки

кун ёки бир кун) корхонада жорий этилган иш ҳафтаси турига боғлиқдир. Чунончи, Меҳнат кодексининг 129-моддасига биноан беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтасига икки дам олиш кунни, олти кунлик иш ҳафтасида эса, бир дам олиш кунни берилади (**муфассалроқ билиш учун 147-саволга қаранг**).

6. Меҳнат кодекси ходимларнинг кундалик ва ҳафталик дам олишдан фойдаланишдаги кафолатларини анчагина оширди. Ҳозирги вақтда ходим ўзига белгилаб берилган иш кунни муддати тугаганидан кейин ўзи рози бўлмаса, уни ҳар қандай ҳолатда ҳам ишга жалб этиш мумкин эмас (**муфассалроқ билиш учун 102-саволга қаранг**). Бундан ташқари ходимларни дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб этишнинг янги тартиби мустаҳкамлаб берилди, шунингдек бундай ишларни бажаришда қўшимча чеклашлар назарда тутилди (**муфассалроқ билиш учун 92 - 95-саволларга қаранг**).

7. Меҳнат кодекси ходимга иш берувчи иш ҳақини сақлаган ҳолда ишдан озод этиб қўйиладиган қўшимча кунлар бериши шарт бўлган ҳолатлар рўйхатини анчагина кенгайтирди (**муфассалроқ билиш учун 161-саволга қаранг**). Бундан ташқари Меҳнат кодекси корхонанинг локал норматив ҳужжатларида ёки ходим билан меҳнат шартномаси тузилаётганда эндиликда қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган ишдан озод этиб қўйиладиган кунлар сонини кўпайтиришдан ташқари ходимга ишдан озод этиб қўйиладиган кунлар берилиши лозим бўлган бошқа қўшимча ҳолатларни назарда тутиш хусусида шартлашиб олишга йўл қўяди.

8. Маълумки, илгари ўриндошлик асосида ишловчиларнинг аксарияти ҳақ тўланадиган меҳнат таътили олиш ҳуқуқидан фойдаланмасди. Мавсумий ишларда банд бўлган ва икки ойгача бўлган муддатга меҳнат шартномаси тузган шахслар бундай ҳуқуқдан мосуво эди. Меҳнат кодекси (133-модда) бундай чеклашларни бекор қилди. Иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган ҳар бир ходим, шартноманинг амал қилиш муддатидан қатъи назар, эндиликда йиллик ҳақ тўланадиган меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга (**муфассалроқ билиш учун 172-саволга қаранг**).

9. Узайтирилган таътил олиш ҳуқуқидан фойдаланувчи шахслар доираси кенгайди. Хусусан эндиликда узайтирилган таътил (30 календарь кун) ҳар йили ногиронлар меҳнатидан фойдаланишга махсус мўлжалланган корхоналарда (бўлинмаларда)гина эмас, балки умуман иш-

лаётган барча I ва II гуруҳ ногиронларига бериладиган бўлди (**муфассалроқ билиш учун 181-саволга қаранг**).

10. Меҳнат кодекси илк бор маблағлари бўлган корхоналарга қонун ҳужжатларида назарда тутилган узайтирилган ва қўшимча таътиллار муддатини шартномавий ҳужжатлар билан қўпайтиришга, бундай таътиллارни корхонанинг бошқа ходимлари учун ҳам белгилашга, шунингдек ходимларга қўшимча таътилларнинг бошқа турларини бериш тўғрисида низомлар ишлаб чиқишга имкон беради (**муфассалроқ билиш учун 176-саволга қаранг**).

11. Кодексида биринчи марта оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун ходимларга қўшимча таътил бериш назарда тутилган (**муфассалроқ билиш учун 186-саволга қаранг**).

12. Ноқулай меҳнат шароитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътиллار муддатини белгилашнинг меҳнат шароитлари бўйича иш жойларини аттестациялаш натижаларига асосланган янги тартиби белгиланди (**муфассалроқ билиш учун 187 - 188-саволларга қаранг**).

13. Меҳнат кодекси йиллик асосий ва қўшимча таътилларни жамлаш тартибини анчагина ўзгартирди. Эндиликда барча қўшимча таътиллар асосий минимал таътил билан (15 иш куни) ёки асосий узайтирилган таътил билан жамланиши лозим. Бу билан илгари таътилларни жамлашда қўлланилган қўпгина чеклашлар олиб ташланди (**муфассалроқ билиш учун 201-саволга қаранг**).

14. Ҳозирги вақтда меҳнат таътилларини жамлашда фақат битта чеклаш назарда тутилган, яъни бундай таътилларнинг умумий муддати 48 иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас. Шуниси ҳам борки, бундай чеклашни қўлланишда у фақат қонун ҳужжатларида назарда тутилган таътилларнинг ўзига татбиқ этилиши лозимлигини ҳамда корхоналарда ўз маблағлари ҳисобидан белгилашчи таътилларни жамлашда мажбурий тусга эга эмаслигини эътиборда тутиш фоят муҳимдир (**муфассалроқ билиш учун 202-саволга қаранг**).

15. Меҳнат таътиллари бериш ва бу таътиллардан фойдаланиш тартибига анчагина ўзгартиришлар киритилди. Ишга кирган ходим ишнинг биринчи йили учун таътилдан фойдаланиш ҳуқуқи илгари амал қилган қонун ҳужжатларида назарда тутилганидек ўн бир ой эмас, эндиликда олти ой ўтганидан кейин юзага келади (**муфассалроқ билиш учун 226-саволга қаранг**).

16. Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблаб чиқиш тартиби ўзгарди. Эндиликда бу стажга қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган даврлардан ташқари тармоқ келишувлари, жамоа шартномаси, корхонанинг бошқа локал норматив ҳужжатларида, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилиши мумкин бўлган бошқа даврлар ҳам киритилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 206,218-саволларга қаранг**).

17. Меҳнат таътилини келаси иш йилига кўчириш тартиби ҳам анчагина ўзгарди: бунинг учун илгари бўлганидек касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги талаб этилмайди; ходимнинг розилиги билан таътилнинг ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми (авваллари таътилнинг ҳаммаси) кейинги иш йилига кўчирилиши; ходимнинг розилиги бўлган тақдирда ҳам амалдаги тартибга кўра эндиликда вояга етмаганлар учун белгиланган узайтирилган таътилларни, шунингдек меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун бериладиган йиллик қўшимча таътилларни кўчиришга йўл қўйилмайди.

18. Меҳнат кодекси таътил ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши лозим бўлган ходимлар доирасини анча кенгайтди. Хусусан ишлаётган эркакларга йиллик меҳнат таътилини биринчи марта уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида бериш кўзда тутилди (**муфассалроқ билиш учун 221-саволга қаранг**). Бундан ташқари ҳозирги вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат таътилидан ўзлари учун қулай вақтда фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган ходимлар доираси шартномавий ҳужжатлар билан тўлдирилиши ҳам мумкин.

19. Кодекс, агар ходим таътилнинг бошланиш вақти тўғрисида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бошлангунга қадар таътил даври учун ҳақ тўланмаган бўлса, таътилни бошқа вақтга кўчиришни талаб қилиш ҳуқуқини ходим учун мустақамлаб бериш тарзидаги кафолатни биринчи марта белгилаб қўйди (**муфассалроқ билиш учун 234-саволга қаранг**).

20. Илгариги Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда Меҳнат кодексида таътилни қисмларга бўлиш тартиби қоидаси расамадга солинди ҳамда ходимларга таътилни қисмларга бўлишда бериладиган кафолатларни (таътилни ходимнинг хоҳишига кўра унинг ёзма аризаси асосида қисмларга бўлишга йўл қуйилиши мумкинлиги, таътилнинг бир қисми ўн икки иш кунидан кам бўлмас-

лиги ва шу кабилар) мустаҳкамлаб берди **(муфассалроқ билиш учун 241-саволга қаранг)**.

21. Кодексда ходимни таътилдан чақириб олиш тартиби ҳам биринчи бор расамадга солинди **(муфассалроқ билиш учун 242-саволга қаранг)**.

22. Таътилниң муайян қисмини (ўн беш иш кунидан ортиқ қисмини) пуллик компенсация тўлаш билан алмаштириш имконияти мустаҳкамлаб берилди. Бундай компенсация илгариги Меҳнат қонунлари кодексиди назарда тутилган ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилингандагина эмас, балки ходимнинг хоҳишига кўра, агар тарафлар тегишли келишувга эришган бўлса, иш даврида ҳам тўланиши мумкин **(муфассалроқ билиш учун 254-саволга қаранг)**.

23. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда унинг меҳнат таътилидан асли ҳолида фойдаланиши мумкинлиги биринчи бор назарда тутилган бўлиб, ундан фойдаланиш тартиби ҳам илк бор расамадга солинди **(муфассалроқ билиш учун 248-саволга қаранг)**.

24. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил муддатини аниқлашнинг янги тартиби белгиланди. Меҳнат кодекси 150-моддасининг биринчи қисмига биноан ҳозирги вақтда бундай таътил муддати илгари бўлганидек қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилмайди, балки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади **(муфассалроқ билиш учун 260 - 261-саволларга қаранг)**.

25. Меҳнат кодекси ходимга унинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилиши керак бўлган ҳолатларни назарда тутишдан ташқари корхоналарга бундай ҳолатларни шартномавий ҳужжатларда шарт қилиб қўйиш имкониятини ҳам беради **(муфассалроқ билиш учун 267-саволга қаранг)**.

26. Кодексда ижтимоий таътилларга алоҳида ўрин берилган бўлиб, махсус модда шу масалага бағишланган. Бундай таътиллардан белгиланган мақсадда фойдаланиш зарур эканлигидан келиб чиқиб уларни пуллик компенсация билан алмаштиришга қўл қўйилмаслиги белгилаб берилди **(муфассалроқ билиш учун 269-саволга қаранг)**.

Мазкур масалага жавобда Меҳнат кодекси дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш соҳасига киритган барча ўзгартишларни санаб чиқиш ва уларнинг мазмунини янада кенгроқ очиб бериш мақсади кўзланмаган. Китобхонлар эътиборини шунга қаратмоқчимизки, ҳозирги вақтда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан

тартибга солиш илгаригисидан кўп жиҳатдан фарқ қилади. Меҳнат кодекси дам олиш вақтига тааллуқли даярли ҳар бир масалани бошқача йўсинда расамадга солади. Меҳнатга оид нормал муносабатларни йўлга қўйиш, дам олиш вақти тўғрисидаги қонун ҳужжатларини тўғри қўлланиш учун мазмунини аниқ таърифлаш лозим бўлган кўпгина янги нормалар қонунан мустаҳкамлаб берилди.

Шуни таъкидлаш жоизки, дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга Меҳнат кодекси киритган ўзгартишлар ушбу китобнинг иккинчи қисмидаги тегишли саволларга тайёрланган жавобларда анчагина муфассалроқ таҳлил этишга ҳаракат қилинди.

136 АМАЛДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИНГ ҚАЙСИ АСОСИЙ ТУРЛАРИНИ НАЗАРДА ТУТАДИ?

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида дам олиш вақтининг қуйидаги турлари назарда тутилган:

- иш куни (смена) давомидаги танаффуслар (**муфассалроқ билиш учун 138 - 142-саволларга қаранг**);

- кундалик дам олиш (сменалараро танаффус) (**муфассалроқ билиш учун 143 - 145-саволларга қаранг**);

- дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш) (**муфассалроқ билиш учун 146 - 154-саволларга қаранг**);

- ҳар йилги байрам (ишланмайдиган) кунлари (**муфассалроқ билиш учун 155 - 159-саволларга қаранг**);

- ишдан озод этиб қўйиладиган қўшимча дам олиш кунлари (**муфассалроқ билиш учун 160 - 169-саволларга қаранг**);

- йиллик меҳнат таътиллари (**муфассалроқ билиш учун 170 - 259-саволларга қаранг**).

137 МЕҲНАТ ҲУҚУҚИДА «ТАЪТИЛ» ДЕГАН АТАМА ҚАНДАЙ ТУШУНЧАНИ АНГЛАТАДИ?

Меҳнат ҳуқуқида «таътил» атамаси, баъзи ҳолларда ҳар бир ходимга ҳар йили бериладиган ва энг кам муддати қонун билан кафолатланган дам олиш вақти турларидан бирини ифодалаш учун ишлатилади. Дам олишнинг бундай тури меҳнат таътилидир (**муфассалроқ билиш учун 170-саволга қаранг**).

Бу атама бошқа ҳолларда ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан озод этиб қўйиладиган ҳамда дам олиш билан боғлиқ бўлмаган бошқа мақсадларга мўлжалланган, хусусан ўқиш, боласи муайян ёшга етгунга қадар уни парварিশлаш, диссертация тадқиқотини якунлаш ва шу сингари мақсадларга мўлжалланган муайян календарь даврни ифодалаш учун ишлатилади. Бундай таътиллер ижтимоий таътиллер деб юритилади (**муфассалроқ билиш учун 269-саволга қаранг**).

Таътиллер тизимида турли мақсадлар учун берилиши мумкин бўлган, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллер алоҳида ўрин тутади. Чунончи, ходим билан иш берувчи келишувига биноан бундай таътил меҳнат таътили вақтига тўғриланиши ва ходим ундан дам олиш ҳамда иш қобилиятини тиклаш мақсадида меҳнат таътили сифатида фойдаланиши мумкин.

Икки ёшдан уч ёшгача бўлган боласи бор аёлларга болани парварিশлаш учун иш ҳақи сақланмайдиган таътил берилади. Бундан ташқари иш ҳақи сақланмайдиган ана шундай таътил олий ва ўрта махсус ўқув юртларига кириш имтиҳонлари тошшириш учун берилади.

Бир қанча ҳолларда ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан бундай таътил ишлаб чиқариш билан боғлиқ сабабларга кўра (жумладан умуман корхонада ёки унинг муайян бўлимларида ишни тўхтатишга мажбур бўлинганлиги ва шу кабиларга кўра) берилиши ҳам мумкин.

Айни вақтда юқорида айтиб ўтилган таътиллер (меҳнат таътиллари, ижтимоий таътиллер, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллер) бир биридан жиддий фарқлангани ҳолда талайгина муштарак жиҳатларга ҳам эга.

Уларни, масалан, ходим у ёки бу таътилда бўлган даврда иш жойи сақланган ҳолда меҳнат вазифаларини бажаришдан озод қилиб қўйилиши бирлаштириб туради.

Бундан ташқари юқорида зикр этилган таътилларнинг ҳар қанақасида бўлган вақтда ходим интизомий жазога тортилиши мумкин эмас.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси таътил даврида иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин эмас, корхона батамом тугатиладиган ҳоллар бундан мустасно.

Ҳар қандай таътил тугаганидан сўнг ходим меҳнат вазифаларини бажаришга киришиши лозим эканлиги ҳам умумий жиҳатлар сирасига киради.

Юқорида айтиб ўтилган таътиллارнинг умумий хусусиятларини, шунингдек улар ўртасидаги тафовутларни инобатга олиб, таътиллер билан боғлиқ барча масалалар битта бўлимга жамланган бўлиб, у ўз навбатида таътиллارнинг ҳар бир турига бағишланган учта кичик бўлимга бўлинади.

Юқорида айтилганлардан ҳулоса шуки, таътил – бу меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида, бошқа норматив ҳужжатларда ёки тарафларнинг келишуви билан меҳнат шартномасида белгиланган шундай календарь даврки, бу давр дам олиш ёки бошқа махсус мақсадга мўлжалланган бўлиб, шу муҳлат мобайнида ходим иш ҳақи (ёрдам пули) тўланган (ёки тўланмаган) ҳолда, иш жойи (лавозими) сақланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган бошқа кафолатлар берилган ҳолда меҳнат вазифаларини бажаришдан озод этиб қўйилади.

1.2. ИШ КУНИ ДАВОМИДАГИ ТАНАФФУСЛАР

138 *ИШ КУНИ ДАВОМИДАГИ ИШДАГИ ТАНАФФУС ТУШУНЧАСИ НИМАНИ АНГЛАТАДИ?*

Ишдаги танаффус – бу ички меҳнат тартиби қоидалари ёки бошқа локал норматив ҳужжатларда, агар улар бўлмаса, – ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан, муайян ҳолларда эса бевосита қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган иш куни мобайнидаги шундай даврки, унда ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан озод этиб қўйилади. Бу давр иш вақти муддатига киритилиши ёки киритилмаслиги мумкин.

Амалиётда белгиланган мақсади, шунингдек ҳуқуқий режим инобатга олинган ҳолда кўпроқ икки турдаги танаффуслар берилади: иш вақтига қўшилмайдиган, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффуслар (**муфассалроқ билиш учун 139-саволга қаранг**) ҳамда айрим тоифадаги ходимларга бериладиган, одатда иш вақтига қўшиладиган қўшимча танаффуслар (**муфассалроқ билиш учун 141-саволга қаранг**) шулар жумласидандир.

Шуни эслатиш жоизки, Меҳнат кодекси амалга киритилгунга қадар корхоналар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ишдаги танаффусларнинг ўзини белгилай олар-

дилар, холос. Бундай тартиб бажарилаётган иш танаффуслар беришни тақозо этадиган, лекин қонун ҳужжатлари бундай танаффусларни назарда тутмаган ҳолларда айниқса кўп ноқулайликлар келтириб чиқарарди. Шу сабабли ходимлар амалиётда кўпинча дам олиш учун қўшимча танаффусларни ўзларича жорий этиб олардилар, бу эса аксарият ҳолларда меҳнатни ташкил этишда бошбошдоқликка ва иш вақтини тегишинча кўзда тутилмаган йўқотишларга олиб келарди.

Ҳозирги вақтда Меҳнат кодекси 127-моддасининг тўртинчи қисмига биноан иш куни (смена) давомидаги танаффуслар меҳнат тўғрисидаги қонунлар билангина эмас, балки бошқа норматив ҳужжатлар билан ҳам белгилаб қўйилиши мумкин. Бундай танаффуслар меҳнат шартномаси шартларида ҳам назарда тутилиши мумкин.

Шундай қилиб, Меҳнат кодекси ва бошқа қонун ҳужжатларида назарда тутилган ишдаги танаффуслардан ташқари корхоналар ходимлар бажараётган вазифаларнинг ўзига хос жиҳати ва хусусиятини инобатга олиб, ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан ёки бевосита меҳнат шартномасида ишдаги қўшимча танаффусларни белгилашлари мумкин, бундай танаффуслар бериш иш вақтидан самарали фойдаланишга, ходимлар соғлиғини сақлашга, меҳнат самарадорлигини оширишга ёрдам беради.

139 *ИШ КУНИ ДАВОМИДА ДАМ ОЛИШ ВА ОВҚАТЛАНИШ УЧУН ТАНАФФУС ҚАЙ ТАРТИБДА БЕРИЛАДИ?*

Иш куни давомидаги танаффуслардан бири дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффуслар бўлиб, у иш вақтига киритилмайди. Барча ходимларга шундай танаффуслар бериш мажбурий эканлиги қонун ҳужжатларида назарда тутилган.

Илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда Меҳнат кодекси бундай танаффуслар иш бошланганидан кейин қанча вақт ўтгач берилиши кераклигини белгилаб қўймайди, танаффусларнинг энг кўп муддатини чекламайди ҳам.

Меҳнат кодекси 127-моддасининг иккинчи қисмига биноан дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусларнинг бошланиш ва тугаш вақти ички меҳнат тартиби қоидаларида, иш сменаси жадвалларида ёки ходим билан

иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан бевосита меҳнат шартномасида белгилаб қўйилади.

Иш вақтининг нормал муддатида ишланаётган корхоналарда амалиётда бундай танаффусларга кўпинча иш куни бошланганидан кейин тўрт соат ўтгач чиқилиши белгиланган бўлади. Танаффус муддати кўпгина ҳолатларга боғлиқ, аммо энг аввало нормал овқатланиш учун керакли вақт ҳисобга олинади. Ўзининг ошхонаси, қаҳвахонаси, буфети ҳамда турли комплекс таомлар тайёрланадиган бошқа умумий овқатланиш нуқталари бўлган корхоналарда нормал овқатланишга етарли муҳлатдаги, масалан, муддати 30 минутлик танаффус берилади. Бундай шароит бўлмаган тақдирда танаффус муддати, табиийки, узайтирилиши лозим.

Бироқ ҳатто нормал шароитларда ҳам овқатланиш учун 30 минутлик тушлик танаффус етарли бўлмаслиги мумкин, чунки бу танаффус дам олишга ҳам мўлжалланган. Шу сабабли жадал меҳнат билан ёки зўриқтирувчан меҳнат билан шуғулланувчи ходимлар учун танаффус муддати овқатланиб олиш учун керакли вақтдан ташқари дам олиш учун ҳам энг мақбул вақтни назарда тутган ҳолда белгиланмоғи лозим, бу иш тиббиёт ва санитария хизмати мутахассислари билан биргаликда амалга оширилгани мақсадга мувофиқдир.

Иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда айрим кунлари кундалик иш (смена) муддати, айтайлик, 10, 11 ёки 12 соатга борганда корхонада дам олиш ва овқатланиш учун ходимларга икки марта танаффус бериш назарда тутилмоғи керак. Аксинча, иш вақтининг қисқартирилган муддатида, тўлиқсиз иш куни ва шу кабиларда танаффусни умуман белгиламаслик ҳам мумкин.

Юқорида таъкидлаб ўтилганидек, дам олиш ва овқатланиш учун корхонада белгилаб қўйилган танаффус вақти иш вақти таркибига киритилмайди, бинобарин ходим бу вақтдан ўз хоҳишига кўра фойдалана олади. Жумладан, ходим танаффус вақтида мазкур корхона ҳудудидан ташқарига чиқиб, ўз юмушини битириб келиши мумкин. Шу боис ходимнинг тушлик танаффус вақтида иш жойидан бошқа ерда бўлиши ёки корхона ҳудудидан ташқарига чиқишини тақиқлаш хусусидаги иш берувчининг талаби ёки ички меҳнат тартиби қоидалари, корхонанинг бошқа локал норматив актларидаги шундай қоидалар (афсуски, амалиётда шундай ҳоллар ҳам учраб туради) ноқонуний деб ҳи-

собланмоғи керак, ишлаб чиқариш шароитларига кўра бундай танаффуслар бериш имкони бўлмаган ҳоллар бундан мустасно (**муфассалроқ билиш учун 140-саволга қаранг**).

140

ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ШАРОИТЛАРИГА КўРА КОРХОНАДА ХОДИМЛАРГА ДАМ ОЛИШ ВА ОВҚАТЛАНИШ УЧУН ТАНАФФУС БЕРИШНИНГ ИМКНИ Бўлмаган тақдирда овқатланиш олиш қай йўсида ташкил этилади?

Баъзи корхоналарда ишлаб чиқариш шароитлари кўпинча ишни тўхтатиб туришга имкон бермайди, бинобарин дам олиш ва овқатланиш учун ходимларга танаффус белгилашнинг иложи ҳам йўқ. Чунончи, болалар богчаси тарбиячиси болаларни қаровсиз қолдириб, ишдаги танаффусдан ўз хоҳишига кўра фойдалана олмайди. Назорат ўтказиш пункти назоратчилари, ахборотни узлуксиз қабул қилиб узатиш пультада ишлаётган операторлар ва шу каби касб эгалари навбатчиликни ташлаб кета олмайдилар. Бундай ишларни бажарувчи ходимларга (Меҳнат кодекси 127-моддасининг учинчи қисмига биноан) иш берувчи бевосита иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъмин этиши шарт.

Шу сабабли бунақа ишлар мавжуд корхоналарда ички меҳнат тартиби қоидаларида уларнинг аниқ рўйхатини назарда тутиш ва айни бир вақтда шундай ишларни бажарувчи ходимларнинг овқатланиб олиш тартиби ҳамда жойини белгилаб қўйиш лозим. Жумладан, болалар богчаси тарбиячиларига овқатланиб олиш учун белгиланган вақт, масалан, улар тарбиясида бўлган болаларнинг овқатланиш вақтига тўғриланиши ёки бошқа вақт тайин этилиши (айтайлик, ясли группасидаги болалар овқатланиб бўлиб ухлаш учун ётган пайтда) мумкин.

Дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффуслардан фарқли равишда овқатланиб олиш имконияти бериладиган вақтдан ходим фақат белгиланган мақсад бўйича фойдаланиши мумкин. Бошқача қилиб айтганда, бу даврда у иш жойидан четга чиқиши ёки танаффусдан ўз билгича фойдаланиши мумкин эмас, чунки бу давр иш вақти ҳисобланади, бинобарин иш кунининг (сменанинг) умумий муддатига киритилади ва умумий асосларда ҳақ тўланади.

Масалан, назорат-ўтказиш пунктининг уч ходимдан иборат навбатчилар сменаси учун ички меҳнат тартиби қоидаларида овқатланиб олиш вақтини қўйидагича белгилаш мумкин: навбатчилардан бири учун соат 12.00 да соат 12.20 гача; навбатчиларнинг иккинчиси учун соат 12.20 дан соат 12.40 гача; учинчи навбатчи учун соат 12.40 дан соат 13.00 гача.

141 *Иш куни давомида ходимларга қанақа қўшимча танаффуслар берилиши мумкин?*

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, юқорида айтиб ўтилганидек, бажарилаётган ишларнинг ўзига хос жиҳати ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни инобатга олиб, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффуслардан ташқари қўшимча танаффуслар бериш ҳам назарда тутилиши мумкин. Ана шундай танаффуслардан бири Меҳнат кодексининг 236-моддасида назарда тутилган ва у, болани овқатлантириш учун аёлларга берилади (**муфассалроқ билиш учун 142-саволга қаранг**).

Ўзбекистон Республикасида автобусларда йўловчи ташиш хавфсизлигини таъминлашнинг Вазирлар Маҳкамаси 1997 йил 31 июлдаги 378-сонли қарори билан тасдиқланган талаблари (7-банднинг учинчи қисми) туристик-экскурсия ташишларни амалга ошираётган автобусларнинг ҳаракат жадвалида ҳайдовчиларнинг уч соат йўл юрганидан кейин муддати 10 минутлик дам олишини (танаффус), шундан кейин автомобилнинг узлуксиз ҳаракати мобайнида ҳар икки соатдан кейин 10 минутдан дам олишини албатта назарда тутиш (бундай дам олишларни овқатланиб олиш танаффуси билан қўшишга йўл қўйилади) мажбуриятини юклайди.

Иш куни мобайнида қўшимча танаффуслар белгилаш учун меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган, оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги ишларни бажариш билан банд бўлган айрим ходимлар учун назарда тутилган санитария нормалари талаблари асос бўлади.

Чунончи, компьютер ва ташкилий техника билан ишловчилар учун Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирининг ўринбосари, бош санитария врачлари томонидан 1996 йил 20 сентябрда тасдиқланган санитария қоидалари ва нормаларига биноан компьютерда ишла-

ганда ҳар бир ярим - икки соатдан кейин муддати 10-15 минутлик қўшимча танаффуслар бўлиши, тушлик танаффус муддати камида 40 минут бўлиши белгилаб қўйилган.

Юқорида зикр этилган дам олиш учун бериладиган қўшимча танаффуслар иш вақтига киритилиши лозим.

Иш куни мобайнида белгиланган мақсадига кўра ҳар хил қўшимча танаффуслар бериш корхоналарда локал тартибда ёки меҳнат шартномасида тайин этилиши мумкин. Шу боис ички меҳнат тартиби қоидаларида, айтайлик, титраш-тебраниш, кўриш қобилияти зўриқиши, юк ортиш-тушириш ва шу кабилар билан боғлиқ оғир ишларда ишлаб чиқариш гимнастикаси ўтказиш учун, руҳан энгил тортиш ёки қўшимча дам олиш учун қисқа муддатли танаффусларни назарда тутган корхоналарнинг тажрибаси маъқуллашга лойиқдир. Амалиётда кўпинча шундай бўладики, корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида мазкур корхона ходимларига махсус ажратилган жойларда чекиш рухсат этиладиган муайян бир вақт кўрсатилган бўлади. Иш кунининг бошқа вақтида, шу жумладан махсус ажратилган жойларда чекиш корхонанинг ички тартибини бузиш тариқасида тавсифланади.

142 *ИШ КУНИ ДАВОМИДА БОЛАНИ ОВҚАТЛАНТИРИШ УЧУН ҚАЙ ТАРТИБДА ТАНАФФУС БЕРИЛАДИ?*

Меҳнат кодексининг 236-моддасига биноан икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари, болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади. Бундай танаффусларни бериш тартиби қонун билан расмадга солинади.

Бу танаффуслар ҳар уч соат оралатиб ҳар бири 30 минутдан кам бўлмаган муддат билан берилиши керак. 2 ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Қонун болани овқатлантириш учун бериладиган танаффусларнинг фақат энг кам муддатини қатъий белгилаб қўйган бўлиб, унинг муддати локал ёки яқка тартибдаги шартномавий йўсинда узайтирилиши мумкин.

Масалан, иш жойидан яшаш жойигача бўлган масофа олиш бўлса ёки боланинг соғлиғи ҳолати унча яхши бўлмаганлиги муносабати билан танаффуснинг қонун

ҳужжатларида белгилаб қўйилган энг кам муддати етарли бўлмаслиги мумкин. Шу сабабли бундай ҳолларда корхоналарда кўпинча локал тартибда бир мунча узоқроқ муддатли танаффуслар белгилайдилар.

Агар тиббий ҳулосага мувофиқ боланинг соғлиғи ҳолати учун зарур бўлса, уни овқатлантириш учун бериладиган танаффус ҳар уч соатдан камроқ муддатда ҳам худди шу тартибда белгиланади.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Бундай танаффусларнинг вақти қонун ҳужжатларида белгиланганидан кўпроқ муддатли бўлса, агар бундай ҳол мазкур корхонанинг локал норматив ҳужжатларида назарда тутилган ёки тарафлар бевосита меҳнат шартномасида шартлашиб олган тақдирдагина бу муддат иш вақтига киритилади.

Меҳнат кодекси 236-моддасининг учинчи қисмига биноан икки ёшга тўлмаган 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.

Шуни назарда тутиш жоизки, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар даврийлигини (яъни ҳар уч соатдан кейин қилиб) белгилашда бу уч соатга фақат иш вақти эмас, балки тушлик танаффус вақти ҳамда болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар вақти ҳам киришини инобатга олиш зарур. Бошқача қилиб айтганда, ўтган ҳар уч соат эътиборга олинади. Айтайлик, иш куни эрталаб соат 8 да бошланади. Болани овқатлантириш учун муддати 30 минутлик биринчи танаффус соат 11 да, иккинчи танаффус эса соат 14 да белгиланган. Бинобарин, олти соатлик иш куни жорий этилган бўлса аёлга болани овқатлантириш учун бир марта, етти ёки саккиз соатлик иш куни жорий этилган тақдирда эса камида иккита танаффус бериш назарда тутилиши керак.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффус ҳамда уни бериш тартиби қонун ҳужжатлари билан кафолатланганлиги сабабли, уни юқорида айтиб ўтилган тартибда икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга бериш, бундай танаффус мазкур корхона жамоат шартномасида

назарда тутилганлиги ёки тутилмаганлигидан қатъи назар, иш берувчи учун мажбурийдир.

1.3. Кундалик дам олиш

143

Кундалик дам олиш тушунчаси нимани англатади ҳамда уни расамдага солишнинг илгариги ва ҳозирги қонун ҳужжатларида белгиланган тартиби қандай?

Кундалик дам олиш – бу бир иш куни (смена) тушаши билан кейинги кунги (сменадаги) иш бошланиши ўртасидаги вақтдир.

Кундалик дам олишнинг энг кам муддати қонун билан белгилаб қўйилган: Меҳнат кодексининг 128-моддасига биноан у ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

Кундалик дам олиш тушунчаси ва унинг энг кам муддати Меҳнат кодексига биринчи бор белгилаб берилди. Илгариги Меҳнат қонунилари кодексига бу масала тартибга солинмасди. Шунинг учун илгари ходимларга кундалик дам олишни белгилашда собиқ СССР Халқ комиссарлари кенгашининг 1929 йилдаги қарорига амал қилишга тўғри келарди, унда кундалик дам олиш муддати тушлик танаффусни ҳам қўшганда аввалги иш кунигаги иш муддатининг икки каррасидан кам бўлмаслиги лозим эди.

Кейинчалик бу қоидага киритилган истисно айрим ҳолларда бу муддатни камайтириш имконини берди. Масалан, вахта усулида иш бажарганда ходимларнинг кундалик дам олиш муддатини ишнинг айрим пайтларида камайтириб, ўн икки соатгача етказиш мумкин эди, дам олишнинг фойдаланилмай қолган соатларини жамлаб бориб, ходимга ишдан озод этиб қўйиладиган қўшимча кунлар тариқасида берилар эди. Бу норма амалда ишлатилмасди, чунки вахта усулида бўлгани каби тажрибада учрайдиган барча ҳолларни марказлашган тартибда назарда тутиш амалий жиҳатдан нореал нарса эди.

Меҳнат кодекси ана шу ҳолатларни назарда тутиб, эндиликда ходимларнинг кундалик дам олиш вақтининг фақат энг кам муддатини (камида ўн икки соат) белгилади, унинг аниқ муддатини эса корхоналарга мустақил белгилаш имконияти берилди. Бунда шунга эътибор бериш жоизки, кундалик дам олишнинг Меҳнат кодексига белгиланган энг кам муддати илгариги қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибдан фарқли равишда ҳар бир хо-

димга унинг иш куни мобайнида дам олиш ва овқатланиш учун фойдаланган танаффус вақтини инобатга олмаган ҳолда таъминланмоғи керак.

144 ИШ ВАҚТИ ЖАМЛАБ ҲИСОБГА ОЛИНГАНДА ХОДИМЛАРНИНГ КУНДАЛИК ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ МУДДАТИНИ ЎН ИККИ СОАТДАН КАМРОҚ ҚИЛИБ БЕЛГИЛАШ МУМКИНИМИ?

Амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ корхона иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш усулини мустақил равишда жорий этишга ва тегишли иш куни (смена) муддати белгилашга ҳақлидир. Афсуски, амалиётда шундай ҳоллар ҳам учрайдики, уларда қонун ҳужжатларининг фақат битта талабини, яъни иш куни (смена) муддати ўн икки соатдан ортиқ бўлмаслиги хусусидаги талабни инобатга олиб, кундалик дам олишнинг энг кам муддати ҳам, иш сменаси муддатидан қатъи, назар, камида ўн икки соат бўлиши кераклигини унутиб қўядилар.

Юқорида айтилганлардан шундай хулоса чиқариш керак: корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилганда иш жадвалида иш сменасининг муддати тушлик танаффусни инобатга олмаган ҳолда ўн икки соат қилиб, яъни қонун ҳужжатларида йўл қўйиладиган доирада белгиланиши мумкин, шарти алмашинилгандаги сменанинг муддати камроқ бўлиши керак. Ана шундагина қонун ҳужжатларининг барча талабларига риоя этилган бўлади.

145 ХОДИМ ИШ ВАҚТИДАН ТАШҚАРИ ИШ БАЖАРГАНИДАН КЕЙИН УНГА БЕРИЛАДИГАН КУНДАЛИК ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИНГ МУДДАТИ ҚАНЧА БЎЛАДИ?

Меҳнат кодекси 128-моддасининг талаби, яъни ишнинг тугаши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмаслиги хусусидаги талаб императив ва универсал хусусиятга эгадир. Қонун ҳужжатлари бу қоидадан ҳеч бир истиснони назарда тутмайди. Бинобарин, ходимни белгиланган тартибда иш вақтидан ташқари ишлашга жалб этилган жойларда ҳам бу нормага риоя этилиши керак.

Шу билан бирга ходим иш вақтидан ташқари ишлашга жалб этилганда кундалик дам олишнинг энг кам

муддатига риюя этиш қай таҳлит ва қандай тартибда таъминланмоғи керак деган саволларга амалдаги қонун ҳужжатларида очиқ жавоб йўқлигига эътиборни алоҳида қаратиш лозим. Демак, Меҳнат кодекси ходимнинг кундалик дам олиш вақти энг кам муддатини белгилаб берар экан, иш берувчи зиммасига ҳам, ходим зиммасига ҳам ҳамма ҳолларда ҳам шу жумладан ходим белгиланган тартибда иш вақтидан ташқари ишлашга жалб этилган ҳолларда ҳам бу нормага риюя этиш мажбуриятини юклайди. Бу талаб бажарилишини қай йўсинда таъминлаш корхонада локал ёки якка тартибдаги шартномавий асосда ҳал этилиши керак. Бу масала корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида, бошқа локал норматив ҳужжатларида ёки ҳар бир муайян ҳолатда ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан тартибга солиниши мумкин.

Масалага янада ойдинлик киритиш учун ходимни қўйидаги тартибда иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш мисолига тўхталайлик:

- иш куни муддати – саккиз соат (соат 8.00 дан соат 17.00 гача);
- дам олиш ва овқатланиш учун танаффус – бир соат (соат 12.00 дан соат 13.00 гача);
- худди шу куни ходим белгиланган тартибда соат 17.00 дан соат 21.00 гача иш вақтидан ташқари ишлашга жалб этилган.

Мазкур ходимнинг иш вақтидан ташқари ишни тугаллаган вақти билан эртаси куни иш бошлаши ўртасидаги дам олиш муддати юқорида кўрган мисолимизда ўн бир соатни, яъни қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилганидан бир соат кам бўлган даражани ташкил этади.

Кундалик дам олишнинг қонун билан кафолатланган муддатига юқорида айтилган ҳолатда турли вариантларда риюя этилиши мумкин. Масалан, мазкур ходим эртаси куни ишга кечроқ чиқиши ёки унинг иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш муддатини унинг иш вақтидан ташқари ишни тугаллаши билан эртаси куни иш бошлаши ўртасидаги муддат камида ўн икки соатни ташкил этадиган миқдордаги соатга чеклаш тарзида белгилаш мумкин. Бу масалани ҳал этишнинг бошқача вариантларини ҳам қўллаша бўлади.

146 ҲАР ҲАФТАЛИК ДАМ ОЛИШ ТУШУНЧАСИ НИМАНИ АНГЛАТАДИ?

Ҳар ҳафталик дам олиш деганда ходимларга ҳар ҳафта учун кафолатланган ишдан холи дам олиш кунлари тушунилади.

Шуни эслатиш жоизки, илгари ҳар ҳафталик дам олишнинг энг кам муддати Меҳнат қонунлари кодексида соатлар билан (камда 42 соат) белгилаб берилган эди. Эндиликда Меҳнат кодексида бундай талаблар илгари сурилмаган, ходимларга ҳар бир иш ҳафтасида дам олиш кунлари кафолатланган бўлиб, уларнинг сони (бир ёки икки дам олиш куни) корхонада жорий этилган иш ҳафтаси турига боғлиқдир (**муфассалроқ билиш учун 147-саволга қаранг**);

Амалдаги қонун ҳужжатлари ҳар ҳафталик дам олишдан ташқари айрим тоифадаги ходимлар учун ишдан холи этиб қўйиладиган қўшимча кунларни назарда тутуди (**муфассалроқ билиш учун 160 - 169-саволларга қаранг**).

147 ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА ХОДИМЛАР УЧУН ҲАР ҲАФТАЛИК ДАМ ОЛИШНИНГ ҚАНДАЙ МУДДАТИ ҲАМДА УНИ БЕРИШНИНГ ҚАНАҚА ТАРТИБИ НАЗАРДА ТУТИЛГАН?

Юқорида айтиб ўтилганидек (**146-саволга қаранг**), қонун ҳар бир ходимга дам олиш кунлари бериш тариқасидаги ҳар ҳафталик узлуксиз дам олишни кафолатлайди. Бундай дам олишнинг аниқ муддати иш ҳафтасининг турига боғлиқ. Чунончи, Меҳнат кодексининг 129-моддасига биноан беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти иш кунлик ҳафтасида эса бир дам олиш куни берилиши керак.

Умумий қоидага кўра, ходимларга ҳар ҳафтада дам олиш кунлари ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш сменаси (иш) жадвалида белгилаб қўйилган кунларда берилади. Меҳнат кодекси 129-моддасининг учинчи қисмига биноан умумий дам олиш куни якшанбадир. Бу талаб қонун билан белгиланган бўлиб, уни ҳар бир корхонада иш

нақти ҳамда дам олиш вақти режимини (**муфассалроқ билиш учун 61-саволга қаранг**) белгилаш чоғида инobatга олиш керак, ишлаб чиқариш шарoитларига кўра унга rioя этишнинг имкони бўлмаган корхоналар бундан мустасно (**муфассалроқ билиш учун 148, 149, 151-саволларга қаранг**).

Календарь бўйича якшанба куни қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган байрам кунларига тўғри келиб қолган ҳолларда (**156-саволга қаранг**) байрамга тўғри келиб қолган дам олиш куни ўрнига бошқа дам олиш куни бериш амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган. Аммо бу ҳол корхоналарга локал тартибда шундай йўл тутишга монелик қилмайди.

Ҳар ҳафталик дам олишни хизмат сафарида бўлган ходимларга (**муфассалроқ билиш учун 152-саволга қаранг**), шунингдек вахта усулида ишлаётган ходимларга (**муфассалроқ билиш учун 150-саволга қаранг**) ва бошқа ҳолларда бериш тартиби бошқа жиҳатларни ҳам назарда тутиши мумкин.

148

УЗЛУКСИЗ ИШЛАБ ЧИҚАРИШ ХУСУСИЯТИГА ЭГА БЎЛГАН КОРХОНАЛАР ХОДИМЛАРИГА ДАМ ОЛИШ КУНЛАРИ ҚАЙ ТАРТИБДА БЕРИЛАДИ?

Ишлаб чиқариш-техникавий шарoитларига кўра ёки аҳолига мунтазам узлуксиз хизмат кўрсатиш тақозоси oқибатида ишни тўхтатиш мумкин бўлмаган корхоналарда, шунингдек узлуксиз ишлаб чиқаришга асосланган корхоналарда (**муфассалроқ билиш учун 59-саволга қаранг**) дам олиш кунлари сони корхонада жорий этилган иш ҳафтаси турига қараб Меҳнат кодекси тегишли равишда олти кунлик ёки беш кунлик иш ҳафтасида (**муфассалроқ билиш учун 147-саволга қаранг**) ишлайдиган ходимларга белгилаган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

Масалан, 2000 йил август ойи учун тузилган иш сменаси жадвали олти кунлик иш ҳафтасида камида тўрт ва беш кунлик иш ҳафтасида камида саккиз дам олиш кунини назарда тутган бўлиши керак.

Узлуксиз ишлаб чиқаришга асосланган корхоналар ходимларининг дам олиш кунлари календардаги дам олиш кунларига тўғри келмаслиги мумкин ва улар белгиланган тартибда корхонада тасдиқланган иш сменаси жадвалларига (**68-саволга қаранг**) биноан ходимларнинг ҳар бир

гуруҳига ҳафтанинг турли кунларида навбати билан бериб борилиши мумкин. Шу сабабли, агар бундай корхоналарда жадвал бўйича иш сменаси якшанба кунига тўғри келиб қолса (юқорида айтиб ўтилганидек, Меҳнат кодекси 129-моддасининг учинчи қисмига биноан олти кунлик иш ҳафтасида ҳам, беш кунлик иш ҳафтасида ҳам умумий дам олиш куни якшанба ҳисобланади), бундай пайтда якшанба куни оддий иш куни саналади, демак Меҳнат кодексида белгилаб қўйилган дам олиш кунларида ишга жалб этишга доир чеклашлар **(95-саволга қаранг)** унга татбиқ этилмайди.

Узлуксиз ишлаб чиқаришга асосланган корхоналар ходимларининг ҳар ҳафталик дам олиш кунларидан фойдаланишнинг бошқача вариантлари ҳам бўлиши мумкин.

Икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси режимида ишлаётган кўпгина корхоналарда ишлаб чиқаришни ҳафтасига бир марта, айтайлик, якшанба кунлари тўхтатиш назарда тутилади. Амалиётда бундай ҳолларда ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, қоида тариқасида, шанба кунги ишга жалб этилмайдиган ходимларга шанба ва якшанбада, шанба куни ишлаган ходимларга эса дам олишнинг биринчи куни якшанбада, иккинчиси эса душанбада ёки жадвал бўйича келгуси ҳафтанинг бошқа куни берилади.

149

АҲОЛИГА ЯКШАНБА КУНЛАРИ ХИЗМАТ КЎРСАТУВЧИ КОРХОНАЛАРНИНГ ХОДИМЛАРИГА ҲАР ҲАФТАЛИК ДАМ ОЛИШ ҚАНДАЙ БЕРИЛАДИ?

Аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати муносабати билан иш якшанба куни ҳам тўхтатилмайдиган, лекин ишни ҳафтанинг бошқа куни тўхтатиш мумкин бўлган корхоналарда (булар сирасига, жумладан, савдо корхоналари, музейлар, стадионлар, парклар, театрлар ва шу кабилар кирди) ходимларга ҳар ҳафталик дам олиш ҳар календарь ҳафтада, ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгилаб қўйилган бошқа кунларда берилади. Бундай ҳолларда якшанба куни оддий иш куни ҳисобланади, бинобарин дам олиш кунларидаги ишга жалб этиш юзасидан Меҳнат кодексида белгилаб қўйилган чеклашлар **(95-саволга қаранг)** унга татбиқ этилмайди. Бундай чеклашлар ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан дам олиш кунлари деб ҳисобланадиган кунларгагина татбиқ этилади.

150 *ВАХТА УСУЛИДА ИШЛАЙДИГАН ХОДИМЛАРГА ҲАР ҲАФТАЛИК ДАМ ОЛИШ ҚАЙ ТАРТИБДА БЕРИЛАДИ?*

Вахта усулида ишлашнинг ўзига хос хусусияти қатъиян тақозо этадики, бундай усулда ишланган даврда иш жадвалига ҳар ҳафталик дам олиш кунларини киритиш мақсадга номувофиқдир. Биринчидан, бу нарса ходимнинг манфаатларига мос эмас, чунки унинг ўз оиласи даврасида дам олишини таъминлай олмайди. Бунинг устига вахта усулида иш бажариладиган жойларда кўпинча дам олиш учун тузукроқ шароит бўлмайди.

Бундан ташқари вахта усулида ишланганда ишлаб чиқариш-техникавий шароитларга кўра, одатда, ишларни тўхтагиб туриш мумкин бўлмайди.

Ана шуларни инобатга олиб, вахта усулида ишлаш даврига тўғри келадиган ҳар ҳафталик дам олиш кунларини олти кунлик иш ҳафтасида бир ва беш кунлик иш ҳафтасида икки дам олиш кунни ҳисобидан келиб чиқиб жамлаб борилади ва вахталараро дам олиш даврида берилади (**80-масалага доир иловага қаранг**).

151 *МЕҲНАТ ВАЗИФАЛАРИНИ БАЖАРИШНИ ЖАДВАЛ БЎЙИЧА МУНТАЗАМ РАВИШДАГИ НАВБАТЧИЛИКЛАРДА АМАЛГА ОШИРАДИГАН ХОДИМЛАРГА ҲАР ҲАФТАЛИК ДАМ ОЛИШ ҚАЙ ТАРТИБДА БЕРИЛАДИ?*

Меҳнат вазифаларини бажаришни жадвал бўйича мунтазам равишдаги навбатчиликларда амалга оширадиган ходимларнинг ҳар ҳафталик дам олиш вақти сменалараро навбатчиликдан холи кунларнинг умумий сонига қўшилади. Масалан, корхонанинг назорат-ўтказиш хизмати ҳар бирининг муддати ўн икки соатдан иборат бўлган тўртта сменада навбатчилик ташкил этган. Бу навбатчиларнинг ҳар ҳафталик дам олиши сменалараро дам олишнинг умумий сонига қўшилади, ҳар галги навбатчилик ўртасидаги сменалараро дам олиш муддати 36 соатни ташкил этади. Агар бундай алмашиш чоғида умумий соатлар ходимларга ҳисобга олинадиган муайян давр учун белгиланган иш вақти нормасидан ошиб кетадиган бўлса, нормага риоя этиш учун сменалараро дам олишнинг кўрсатиб ўтилган муддатидан ташқари навбатчилик жадвали қўшимча дам олиш кунини ҳам назарда тутиши керак.

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги билан Меҳнат вазирлиги томонидан 1993 йил 9 апрелда тасдиқланган Мустақил Давлатлар Ҳамдўстлиги мамлакатлари доирасидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқномага биноан хизмат сафаридаги ходимлар қайси корхонага сафарга юборилган бўлса, ўша корхонада жорий этилган режим бўйича ишлайдилар ва дам олиш кунларидан фойдаланадилар. Шу сабабли ходим хизмат сафаридан қайтганидан кейин унга дам олиш кунлари ўрнига бошқа дам олиш кунлари бериш амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилмайди.

Бироқ бу гап ходим хизмат сафари топшириғига мувофиқ ишни дам олиш ёки байрам кунлари бажариши керак бўлган ҳолларга тааллуқли эмас. Шуниси ҳам борки, хизмат сафари муддатига сафарга юборилган жойга бориб келиш учун йўлга кетадиган вақт ҳам киритилади. Шу боис йўлга кетган вақт дам олиш кунига тўғри келиб қолса, бу ҳам дам олиш кунидagi иш сифатида таснифланади.

Юқорида айтиб ўтилган ҳолларда, Меҳнат кодексининг 157-моддасига биноан икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланиши ёки ходимнинг истагига кўра фойдаланилмаган дам олиш куни бошқа дам олиш куни бериш билан компенсация қилиниши лозим (**муфассалроқ билиш учун 84-саволга қаранг**).

Умумий қоидага кўра, дам олиш кунлари хизмат сафари бошланишидан олдинги ёки ундан кейинги кунга тўғри келиб қолган тақдирда, ходим улардан ўз хоҳишига биноан, шу жумладан қаерга юборилган бўлса, ўша жойда ўз хоҳишига кўра фойдаланишга ҳақлидир. Лекин бундай ҳолларда ходим дам олиш куни ишлаган ҳисобланмайди. Хизмат сафарига борган ходимга юборилган жойга бориш-келиш учун йўлгира тўланади ҳамда хизмат сафари билан боғлиқ бошқа харажатлар қопланади. Ходим хизмат сафарига юборилган жойда ўтказишга қарор қилган дам олиш кунлари учун кундалик харажатлар ва турар-жойдан фойдаланиш харажатлари қопланмайди, чунки бу кунлар хизмат сафари муддатига кирмайди.

Календарга кўра баъзи ҳолларда шундай бўладики, байрам (ишланмайдиган) кунлари умум учун белгиланган якшанбадаги дам олиш кунидан бир-икки иш куни фарқи билан ё олдин, ёки кейин келади. Бу эса ходимларнинг узлуксиз дам олишдан фойдаланиши учун ҳам, ишлаб чиқариш бир маромда бориши учун ҳам қатор қийинчиликлар келтириб чиқаради. Айни шу сабабли амалиётда иш берувчининг дам олиш кунини якшанбадан ҳафтанинг бошқа кунига уни байрам кунига бевосита уланиб кетадиган тарзда кўчириш тўғрисидаги фармойиши қанчалик қонуний бўлади деган савол келиб чиқади.

Бундай саволга жавоб топиш учун қуйидаги ҳолатларга эътиборни қаратиш жуда муҳимдир:

- Меҳнат кодексининг 4-моддаси шартномавий ҳужжатларда қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилганига нисбатан ходимнинг ҳолатларини яхшилаш имкониятини назарда тутаяди:

- якшанбадаги дам олиш кунини бошқа кунга кўчириш иш вақти режимини ўзгартириш сифатида қаралиши керак. Меҳнат кодексининг 120-моддасига биноан иш ҳафтаси турини ва иш вақти режимини, шу жумладан иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашилишини корхона мустақил равишда ички меҳнат тартиби қоидаларида, бошқа локал норматив ҳужжатларда, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса ходим билан иш берувчининг келишувига биноан мустақил равишда белгилайди. Шу маънода иш берувчи билан ходимларнинг вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан якшанба кунги дам олиш бевосита байрам кунидан олдин ёки ундан кейин уланиб кетадиган тарзда кўчирилиши мумкинлигини ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутувчи корхоналарнинг тажрибаси эътиборга лойиқдир:

- якшанба кунги дам олишнинг кўчирилиши корхонадаги ишнинг нормал маромига ва жамоат манфаатларига путур етказмаслиги лозим.

Шуни таъкидлаш жоизки, юқорида айтиб ўтилган ҳолларда ходимлар қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган ҳар ҳафталик дам олиш ҳуқуқидан маҳрум бўл-

майдилар, аксинча ундан шу ҳафтанинг бошқа куни фойдаланадилар, холос. Шу сабабли календардаги якпанба куни бажарилган иш учун оддий миқдорда ҳақ тўланади. Дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишда айрим тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган чеклашлар (**муфассалроқ билиш учун 95-саволга қаранг**) бундай ҳоллар учун татбиқ этилмайди.

154

КОРХОНАДА ЖОРИЙ ЭТИЛГАН ДАМ ОЛИШ КУНИНИ БЕКОР ҚИЛИШ ВА УНИ ИШ КУНИ ДЕБ ЭЪЛОН ҚИЛИШ МУМКИНИ?

Олдинги саволга берилган жавобда тушунтириб ўтилганидек, ҳар ҳафталик дам олишни бошқа вақтга кўчиришни иш берувчининг корхонада жорий этилган дам олиш кунини бекор қилиб, уни иш куни деб эълон қилиш ҳақидаги фармойишидан фарқлай билиш керак. Бундай бекор қилиш якпанба кунги дам олишни бошқа вақтга кўчиришдан фарқли равишда ходимларнинг ҳар ҳафталик дам олишининг қонун билан кафолатланган ҳуқуқини бузиш бўлиб, уларни дам олиш кунларидаги ишга жалб этиш сифатида таснифланади. Амалдаги қонун ҳужжатлари бундай ишларни ўтказишга истисно сифатида қарайди ва ходимларни дам олиш кунларидаги ишга жалб этишни чеклашга қаратилган бир қанча қоидаларни мустаҳкамлаб беради. Меҳнат кодексининг 130-моддасига биноан дам олиш кунларидаги ишга корxonанинг ҳамма ходимларини эмас, балки айрим ходимларининг ўзини жалб этишга йўл қўйилиши шундай чеклашлардан биридир. Бинобарин, иш берувчининг ҳар ҳафталик дам олишни корxonанинг барча ходимлари учун бир пайтнинг ўзида иш куни деб эълон қилиш (амалиётда баъзан шунақаси ҳам учрайди) ҳақидаги буйруғи (фармойиши) ходимларнинг меҳнат ҳуқуқларини кўпол тарзда бузувчи, ноқонуний ҳужжатдир. Бундан ташқари илгари тушунтириб ўтилганидек, айрим ходимларни дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш жамоа шартномасида белгиланган, агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб тайин этиладиган тартибда ва ҳолларда мумкин бўлади (**муфассалроқ билиш учун 92 - 95-саволларга қаранг**).

155 **БАЙРАМ (ИШЛАНМАЙДИГАН) КУНЛАРИ ТУШУНЧАСИ НИМАНИ АНГЛАТАДИ?**

Байрам куни – бу мамлакат ҳаёти учун, унинг тарихи учун ёки халқи учун муҳим аҳамиятга молик воқеа-ҳодисага бағишлаб белгиланган тартибда эълон қилинган календарь санадир.

Ўзбекистон Республикасида байрам кунлари бағишланган воқеа-ҳодисалар, маълумки, гоят ранг-барангдир. Уларнинг аксарияти, масалан, мамлакатда содир бўлган алоҳида муҳим аҳамиятга молик воқеалар билан (Мустақиллик куни, Конституция куни, кўҳна шаҳарлар, мамлакат ташкил топган кун билан боғлиқ юбилейлар) ёки муайян бир давр бошланиши (Янги йил, Наврўз), дин билан (Рўза ҳайит ва Қурбон ҳайит диний байрамлари), ҳозирги авлод миннатдорчилик изҳори ва ҳурматни бажо этиш юзасидан аجدодлар хотирасини абадийлаштириши билан (Хотира ва қадрлаш куни, машҳур давлат арбоблари, мутафаккирлар, шоирлар юбилейлари) билан боғлиқдир. Муайян касбни шарафлаш билан боғлиқ воқеалар ҳам бор (Ватан ҳимоячилари куни, Чегара қўшинлари куни, Ҳаво флоти куни, Савдо, матлубот кооперацияси ва аҳолига маиший хизмат кўрсатиш ходимлари куни, Ўқитувчи ва мураббийлар куни, Энергетиклар куни, Тиббиёт ходимлари куни, Қурувчилар куни ва ҳ.к). Жаҳоннинг кўпгина мамлакатларида байрам саналанадиган баъзи саналар Ўзбекистонда ҳам эътироф этилган бўлиб, улар жумласига, масалан, Хотин-қизлар куни, Болаларни ҳимоя қилиш кунини киритиш мумкин.

Айрим воқеаларнинг алоҳида аҳамиятига урғу бериб, Ўзбекистонда кўпгина байрам кунлари қонун билан ишланмайдиган кунлар деб эълон қилинган. Уларни таърифлаш учун «Байрам (ишланмайдиган) кунлари» атамаси ишлатилмоқда (**156-саволга қаранг**). Бундан кейинги саволларнинг жавоблари, агар саволнинг ўзида бошқача мазмун кўрсатилмаган бўлса, айтиш шундай байрам кунларига таллуқли бўлади.

Шунга эътибор бериш жоизки, Меҳнат кодекси жамoa келишувларида, жамoa шартномасида корxonалар, тармоқлар ходимларига кўшимча байрам кунлари белгиланишига, шунингдек бу кунларни ишланмайдиган кунлар деб эълон қилинишига монелик қилмайди (**муфассалроқ билиш учун 157-саволга қаранг**).

156 ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА ҚАНАҚА БАЙРАМ (ИШЛАНМАЙДИГАН) КУНЛАРИ БЕЛГИЛАНГАН?

Меҳнат кодексининг 131-моддасига мувофиқ Ўзбекистон Республикасида қуйидаги кунлар байрам (ишланмайдиган) кунларидир:

1 январь – Янги йил;

8 март – Хотин-қизлар куни;

21 март – Наврӯз байрами;

9 май – Хотира ва қадрлаш куни;

1 сентябрь – Мустақиллик куни;

1 октябрь – Ўқитувчи ва мураббийлар куни;

8 декабрь – Конституция куни;

Рӯза ҳайит (Ийд ал-Фитр) диний байрамнинг биринчи куни;

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

157 КОРХОНА МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИДА МАЗКУР КОРХОНА ХОДИМЛАРИ УЧУН БАЙРАМ (ИШЛАНМАЙДИГАН) КУНЛАРИ БЕЛГИЛАНИШИНИ НАЗАРДА ТУТИШ МУМКИНИМИ?

Шонли саналар нафақат мамлакат учун муҳим аҳамиятга эга бўлган воқеалар (**156-саволга қаранг**), айтиб чоғда у ёки бу тармоқ ёхуд ҳатто алоҳида бир корхона учун муҳим аҳамиятга молик воқеалар билан боғлиқ бўлиши мумкин (масалан, корхона ташкил топган ёки ўзининг хос маҳсулотини ишлаб чиқарган куннинг юбилей санаси ва шу кабилар). Шу муносабат билан амалиётда кўпинча қуйидаги савол келиб чиқади: мазкур тармоқда (мазкур корхонада) бундай кунларни ходимлар учун байрам (ишланмайдиган) кунлари деб эълон қилса бўладими?

Қўшимча байрам кунларининг белгиланиши ходимларнинг аҳволини қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан яхшилайдиган шароит тариқасида таснифланади, демак бу нарса тармоқ жамоа келишувларида ёки корхонанинг жамоа шартномасида назарда тутилиши мумкин. Айтиб бир вақтда бу кун корхона (тармоқ) ходимлари учун ишланмайдиган кун деб эълон қилиниши ёки уларга шу куни иш вақтининг қисқартирилган муддати (меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги миқдорини сақлаб қолган ёки сақламаган ҳолда) белгиланиши мумкин.

Ўзбекистон Республикасида иш куни ҳисобланган муайян байрам куни худди шундай тартибда корхона (тармоқ) ходимлари учун ишланмайдиган кун деб эътироф этилиши мумкин. Масалан, 27 июнь Матбуот ва оммавий ахборот воситалари ходимлари куни бўлиб, у асосан шу касбдаги ходимлари бор корхоналарда нишонланади.

Бунда шуни ҳам эътиборда тутиш зарурки, қўшимча байрам (ишланмайдиган) кунлари белгилаш билан боғлиқ барча харажатлар мазкур корхона фойдасидан қопланади.

158 ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ БИЛАН БЕЛГИЛАНГАН БАЙРАМ (ИШЛАНМАЙДИГАН) КУНИНИ ИШ БЕРУВЧИ ИШ КУНИ ДЕБ ЭЪЛОН ҚИЛИШИ ЁКИ БОШҚА БИР КУНГА КЎЧИРИШИ МУМКИНИМИ?

Қонун билан белгилаб қўйилган байрам (ишланмайдиган) кунларини иш берувчи иш куни деб эълон қилишга ёки уларни бошқа бир кунга кўчиришга ҳақли эмас. Бу ҳол байрам кунлари санаси ва рўйхатини белгилайдиган ҳам, айни шу кунлар ишланмайдиган кунлар бўлишини назарда тутадиган ҳам қонун эканлиги билан изоҳланади.

Бироқ ҳар қандай ишни ҳам тўхтатиб туриш мумкин эмас. Ана шуни инобатга олиб, қолаверса байрам кунларини бошқа кунларга кўчириш мумкин эмаслигини назарда тутиб, Меҳнат кодекси байрам (ишланмайдиган) кунлари бажарилиши мумкин бўлган ишларнинг аниқ рўйхатини назарда тутаяди (**муфассалроқ билиш учун 159-саволга қаранг**).

159 ҚАЙСИ ИШЛАР БАЙРАМ (ИШЛАНМАЙДИГАН) КУНЛАРИ БАЖАРИЛИШИ МУМКИНИ?

Олдинги саволга берилган жавобда баён этилган ҳолатларни инобатга олиб, қонун айрим ишларни байрам (ишланмайдиган) кунлари бажариш имкониятига йўл қўяди ҳамда уларнинг аниқ рўйхатини белгилаб беради. Чунончи, Меҳнат кодекси 132-моддасининг учинчи қисмига биноан ишлаб чиқариш-техника шароитлари ва бошқа шароитларга (узлуксиз ишлайдиган корхоналар, объектларни қўриқлаш, уларнинг хавфсизлигини таъминлаш кабиларга) кўра ишни тўхтатиб туриш мумкин бўлма-

ган жойларда, аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати бўлган ишларда, шунингдек кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ишларида байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлашга йўл қўйилади. Бинобарин, шундай ишлари бўлган корхоналарда иш берувчи уларни бажаришга мазкур корхона ходимларини жалб этишга ҳақли, қонун ҳужжатларига мувофиқ бундай ишларни бажаришга йўл қўйилмайдиган шахслар бундан мустасно (**муфассалроқ билиш учун 95-саволга қаранг**).

Байрам (ишланмайдиган) кунларидаги бопқа ишларга келсак, Меҳнат кодекси 132-моддасининг биринчи қисмига биноан умумий қоидага кўра, уларни бажариш ман этилади. Иш берувчи фақат алоҳида ҳоллардагина айрим ходимларни жамоат шартномасида белгилаб қўйилган, агар у тузилмаган бўлса, – иш берувчи томонидан касба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бопқа вакиллик органи билан келишиб тайин этиладиган асослар ва тартибда жалб этишга ҳақлидир (**муфассалроқ билиш учун 93 - 94 ва 96 - 98-саволларга қаранг**).

Ҳар қандай ҳолда ҳам байрам (ишланмайдиган) кунларидаги иш учун камида икки ҳисса миқдоридида ҳақ тўланади (**муфассалроқ билиш учун 99-саволга қаранг**).

1.6. Ишдан холи, қўшимча кунлар

160

Ишдан холи, қўшимча кунлар тушувчаси нимани англатади, бундай кунларни дам олиш вақти деб ҳисоблаш мумкинми?

Ишдан холи, қўшимча кунлар – шундай иш кунларики, бундай пайтларда муайян мақсадларни амалга ошириши учун ходим ўз меҳнат вазифаларини бажаришдан иш ҳақи сақланган ҳолда озод этиб қўйилади.

Бу таърифдан кўриниб турибдики, ишдан холи, қўшимча кунларда дам олиш вақти билан умумий кўпгина белгилар бор: ана шу кунлар ичида ходимлар меҳнат вазифаларини бажаришдан озод этилган бўлади; уларнинг иш жойи ва иш ҳақи сақланиб туради.

Шу билан бирга ходимларга бериладиган ишдан холи, қўшимча кунларнинг ҳаммасини ҳам дам олиш вақти сирасига киритиб бўлмайди, чунки бундай кунлар ходимларга, юқоридаги таърифдан англашилганидек, қонун

ҳужжатларида олдиндан белгилаб қўйилган бошқа мақсадларни амалга ошириш учун (бошқа иш қидириш учун, ўқиб ўқиниш учун ва шу кабилар учун) берилади (**муфассалроқ билиш учун 161-саволга қаранг**).

Дам олиш вақти сирасига киритиладиган даврларни ишдан холи, қўшимча кунлардан фарқлай билиш муҳим амалий аҳамиятга эгадир, негаки ишдан холи, қўшимча кунлар ходимларга қонун ҳужжатлари билан кафолатланган кундалик, ҳар ҳафталик, сменалараро ва шу каби дам олишлардан ташқари берилади.

161 Қайси ходимларга иш берувчи ишдан холи, қўшимча кунлар бериши керак?

Таъкидлаб ўтилганидек (**160-саволга қаранг**), меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида иш берувчи қаерда ишлаётганликлари ва қандай ишни бажараётганликларидан қатъи назар дам олиш ва байрам кунларидан ташқари ишдан холи, бошқа кунлар бериши лозим бўлган шахслар доираси белгилаб қўйилган. Чунончи, Меҳнат кодекси қўйидаги тоифадаги ходимларга иш берувчи томонидан ишдан холи, қўшимча кун берилиши шарт эканлигини назарда тутати:

- ногирон болани тарбиялаётган ота-онасидан бирга (ҳомийга, васийга) (**муфассалроқ билиш учун 163-саволга қаранг**);

- донорларга (**муфассалроқ билиш учун 166-саволга қаранг**);

- иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантирилган ходимларга (**муфассалроқ билиш учун 167-саволга қаранг**);

- ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим муассасаларида ўқиётган ходимларга (**муфассалроқ билиш учун 169-саволга қаранг**).

Бундан ташқари дам олиш ва байрам кунларида ёки иш вақтидан ташқари ишлаганлик учун компенсация тариқасида, ходимнинг истагига кўра, унга қўшимча дам олиш кунни берилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 168-саволга қаранг**).

Шуни билиб қўйиш жоизки, жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасида ишдан холи кунлар сонини корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан қонун ҳужжатларида белгилаб қў-

йилганига нисбатан кўпайтириш (айтайлик, бошқа иш қидириш учун ҳафтада ишдан холи бир кун ўрнига икки кун бериш) ёки Меҳнат кодексига кўрсатилмаган бошқа ҳолларда ходимларга шундай кунлар беришни назарда тутиш (масалан, ўз малакасини ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ошираётган шахсларга, меҳнат жамоаси манфаатларини кўзлаб топшириқ бажараётган рационализаторларга ва шу кабиларга ҳафтада ишдан холи, бир кун бериш) мумкин.

162

ИШДАН ХОЛИ КУНЛАРНИ БЕРИШНИ, АГАР ХОДИМ УЛАРДАН БЕЛГИЛАНГАН МАҚСАДДА ФОЙДАЛАНМАЁТГАН БЎЛСА, ИШ БЕРУВЧИ РАД ЭТИШГА ҲАҚЛИМИ?

Ишдан холи, қўшимча кунлар бериладиган ходимларнинг юқоридаги саволга жавобда келтирилган рўйхатидан аниқ кўриниб турибдики, уларнинг ҳар бири ўзининг белгиланган аниқ мақсадига эга. Бинобарин, бундай кунлар, одатда, дам олиш учун берилмаслиги аниқ.

Лекин ишдан холи, қўшимча кунлар дам олиш учун, масалан, донорларга ёки дам олиш, байрам кунлари ишлаган ёки иш вақтидан ташқари иш бажарган ходимларга компенсация тариқасида берилади.

Шу билан бирга меҳнат шартномасини иш берувчининг тапаббусига биноан бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддати давомида ходимга Меҳнат кодекси 102-моддасининг олтинчи қисмига биноан бериладиган ишдан холи кунларни (ҳафтада камида бир кун) ҳам дам олиш вақтига киритиб бўлмайди, чунки бундай кунлар қонунда тўғридан тўғри кўрсатиб қўйилганидек, бошқа иш қидириш учун мўлжаллангандир.

Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда баъзи таълим муассасаларида ўқиётган ходимларга бериладиган ишдан холи, қўшимча кунларни ҳам дам олиш сирасига киритиб бўлмайди.

Қонун ҳужжатлари бундай кунларнинг ҳар бири учун муайян бир мақсадни белгилаб қўйганига қарамай, ишдан холи, қўшимча кунлар, улардан белгиланган мақсад бўйича фойдаланилиши ёки фойдаланилмастидан қатъи назар, тегишли ходимларга албатта берилиши шарт. Бу эса ходимнинг ана шундай кунлардан белгиланган мақсад бўйича фойдаланмаслиги (масалан, иш қидириш учун берилган ишдан холи этилган кунни ходим тиш шифокори қабулида ўтказди дейлик) бундай кунларни беришни рад этиш учун асос бўла олмаслигини англатади.

Қонун ҳужжатларида барча ходимлар учун назарда тутилган ҳар ҳафталик дам олишдан ташқари Меҳнат кодекси ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола 16 ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилишини кафолатлаб қўйди.

Меҳнат кодексининг 230-моддасига биноан бундай ходимларга иш берувчи ойига камида бир марта шундай дам олиш куни бериши керак.

Меҳнат кодексининг бу борадаги талаби қатъий (императив) тусда эканлигини инобатга олиб, қўшимча дам олиш кунини бериш тартибини ҳар ҳафталик дам олишда бўлгани каби ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйиш мақсадга мувофиқдир. Бундан иш берувчи ички меҳнат тартиби қоидаларида қўшимча дам олиш куни бериш тартиби белгиланмаган деган важ билан ходимга бундай дам олиш куни беришни рад этишга ҳақли деган маъно келиб чиқмайди.

Ходимга қонун билан кафолатланган қўшимча дам олиш кунини бермаслик меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг иш берувчи томонидан бузилиши сифатида баҳоланади ва оқибати ҳам шунга яраша бўлади.

Юқоридаги саволга берилган жавобда таъкидлаб ўтилганидек, қўшимча дам олиш кунини бериш тартибини ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйиш мақсадга мувофиқдир, негаки қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳар бир ходим бундай қоидаларнинг матни билан таништирилган бўлиши керак, бу билан мазкур қўшимча кафолатни ходим билмаслигидан келиб чиқиши эҳтимоли бўлган меҳнат низоларига ўрин қолмайди ҳисоб.

Қўшимча дам олиш кунини бериш тартибини белгилаш чоғида Меҳнат кодексининг 230-моддаси талабларига асосланиш керак.

Биринчидан, мазкур ходим қонун ҳужжатлари билан қўшимча дам олиш куни кафолатланган тоифадаги шахслар сирасига киришини тасдиқловчи ҳужжатларнинг аниқ рўйхатини белгилаб қўйиш зарур. Бундай ҳужжатлар жумласига қуйидагиларни киритса бўлади:

- ходимнинг чиндан ҳам ногирон боласи бор эканлиги хусусида ижтимоий таъминот органи берган ҳужжат;
- ногирон боланинг туғилганлик гувоҳномаси.

Бундан ташқари қоидаларда мазкур имтиёздан ота-онанинг қайси бири фойдаланмаётганлиги тўғрисида ҳужжат (масалан, иш жойидан маълумотнома) ёки ота-онадан биронтаси вафот этган бўлса, шу хусусдаги гувоҳномани тақдим этиш таомили назарда тутилиши мумкин.

Агар қўшимча дам олиш куни олиш ҳуқуқидан васий ёки ҳомий фойдаланаётган бўлса, у чиндан ҳам васий (ҳомий) эканлигини тасдиқловчи ҳужжатни иш берувчига тақдим этиши керак.

Иккинчидан, қоидаларда ходим қўшимча дам олиш кунидан фойдаланишга ҳақли бўлган аниқ кун назарда тутилиши ёки бундай кундан фойдаланиш вақти, масалан, иш берувчи билан ногирон болани тарбиялаётган ҳар бир ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланиши мумкин.

165

*НОГИРОН БОЛАЛАРИНИ ТАРБИЯЛАЁТГАН ХОДИМЛАРГА
БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ДАМ ОЛИШ КУНЛАРИНИ ИККИ
ВА УНДАН ОРТИҚ ОЙ УЧУН ЖАМЛАШГА ЙЎЛ ҚЎЙИЛА-
ДИМИ?*

Амалиётда қўпинча 16 ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) бериладиган қўшимча дам олиш кунларини икки ва ундан ортиқ ой учун жамлашга, шунингдек меҳнат таътилига қўпишга йўл қўйиладими, деган савол ҳам чиқиб қолади.

Бу саволга жавоб топишда мазкур дам олиш куни қонун ҳужжатлари билан кафолатланган ҳар ҳафталик дам олиш кунига қўшимча эканлиги, бинобарин уларни бериш тартиби ҳам ўша, бир хил қоида асосида расамадга солиб турилишига асосланиш керак. Бошқача қилиб айтганда,

ҳар ҳафталик дам олиш ва юқорида зикр этилган қўшимча дам олиш кунини қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган ўша даврийлик асосида ва ўша белгиланганидан кам бўлмаган миқдорда берилиши керак. Меҳнат кодексига бундай кунларни назарда тутилганидан узунроқ муддат учун жамлашга йўл қўйилмайди, чунки бу ҳол ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан ёмонлаштиради.

166 *ДОНОРЛИК ҚИЛГАН ХОДИМЛАРГА ИШДАН ХОЛИ, ҚЎШИМЧА КУНЛАР ҚАЙ ТАРТИБДА БЕРИЛАДИ?*

Меҳнат кодекси 167-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ донорлик қилган ходимлар текширувдан ўтадиган ва қўйиш учун қон тошпирадиган кунини ишдан озод этилади. Бундан ташқари ана шундай ходимларга ҳар сафар қўйиш учун қон тошпирган кунининг эртасига дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун таътилга қўшиб берилади.

Шунга эътиборни қаратиш жоизки, Меҳнат кодекси 167-моддасининг учинчи қисмидаги ходимнинг хоҳишига кўра ишдан холи, қўшимча дам олиш кунини меҳнат таътилига қўйиш иш берувчи учун мажбурий тусга эгадир. Бу эса донорлик қилган ходим ишдан холи, қўшимча дам олиш кунини меҳнат таътилига қўйишларини истаса, иш берувчи шундай қилиши шарт ва ходимнинг бу илтимосини қаноатлантиришни рад эта олмайди демакдир.

Текширувдан ўтадиган ва қўйиш учун қон тошпирадиган кунини ишдан озод этилган давр учун, шунингдек қон тошпирганидан кейин берилган дам олиш кунлари ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

167 *МЕХНАТ ШАРТНОМАСИНИ ИШ БЕРУВЧИНИНГ ТАШАББУСИ БИЛАН БЕКОР ҚИЛИШ ТЎҒРИСИДА ХОДИМЛАРНИ ОҒОҲЛАНТИРИШ МУДДАТИ ДАВОМИДА УЛАРГА ИШДАН ХОЛИ, ҚЎШИМЧА КУНЛАР ҚАЙ ТАРТИБДА БЕРИЛАДИ?*

Меҳнат кодекси 102-моддасининг олтинчи қисмига биноан оғоҳлантириш муддати давомида, меҳнат шартномасини ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисидаги оғоҳлантиришни (Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) истисно қилганда, ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун, шу вақт учун

иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади.

Ходимни огоҳлантириш муддати, маълумки, меҳнат шартномасини иш берувчининг тапшаббуси билан бекор қилишнинг асосларига боғлиқдир. Чунончи, меҳнат шартномаси ходимлар сони (штати) ёки иш хусусияти ўзгарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги (Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди) муносабати билан бекор қилинганда иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт. Меҳнат шартномаси ходимнинг бажараётган ишга нолайиқ бўлиб қолганлиги (Меҳнат кодекси 100-модда иккинчи қисмининг 2-банди) муносабати билан бекор қилинган тақдирда ходим камида икки ҳафта олдин огоҳлантирилиши керак.

Шу муносабат билан Меҳнат кодекси ҳар бир календарь ҳафтада ишдан холи, қўшимча бир кун берилишини назарда тутаяди, меҳнат шартномасини иш берувчининг тапшаббуси билан бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддати давомида ходимга бериладиган ишдан холи, қўшимча кунлар сони огоҳлантириш муддати қанча давом этишига боғлиқдир. Бинобарин, бу миқдор огоҳлантириш муддатини қамраб олувчи календарь ҳафталар сонига монанд бўлиши керак.

Бундан тапқари шуни эътиборда тутиш зарурки, Меҳнат кодексига меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати давомида ходимга берилиши керак бўлган ишдан холи, қўшимча кунларнинг минимал миқдори белгиланган, холос. Агар жамоа келишувларида, жамоа шартномаси ёки меҳнат шартномасида огоҳлантириш муддати давомида ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада икки ёки ундан кўпроқ кун бериш назарда тутилган бўлса, ходим тегишли келишув ёки шартномада тайин этилган миқдордаги кунларда иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилмоғи керак.

Ходимларга бундай кунларни бериш тартиби тўғрисида **муфассалроқ билиш учун биринчи китобнинг ¹252 - 267-саволларига қаранг.**

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб

Умумий қоидага кўра иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдориди ҳақ тўланади. Айни вақтда шуни ҳам назарда тутиш керакки, Меҳнат кодекси 157-моддасининг иккинчи қисми ходимнинг хоҳишига кўра бундай иш учун компенсация тариқасида бошқа дам олиш кунни берилишига йўл қўяди (**муфассалроқ билиш учун 99, 109, 110-саволларга қаранг**).

Агар тарафлар келишувга эришган бўлсалар, бундай ҳолларда ишдан холи этиладиган кунлар (отгуллар) сони шу келишув асосида аниқланади. Байрам ёки дам олиш кунларидаги иш учун тегишли миқдорда ишдан холи этилган кун (отгул) берилади.

Иш вақтидан ташқари бажарилган ишлар учун ишдан холи этиладиган кунлар (отгуллар) ходимнинг иш вақтидан ташқари ишлаган соатлари йиғиндисини ходим учун белгиланган иш кунни (смена) муддатига бўлиш йўли билан аниқланади.

Бундай кунларни бериш вақти меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида белгиланади.

Меҳнат кодекси ишни таълим билан қўшиб олиб бораётган шахслар учун бир қатор имтиёзлар белгилаб берган. Ана шундай имтиёзлар жумласига ўқиш таътиллари (**278-саволга қаранг**), шунингдек ишдан холи, қўшимча кунлар беришни киритиш мумкин.

Меҳнат кодексининг 251-моддасига биноан умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда муваффақиятли ўқиётган ходимлар учун ўқув йили даврида бир иш кунига қисқартирилган иш ҳафтаси ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда қисқартирилган иш соати (ҳафта давомида иш кунни қисқартирилган бўлса), қишлоқ жойлардаги умумтаълим мактабларида ўқиётган-

лар учун эса, икки иш кунига қисқартирилган иш ҳафтаси ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда қисқартирилган иш соати (ҳафта давомида иш куни қисқартирилган бўлса) белгилаб қўйилади.

Умумтаълим мактабларининг ўқувчилари олти кунлик иш ҳафтаси жорий этилган бўлса, ўқув йили мобайнида камида ўттиз олти иш куни ёки шунга мувофиқ келадиган миқдорда иш соати давомида ишдан озод қилинади. Беш кунлик иш ҳафтасида ишланган тақдирда ишдан озод қилинадиган иш соатларининг умумий миқдори сақлаб қолинади, ишдан озод қилинадиган иш кунларининг миқдори эса иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради.

Ишдан озод қилинган вақт учун ўқувчиларга асосий иш жойида оладиган ўртача ойлик иш ҳақининг камида эллик фоизи тўланади, лекин бу белгиланган энг кам меҳнат ҳақи миқдоридан оз бўлмаслиги керак.

Меҳнат кодексининг 255-моддасига мувофиқ олий ва ўрта махсус ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга диплом лойиҳасини (ишини) бажариш ёки битирув имтиҳонлари топширишдан олдинги ўн ўқув ойи давомида машғулотларга тайёргарлик кўриш учун олти кунлик иш ҳафтаси бўлганда ҳафтада камида бир кун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиладиган кун берилади. Иш ҳафтаси беш кунлик бўлса, ишдан озод этиладиган кунлар миқдори иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради, ишдан озод этиладиган соатлар миқдори эса сақланиб қолади.

II БОБ. МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИ

2.1. МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИ ТУШУНЧАСИ ВА БУНДАЙ ТАЪТИЛ ТУРЛАРИ

170 МЕҲНАТ ТАЪТИЛИ НИМА?

Меҳнат таътили – вақтнинг шундай муайян бир даврики, унинг муддати қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилганидан кам бўлмайди ва ҳар бир ходимга узлуксиз дам олиш ҳамда меҳнат қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили берилади.

Меҳнат таътилини ижтимоий таътиллار ҳамда иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллardan **(137-саволга қаранг)** фарқлай билиш керак. Меҳнат таътилларини белгиланишига қараб турлар бўйича **(муфассалроқ билиш учун 175-саволга қаранг)** ва белгиланиш таркиби бўйича таснифлаш мумкин.

Барча меҳнат таътилларини белгиланиш тартибига қараб қуйидаги гуруҳларга ажратиш мумкин:

- қонун ҳужжатларида назарда тутилган таътиллар;
- жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномаси ёки корхонанинг бошқа локал норматив ҳужжатларида назарда тутилган таътиллар;
- меҳнат шартномасида назарда тутилган таътиллар.

Таътилни белгилаш тартибининг аниқ тайин этилиши унинг муддатини тўғри ҳисоблаш, таътил учун ҳақ қайси маблағлардан тўланишини аниқлаш, таътил беришга сарфланадиган пул маблағларидан солиқ олиш масалаларига ойдинлик киритиш, бир қанча бошқа масалаларни тўғри ҳал этиш имконини беради.

171

ХОДИМ МЕҲНАТ ТАЪТИЛИДА БУЛГАН ДАВРДА УНИНГ ИШИ ЖОЙИ (ЛАВОЗИМИ) САҚЛАНИШ ДЕГАН ТУШУНЧА НИМАНИ АНГЛАТАДИ?

Меҳнат кодексининг 133-моддасига биноан барча ходимларга иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади.

Иш жойи (лавозими) сақланиши деган тушунча меҳнат таътилида бўлган вақтида ходимни унинг розилигисиз бошқа ишга ўтказиш мумкин эмаслигини, шунингдек у билан тузилган меҳнат шартномаси ана шу муҳлат мобайнида иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин эмаслигини англатади, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно **(муфассалроқ билиш учун биринчи китобнинг 243-саволига қаранг)**.

Шу билан бирга ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ходим меҳнат таътилида бўлган даврда сира бекор қилиш мумкин эмас экан-да деб ўйламаслик керак. Ходим таътилда, шу жумладан меҳнат таътилида бўлган дав-

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб

рида белгиланган тартибда ариза беришга ва ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини таътил тугагунига қадар бекор қилишга ҳақлидир. Башарти муддатли меҳнат шартномасининг тугаш муддати таътил даврига тўғри келиб қолган, тарафлар эса унинг амал қилиш муддатини узайтириш хусусида келишувга эришмаган бўлсалар, бундай меҳнат шартномаси таътил вақтида бекор қилиниши мумкин.

Меҳнат таътили даврида ўртача иш ҳақининг сақланиши ва уни ҳисоблаб чиқиш тартиби ҳақида **муфассалроқ билиш учун 252-саволга қаранг.**

172 Йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқидан ходимларнинг ҳаммаси ҳам фойдаланадими?

Меҳнат шартномаси тузган ҳамда иш берувчи билан меҳнатга оид муносабатларни йўлга қўйган ҳар бир ходим муддати қонун ҳужжатларида белгиланган йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқига эга.

Ходимларнинг йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқи иш жойига, бажарадиган меҳнат вазифасига, корхонада амалга оширилаётган хўжалик фаолияти асосланган мулк шаклига, меҳнат шартномаси муддатига, иш вақти режими ва шу кабиларга боғлиқ эмас.

Маълумки, илгари меҳнат таътили олиш ҳуқуқидан вақтинча ишлаётган ва мавсумий ишларда ишлаётган ходимлар фойдаланмас эдилар. Шунини билиб қўйиб жоизки, бу нормалар Меҳнат кодекси қабул қилингунга қадар конституцияга хилоф деб топилган эди. Қолаверса, Меҳнат кодекси бундай ходимлар бошқа барча ходимлар қандай ҳуқуқларга эга бўлса, ўшандай ҳуқуқларга эга эканлигига асосланади (**муфассалроқ билиш учун биринчи китобнинг¹ 50-саволига қаранг**).

Йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқидан ўриндошлик асосида ишлаётганлар ҳам асосий, ҳам ўриндошлик иши бўйича, касаначилик қилаётган ходимлар, айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган шахслар, маҳаллий меҳнат органлари томонидан корхоналарга жамоат ишларини бажариш учун белгилаб қўйилган минимал иш жойлари миқдори ҳисобидан юборилган ходимлар ҳамда меҳнат шартномаси асосида ишлаётган

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб

бошқа шахслар, шунингдек ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилинган шахслар умумий асосларда фойдаланадилар (173-саволга қаранг).

Шуни ёдда тутиш жоизки, меҳнат шартномасининг ходим ҳар йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқисиз ишга қабул қилиниши ва меҳнат вазифаларини бажариши тўғрисидаги шартлари Меҳнат кодексининг 5-моддаси талабларига биноан ҳақиқий эмас. Бундай норма Халқаро Меҳнат Ташкилотининг «Ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار тўғрисида»ги 52-Конвенцияси талабларига тўла ҳам-оҳангдир, негаки Конвенциянинг 4-моддасида ҳақ тўланадиган йиллик таътилга бўлган ҳуқуқни истисно этувчи ёки бундай таътил олиш ҳуқуқини бермайдиган ҳар қандай келишув ҳақиқий эмас деб ҳисобланиши назарда тутилган.

Айтилганлардан хулоса шуки, ходимга ҳар қандай ҳолда ҳам иш берувчи ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини бериши шарт, бундай таътилни энг кам муддати у ёки бу тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатларида белгиланган ва кафолатлангандир.

173 АХЛОҚ ТУЗАТИШ ИШЛАРИГА ҲУКМ ҚИЛИНГАН ШАХСЛАР ЙИЛЛИК МЕҲНАТ ТАЪТИЛИ ОЛИШ ҲУҚУҚИДАН ФОЙДАЛАНАДИЛАРМИ?

Ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилинган шахслар корхонанинг бошқа барча ходимлари қатори йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга. Таътил олиш ва ундан фойдаланиш ҳуқуқи корхонанинг локал норматив ҳужжатлари ёки меҳнат шартномаси билан чекланиши мумкин эмас.

174 МЕҲНАТ ТАЪТИЛИ ОЛИШ ҲУҚУҚИ ТАЪТИЛДАН ФОЙДАЛАНИШ ҲУҚУҚИДАН НИМАСИ БИЛАН ФАРҚ ҚИЛАДИ?

Юқорироқда тушунтириб ўтилганидек, меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча шахслар йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга. Биринчи меҳнат таътили олиш ҳуқуқи ишга кирган кундан эътиборан юзага келади. Қонун ҳужжатлари ходимга меҳнат таътили ҳар йили берилишини кафолатлаганлиги боис иккинчи, учинчи ва шундан кейинги йиллар учун таътил олиш ҳуқуқи тегишли иш йили кириши билан юзага келади. Бунда

шунга эътибор бериш керакки, таътиллар календарь йил учун эмас, балки меҳнат шартномаси бўйича иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланадиган иш йили учун берилади (**муфассалроқ билиш учун 211-саволга қаранг**).

Таътилга бўлган ҳуқуқни таътидан фойдаланиш ҳуқуқидан фарқлай билиш керак. Чунончи, биринчи иш йили учун таътидан фойдаланиш ҳуқуқи, умумий қоидага кўра, ишга кирилган кундан эътиборан олти ой ўтганидан кейин юзага келади. Ана шунча муддат ишламаган ходим, агар қонун ҳужжатларида ёки корхонанинг бошқа локал норматив ҳужжатларида ўзгача қоида назарда тутилган бўлмаса, таътил олиш ҳуқуқи бўлганлигига қарамай, ўзига таътил берилишини талаб қила олмайди. Шу боис меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирда бундай ходимга фойдаланилмаган таътил учун ишлаган вақтига мутаносиб равишда компенсация тўланиши керак.

Иккинчи, учинчи ва шундан кейинги йиллар учун ходимда, агар у меҳнат таътидини ёзги ёки ўзи учун қулай бўлган бошқа вақтда фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган тоифадаги шахслар гуруҳига (**муфассалроқ билиш учун 221-саволга қаранг**) кирмаса, меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ҳар бир иш йилида таътиллар жадвали (**220-саволга қаранг**) билан белгиланадиган муддатда юзага келади.

175 **ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИНИНГ ҚАНДАЙ ТУРЛАРИ НАЗАРДА ТУТИЛГАН?**

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида йиллик меҳнат таътилларининг иккита тури, яъни асосий ва қўшимча таътиллар белгиланган. Асосий таътил ўз навбатида минимал асосий таътил ҳамда узайтирилган асосий таътилга бўлинади.

Минимал асосий таътил қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган. Меҳнат кодексининг 134-моддасига биноан унинг муддати ҳар бир иш йилида ўн беш кундан кам бўлмаслиги керак (**муфассалроқ билиш учун 178-саволга қаранг**).

Узайтирилган асосий таътил – муддати ўн беш иш кунидан кўпроқ бўлган таътилдир (**муфассалроқ билиш учун 180 - 184-саволларга қаранг**).

Йиллик қўшимча таътил – айрим тоифадаги ходимларга асосий таътил, шу жумладан узайтирилган асосий

таътиддан ташқари бериладиган таътидир (муфассалроқ билиш учун 185–186-саволларга қаранг).

Йиллик меҳнат таътиллари аниқ муддати корхоналарда локал тартибда, шунингдек ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартнома-сида минимал асосий таътил, айрим тоифадаги ходимлар учун эса узайтирилган асосий таътил муддатини, шунинг-дек қонун ҳужжатларида белгиланган қўшгина қўшимча таътиллари инобатга олган ҳолда белгиланади.

176 *ХОДИМЛАРГА БЕРИЛАДИГАН МЕҲНАТ ТАЪТИЛИ МУДДАТИНИ АНИҚЛАШ ВА ТАЙИН ЭТИШНИНГ УМУМҲИЙ ТАРТИБИ ҚАНДАЙ?*

Маълумки, илгари ходимларга бериладиган меҳнат таътиллари барча турларининг (минимал асосий, узайтирилган асосий ва қўшимча таътиллари) аниқ муддати марказлаштирилган тартибда белгилаб қўйиларди. Шу сабабли у ёки бу тоифадаги ходимларга қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилганига нисбатан иш берувчи камроқ ёки кўпроқ муддатли меҳнат таътили беришга ҳақли эмасди. Бу ҳолда риоя этмаслик эса меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузиш сифатида тафсиқланар эди.

Эндиликда амалдаги қонун ҳужжатлари таътиллари-нинг энг кам муддатини белгилаш билан кифояланган. Ходимларга меҳнат таътилининг у ёки бу турини белгилашда шу норма инобатга олиниши керак. Бопқача қилиб айтганда, эндиликда корхоналарда, заруратга қараб ва маблағ етарли бўлса, қонун ҳужжатларида кафолатланган минимал муддатдан ортиқроқ муддатли меҳнат таътиллари (узайтирилган асосий ва қўшимча таътиллари) берилиши мумкин. Бундан ташқари таътиллари аниқ муддатини белгилашда амалдаги қонун ҳужжатлари ҳеч қандай чеклашларни назарда тутмайди.

Шу сабабли саволларга берилаётган кейинги жавобларда асосан барча турдаги меҳнат таътиллари аниқ муддатини аниқлаш тартибига тўхталиб ўтилади. Негаки иш берувчининг молиявий аҳволи ва унинг мулк шакли қандай эканлигидан қатъи назар бундай таътиллари камида шундай муддатда бўлиши шарт. Бинобарин, у ёки бу тоифадаги ходимлар учун айтиб ўтилган меҳнат таътиллари белгилаб қўйилган ўша муддатдан кам қилиб тайинланиши мумкин эмас.

Чунончи, Меҳнат кодексининг 134-моддасида йиллик асосий таътилнинг минимал муддати белгиланган бўлиб, унга биноан, умумий қоидага қўра, йиллик меҳнат таътили ўн беш иш кунидан кам бўлмаслиги керак (**муфассалроқ билиш учун 178-саволга қаранг**).

Айрим тоифадаги ходимларнинг соғлиғини сақлаш мақсадида, уларнинг ёши ва соғлиғи ҳолатини, шунингдек меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, асосий узайтирилган таътилар назарда тутилган, бундай таътилларнинг энг кам муддати ҳам қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилгандир. 18 ёшга тўлмаган ходимлар, ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронлари ва бошқаларни шундай ходимлар жумласига киритиш мумкин (**муфассалроқ билиш учун 181-саволга қаранг**). Заруратга қараб ва маблағи бўлган тақдирда корхона Меҳнат кодексига асосланган ҳолда қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан кўпроқ муддатли узайтирилган асосий таътил тайинлай олади. Бундан ташқари эндиликда муддати ўн беш иш кунидан ортиқроқ узайтирилган асосий таътилар корxonанинг бошқа ходимларига ҳам белгиланиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 183 - 184-саволларга қаранг**).

Қўшимча таътилларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибда солишда ҳам анчагина ўзгаришлар бўлди. Илгариги Меҳнат қонунлари кодексидан фарqli равишда амалдаги Меҳнат кодекси қонун ҳужжатларида кафолатланганидан ташқари ходимлар учун бошқа қўшимча таътилар белгилаш, шунингдек қўшимча таътилларнинг муддати қонун ҳужжатларида назарда тутилган муддатдан кўпроқ бўлишини ва уни янада узайтириш имкониятини назарда тутди. Бундай таътилларнинг турлари, уларнинг аниқ муддати ҳамда шундай қўшимча таътилар бериш тартибини корxonанинг ўзи белгилайди (**муфассалроқ билиш учун 183, 193, 200 ва 246-саволларга қаранг**).

177 КОРХОНА РАЎБАРИГА МЕҲНАТ ТАЪТИЛИНИНГ МУДДАТИНИ КИМ БЕЛГИЛАЙДИ?

Қонун ҳужжатларида кафолатланганидан кам бўлмаган муддатли йиллик меҳнат таътили бериш меҳнат шартларидан биридир. Бундай таътилнинг аниқ муддати ҳар бир ходим билан меҳнат шартномасини тузиш чоғида шартлашиб олинади.

Корхона раҳбари билан меҳнат шартномасини мазкур корхона мол-мулки эгаси тузадиган бўлганлиги учун **(муфассалроқ билиш учун биринчи китобнинг¹ 19, 113-саволларига қаранг)** корхона раҳбарига меҳнат таътилини белгилашда ва раҳбарнинг таътилдан фойдаланишида бошқа барча ходимлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган талабларга ва кафолатларга риоя этиш мажбурияти айти шу мулкдор зиммасига юкланади.

2.2. МИНИМАЛ АСОСИЙ ТАЪТИЛ

178 МУДДАТИ ЎН БЕШ ИШ КУНИДАН ИБОРАТ ЙИЛЛИК АСОСИЙ ТАЪТИЛ ҚАЙСИ ХОДИМЛАРГА БЕЛГИЛАНАДИ?

Муддати ўн беш иш кунидан иборат йиллик асосий таътил меҳнат тўғрисидаги қонунлар, бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ ёки меҳнат шартномаси шартларига кўра бундан кўпроқ муддатли меҳнат таътили олиш ҳуқуқига ноил бўлмаган ходимларга жорий этилади **(муфассалроқ билиш учун 181-саволга қаранг)**.

Муддати ўн беш иш кунидан кам бўлган таътил бериш жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ва ҳатто ходимнинг розилиги бўлган тақдирда ҳам меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас.

Агар локал норматив ҳужжатларда ёки яқка тартибдаги шартномавий асосда йиллик асосий таътил календарь кунлар билан белгиладиган бўлса, бундай ҳолларда ҳам таътил даври камида ўн беш иш кунига тўғри келиши керак.

Ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддатли меҳнат таътилини белгилаш тўғрисидаги талаб беистисно барча ходимларга, шу жумладан муддатидан қатъи назар муддатли меҳнат шартномаси асосида ишлаётган ходимларга, ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга, тўлиқсиз иш вақти режими асосида ишлаётган ходимларга, уйда касаначилик асосида ишлаётган ходимларга ва бошқаларга ҳам тўла тааллуқлидир.

Агар ходим қўшимча таътил олиш ҳуқуқига ноил бўлса, бундай таътил йиллик асосий таътилга, яъни ўн беш иш кунига қўшилади **(муфассалроқ билиш учун 201-саволга қаранг)**.

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб

Ходимга муддати ўн беш иш кунидан кўп бўлган асосий таътил белгиланган тақдирда, бундай таътил узайтирилган асосий таътил деб ҳисобланади (**муфассалроқ билиш учун 180-саволга қаранг**).

179 ХОДИМГА ЙИЛЛИК МИНИМАЛ АСОСИЙ ТАЪТИЛ МУДДАТИНИ КўПАЙТИРИШ ЁКИ КАМАЙТИРИШ МУМКИНМИ?

Олдинги саволга жавобда тушунтириб ўтилганидек, меҳнат шартномаси асосида ишлаётганларнинг ҳаммаси муддати ўн беш иш кунидан кам бўлмаган асосий меҳнат таътилини ҳар йили олиш ҳуқуқига эга. Бу қоидада истисно бўлмайди. Шунинг сабабли ўриндошлик асосида ишлаётган, тўлиқсиз иш вақти шароитида ёки муддатли меҳнат шартномаси асосида ишлаётган ходимларга меҳнат таътилини юқорида айтилган муддатдан камроқ қилиб тайинлаш мумкин деган фикр мутлақо хатодир. Эслатиб ўтиш жоизки, Меҳнат кодекси амалга киритилгунга қадар ҳам вақтинча ва мавсумий ишларда ишлаётган ходимларни таътил олиш ҳуқуқидан ёки таътилни ўрнига пул компенсацияси тўланишига бўлган ҳуқуқидан маҳрум этувчи нормалар Конституцияга хилоф деб топилган эди. Худди шу сабабли Меҳнат кодекси камида ўн беш иш кунидан иборат йиллик асосий таътилга бўлган ҳуқуқни ишлаётган бошқа ходимлар қатори қанча муддатга тузилганлигидан қатъи назар муддатли меҳнат шартномаси асосида ишлаётган шахсларга ҳам татбиқ этди.

Йиллик асосий таътил муддатини узайтиришга амалдаги қонун ҳужжатлари монелик қилмайди. Лекин бундай ҳолларда минимал асосий таътил ўз маъносини йўқотади ва йиллик узайтирилган асосий таътилга айланади (**муфассалроқ билиш учун 183-саволга қаранг**).

Ходим кўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга бўлган ҳолларда ҳам таътилни умумий муддати узаяди, чунки кўшимча таътил асосий таътил муддатига қўпилади.

2.3. УЗАЙТИРИЛГАН АСОСИЙ ТАЪТИЛ

180 КОРХОНАЛАРДА ЙИЛЛИК УЗАЙТИРИЛГАН АСОСИЙ ТАЪТИЛЛАР ҚАНДАЙ ТАРТИБДА БЕЛГИЛАНАДИ?

Айрим тоифадаги ходимлар учун узайтирилган асосий таътилни энг кам муддати бевосита қонун ҳуж-

жатлари билан белгилаб қўйилади. Бунда шунга эътибор бериш ўринлики, қонун ҳужжатлари умуман узайтирилган таътилни эмас, балки унинг энг кам муддатини белгилайди, холос. Бу эса бундай ходимларга муддати қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилганидан кам бўлмаган йиллик узайтирилган таътил белгиланиши жоиз эканлигини англатади. Корхоналарнинг маблағи бўлган тақдирда эса уларга муддати янада кўпроқ бўлган узайтирилган таътил белгиланиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 183 - 184-саволларга қаранг**).

Бундан ташқари, агар корхонанинг молиявий имкониятлари кўтарса, шу корхонанинг бошқа ходимларига ҳам узайтирилган асосий таътил жорий этилиши мумкин.

Шундай қилиб, корхонада назарда тутилган узайтирилган таътилларнинг аниқ муддати, шунингдек бундай таътилларни бериш тартиби жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномасида тайин этилади (**муфассалроқ билиш учун 183 - 184-саволларга қаранг**).

181 ҚАЙСИ ХОДИМЛАРГА УЗАЙТИРИЛГАН АСОСИЙ ТАЪТИЛЛАРИНИНГ ЭНГ КАМ МУДДАТИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ БИЛАН БЕЛГИЛАБ ҚЎЙИЛАДИ?

Меҳнат кодекси 135-моддасининг биринчи қисмига биноан ёши ва соғлиғи ҳолатини ҳисобга олган ҳолда муддати камида ўттиз календарь кундан иборат бўлган йиллик узайтирилган асосий таътил 18 ёшга тўлмаган шахсларга ҳамда ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига белгиланиши мумкин.

Меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини, шунингдек бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, амалдаги қонун ҳужжатлари бошқа кўпгина тоифадаги ходимларга ҳам йиллик узайтирилган асосий таътил белгиланиши назарда тутади.

Чунончи, янги таҳрирдаги "Судлар тўғрисида"ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 75-моддасига биноан мамлакатимизнинг амалдаги суд тизимида мансуб барча судьяларга муддати 36 иш кунидан иборат ҳақ тўланадиган йиллик таътил тайин этилади.

Қонун ҳужжатларида худди шундай муддатли узайтирилган асосий таътил Конституциявий суднинг судья-

лари учун ҳам назарда тутилгандир (“Ўзбекистон Республикасининг Конституциявий суди тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 31-моддаси).

“Прокуратура тўғрисида”ги Ўзбекистон Республикаси Қонуни 52-моддасининг учинчи қисмига биноан прокурор-тергов ходимларининг узайтирилган асосий таътили муддати ўттиз суткани ташкил этади. Бу ходимлар иш стажини учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқига ҳам эгадир (**муфассалроқ билиш учун 192-саволга қаранг**).

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида”ги 162-I-сонли қарорининг 6-бандига биноан, давлат органлари хизматчилари учун илгари белгиланган таътил муддати тегишли қонун қабул қилингунга қадар сақланиб қолади. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси амалга киритилгунга қадар давлат органларининг хизматчисига, масалан, 24 иш кунидан (12 иш кунидан иборат асосий ва нормаланмаган иш куни учун 12 иш кунидан иборат қўшимча таътил) иборат меҳнат таътили берилар эди, Меҳнат кодекси амалга киритилганидан кейин юқорида зикр этилган қарор асосида унга камида 24 иш кунидан иборат узайтирилган асосий таътил белгиланиши керак.

Қонун ҳужжатларида меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, бошқа тоифадаги ходимларга ҳам узайтирилган асосий таътиллари назарда тутилган. Узайтирилган асосий таътил хусусан, қуйидагиларга:

- олий ўқув юртлари, малака опиритиш институтларининг ўқитувчиларига муддати 48 иш кунидан иборат бўлган таътил берилади. Бунда шуни эътиборга олиш жоизки, бундай билим даргоҳларининг маъмурият ва ўқув-илмий бўлимлари ходимларига (ректорлар (директорлар), уларнинг илмий ва ўқув ишлари бўйича ўринбосарлари, илмий котиблар, бўлинмалар мудирлари, илмий бўлимлар бошлиқлари, илмий-тадқиқот бўлимлари мудирлари, аспирантура, талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиёти раҳбарлари, услубиятчилар, катта илмий ходимлар, илмий ходимлар, лаборантларга) муддати 24 иш кунидан иборат йиллик узайтирилган таътил берилади. Бироқ, юқорида айтиб ўтилган ўқув юртларининг ректорлари (директорлари), уларнинг ўқув ва илмий ишлари бўйича ўринбосар-

лари, факультетларнинг деканлари, бўлинмалар мудирлари, илмий бўлимлар бошлиқлари, аспирантура ва талабаларнинг ишлаб чиқариш амалиёти раҳбарлари, шунингдек илмий котиблар ўзларининг асосий ишлари билан бир қаторда шу ўқув юртида йиллик норманинг камида учдан бир миқдорида дарс берадиган (иш бажарадиган) бўлсалар, уларнинг йиллик таътили муддати 48 иш кунига қадар узайтирилади;

- мактаблар ва педагогика билим юртларининг директорлари (мудирлари), илмий бўлимлар мудирлари, ўқитувчилар (муаллимлар), ҳарбий раҳбарлар ва мактаб инспекторлари, куни узайтирилган мактаблар ҳамда мактаблардаги куни узайтирилган гуруҳлар тарбиячилари, мактаб-интернат тарбиячиларига муддати 48 иш кунидан иборат; лаборантларга муддати 24 иш кунидан иборат; алоҳида режимдаги мактабларнинг тарбиячиларига муддати 48 иш кунидан иборат таътил берилади;

- болалар боғчаларининг мудирлари, тарбиячиларига, тўғарак раҳбарларига, мусиқа ходимларига муддати 36 иш кундан иборат таътил берилади;

- болалар уйлари ҳамда алоҳида режимдаги болалар боғчалари ходимларига; директорлари (мудирлари), уларнинг ўқув-тарбия ишлари бўйича ўринбосарлари, ўқитувчилари, тарбиячилари, тўғарак раҳбарлари, мусиқа ходимлари, меҳнат таълим йўриқчилари, эшитиш кабинетларининг йўриқчиларига 48 иш кунидан иборат; бўлинмалар, устахоналар мудирлари, врачлар, фельдшерлар, тиббиёт ҳамширалари, эвакуаторлар, энага ҳамда кийим-кечак, ётоқ анжомларини берувчи ходимларга 24 иш кундан иборат таътил берилади;

- педагогика ва мактабгача тарбия услубият кабинетларининг мудирлари, услубиятчилари ва йўриқчиларига 36 иш кунидан иборат таътил берилади;

- мактабдан ташқари болалар муассасалари директорларига 24 иш кунидан, шу муассасалардаги тўғараклар раҳбарларига эса 36 иш кунидан иборат таътил берилади;

- оммавий маданий-маърифий муассасаларнинг айрим ходимларига (директорлар, мудирлар, воизлар, экскурсия етакчилари, маслаҳатчилар, йўриқчилар, бадий ҳаваскорлик раҳбарлари, тўғараклар ва секциялар раҳбарлари, оммавий тадбирлар уюштирувчиларига) 24 иш кундан иборат таътил берилади. Айни шундай муддатли таътил музей, лекция, экскурсия ва клуб ишлари йўнали-

шидаги услубият кабинетлари мудирлари ва директорларига ҳамда услубиятчиларига ҳам белгиланган:

- мактабгача тарбия болалар муассасалари ва болалар уйларида уч ёшга тўлмаган болалар тарбияси билан машғул тиббиёт ҳамширалари ҳамда ясли гуруҳлари тарбиячиларига 36 иш кунидан иборат таътил берилади:

- ўқитувчилар малакасини ошириш институтларининг директорлари, уларнинг ўқув ишлари бўйича ўринбосарлари (илмий мудирлар), кабинет мудирлари ва услубиятчиларга 36 иш кунидан иборат таътил берилади;

- даволаш-профилактика муассасаларининг педагог ходимлари: тарбиячи-услубиятчиларга, меҳнат инспекторларига, руҳий касалликлар, руҳий-неврологик касалликлар, сил касалликлари, силга қарши кураш, юқумли касалликлар муассасаларидаги, эшитиш ва гапиришда нуқсонли бўлган болалар, марказий асаб тизими шикастланган ва ақли заиф болалар муассасаларидаги мусиқа раҳбарларига 48 иш кунидан иборат, бошқа муассасалар ёки уларнинг бўлинмаларидаги шундай мутахассисларга 36 иш кунидан (меҳнат йўриқчиларига, 24 иш кунидан) иборат таътил; шундай муассасаларнинг педагогика (ўқув) ишлари мудирлари, шунингдек мактабгача ёшдаги болалар даволаш-профилактика муассасаларидаги педагогика (ўқув ишлари) мудирларига 48 иш кунидан, мактабгача ёшдаги болалар даволаш-профилактика муассасаларида эса 36 иш кунидан; логопедлар, сурдопедагоглар, ўқитувчиларга 48 иш кунидан, вилоят, ўлка ва республика шифоналарининг тапқилий-услубий бўлимларидаги услубиятчиларга 36 иш кунидан; мотоаравача ҳайдашни ўргатиш йўриқчиларига 24 иш кунидан иборат таътил берилади:

- болалар-ўсмирлар спорт мактабларининг штатли тренер-ўқитувчиларига 36 иш кунидан иборат таътил берилади;

- Ўзбекистон Республикаси Фанлар академиясининг илмий-тадқиқот, илмий-музей, илмий-бадиий ва илмий-кутубхоначилик муассасаларининг айрим ходимларига, шунингдек рўяхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгилаб қўйиладиган бошқа илмий муассасаларнинг айрим ходимларига: директорларга, уларнинг илмий ишлар бўйича ўринбосарларига, бўлинмалар, бўлимлар, шўьбалар ва лабораториялар мудирларига, мустақил илмий иш олиб бораётган илмий котибларга, бош, етакчи ва катта илмий ходимларга, бош ва

катта кутубхоначиларга, бош ва катта библиографларга, катта муҳаррирларга, башарти уларда фан доктори илмий даражаси бўлса, муддати 48 иш кунидан иборат ҳамда фан номзоди илмий даражаси бўлса 36 иш кунидан иборат йиллик таътил берилади. Агар мазкур шахсларда илмий даража бўлмаса, уларнинг йиллик таътили муддати 24 иш кунидан иборат бўлади.

Бошқа илмий-тадқиқот, илмий-музей ва илмий-бадий муассасаларда директорлар, уларнинг илмий ишлар бўйича ўринбосарлари, бўлинмалар, бўлимлар, шўьбалар ва лабораториялар мудирлари, илмий котиблар, тугалланган олий ёки ўрта махсус билимга эга бўлган илмий ходимлар, таъмирчилар ва лаборантларга муддати 24 иш кунидан иборат йиллик таътил берилади: •

- кутубхоналар (республика, вилоят кутубхоналари, илмий-тадқиқот, илмий-музей ва илмий-бадий муассасалар қошидаги, барча турдаги ўқув юртларидаги кутубхоналар, илмий, илмий-техникавий, тармоқ, оммавий кутубхоналар) директорлари, уларнинг илмий ишлар бўйича ўринбосарлари, филиаллар, бўлимлар, бўлинмалар, шўьбалар, кабинетлар ва ўқув заллари мудирлари, илмий котиблар, бош ва катта библиографлар ҳамда кутубхоначилар, таржимон кутубхоначилар, кутубхоначи ва библиографлар, муҳаррир библиографлар, кутубхоналардаги иш билан машғул катта муҳаррир, мутахассис муҳаррир ва муҳаррирларга муддати 24 иш кунидан иборат йиллик асосий таътил берилади. Бошқа оммавий кутубхоналарда, хусусан шаҳар, туман кутубхоналари ва бошқаларда ҳамда уларнинг бўлинмаларида фақат мудирлар ва кутубхоначиларгина муддати 24 иш кунидан иборат узайтирилган асосий таътил олиш ҳуқуқига эга.

182

КОРХОНА МАБЛАҒЛАРИ ҲИСОБИДАН ХОДИМЛАРГА УЗАЙТИРИЛГАН АСОСИЙ ТАЪТИЛ БЕЛГИЛАНИШИ ҚАНДАЙ ХОЛЛАРДА ШУ КОРХОНАНИНГ БОШҚА ХОДИМЛАРИГА НИСБАТАН КАМСИТИШ ДЕБ ЭЪТИРОФ ЭТИЛИШИ МУМКИН?

Минимал асосий ва узайтирилган асосий таътилнинг қонун ҳужжатларида белгиланган муддатидан ташқари ходимларга йиллик узайтирилган асосий таътил белгиланишига шу ходимларга қўшимча имтиёзлар бериш сифатида қаралиши керак, корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан бундай қилишига бемалол йўл қўйилади. Бироқ

бунда корхона ходимларига қўшимча имтиёзлар, кафолатлар ва афзалликлар белгилашнинг умумий тартибига (**муфассалроқ билиш учун 297-саволга қаранг**) риоя этишни, хусусан камситиш ҳолларига йўл қўйиб бўлмаслигини сира унутмаслик лозим. Шу сабабли ходимларга жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣй ва мансаб мавқеи, динга муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублигига қараб ҳамда ходимларнинг ишчанлик фазилати ва улар меҳнати самардорлиги билан боғлиқ бўлмаган бошқа ҳолатларга кўра йиллик узайтирилган асосий таътиллер белгиланиши бошқа ходимларга нисбатан камситувчи чора сифатида қаралиши мумкин. Масалан, узайтирилган таътил ходимларга улар касаба уюшмаси аъзоси (касаба уюшмаларининг сайлаб қўйиладиган органлари аъзоси) эканлиги ёки мазкур корхона акциялари эгаси (акциядор) эканлиги, шунингдек муайян миллатга мансуб ходим эканлиги учунгина тайин этилиши ёки пенсия ёшидагилардан бўлак корхонанинг барча ходимларига шундай таътил жорий этилиши мумкин эмас.

Таътиллерни бундай белгилаш ғайриқонуний ҳисобланади.

183

ХОДИМЛАРГА КОРХОНАНИНГ ЎЗ МАБЛАҒЛАРИ ҲИСОБИДАН УЗАЙТИРИЛГАН АСОСИЙ ТАЪТИЛ БЕЛГИЛАШ МУМКИНИ?

Меҳнат кодекси шунга асосланадики, қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган асослардан ташқари корхона ўз маблағлари ҳисобидан бошқа ҳолларда ҳам узайтирилган асосий таътиллер белгилашни назарда тутиши мумкин. Шу боис ҳар бир корхонада бундай таътиллерни бериш имконияти, уларни қайси ходимларга жорий этиш кераклиги ҳамда таътиллернинг аниқ муддатини мустақил равишда аниқлайдилар. Бундай кезларда, биринчидан, корхонанинг молиявий имкониятларидан келиб чиқиб иш тутиш, иккинчидан, бундай таътиллерни белгилаш ходимларни қанчалик рағбатлантиришини инобатга олиш зарур. Қолаверса, корхонада имтиёзлар ва кафолатлар белгилашнинг умумий тартибига риоя этиш, хусусан юқорида тушунтириб ўтилганидек (**182-саволга қаранг**), мазкур корхонанинг бошқа ходимларига нисбатан камситиш ҳолларига йўл қўймаслик керак. Кўриб чиқиладиган узайтирилган асосий таътил жамоа келишувларида, жамоа

шартномасида ёки корхонанинг алоҳида локал норматив ҳужжатларида (айтайлик, таътилар тўғрисидаги низомда) назарда тутилиши мумкин.

Юқорида таъкидлаб ўтилганларни инобатга олиб, узайтирилган асосий таътилни кучайтирилган ижтимоий ҳимояга муҳтож ходимларга, масалан, ёлғиз оналарга, икки ва ундан ортиқ боласи бор аёлларга, пенсия ёшига етган шахсларга, мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлган ёки меҳнат қобилиятини қисман йўқотган ходимларга нисбатан жорий этиш мумкин. Вояга етмаган ходимларга, ногирон ходимларга ва шу қабиларга эса қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган 30 календарь кундан ортиқ узайтирилган таътилни белгилаш мумкин.

Ходимларни ишчанлик ва амалий фазилатларига қараб, хусусан алоҳида масъулиятли ва муҳим ишларни бажариш юзасидан муайян кўникма, малака орттирган ёки шундай ишларни бажаришда беназир муайян мутахассислар ва ходимларга узайтирилган таътилар белгилаш ҳам тўла маънода қонуний ҳисобланади. Чунки бунда ишчанлик фазилати корхона учун қадрли эканлиги ва шундай фазилатли ходимлар эъзозланиши равшан сезилиб туради.

Узайтирилган асосий таътилар, бапарти мақсадга мувофиқ деб ҳисобланса ва бунинг учун етарлича маблағлар бўлса, корхонанинг барча ходимларига ҳам турли вариантларда жорий этилиши мумкин.

Чунончи, эгаллаган лавозимидан (бажараётган ишдан) қатъи назар, барча ходимларга бир хил муддатда таътил белгиланиши ёки мазкур корхонадаги иш стажига қараб ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, таътил жорий этилиши (агар қонун ҳужжатларига мувофиқ уларга янада узунроқ муддатли таътил белгиланмаган бўлса, масалан, таътилни 18 ёки 21, 24 ва шу каби иш кунларидан иборат қилиб белгилаш) мумкин.

Ходимларга тайин этилган таътилнинг муддати бирон-бир ҳолатларга, масалан, мазкур корхона ёки мазкур тармоқдаги иш стажы муддатига боғлиқ бўлиши ҳам мумкин. Айтайлик, мазкур корхонада (мазкур тармоқда) 3-5 йил ишлаганларга 18 иш кунидан иборат, 5-10 йил ишлаганларга 21 иш кунидан иборат, 15 йил ва ундан кўпроқ ишлаганларга 30 иш кунидан иборат таътил белгилаш мумкин. Бошқача вариантларни ҳам қўлласа бўлади.

Меҳнат кодекси 135-моддасининг учинчи қисмига биноан йиллик узайтирилган асосий таътилларни бериш меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида белгиланганидан **(181-саволга қаранг)** ёки бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганидан **(183-саволга қаранг)** тапқари меҳнат шартномаси шартларида ҳам назарда тутилиши мумкин. Бу эса иш берувчи билан ходим яқка тартибдаги шартномавий асосда меҳнат шартномасини тузиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам ходимга узайтирилган таътил бериш тўғрисидаги шартни шартлашиб олишлари мумкин эканлигини англатади. Шуниси ҳам борки, тарафлар меҳнат таътилини иш ёки календарь кунларининг исталган муддатида (18, 20, 24, 30, 36, 48 кун ва ҳ.к) бериш тўғрисида келишиб олишлари мумкин.

Бироқ шуниси ҳам унутмаслик зарурки, узайтирилган таътилнинг шу йўл билан белгиланган муддати тегишли тоифадаги ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида ёки бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганидан кам бўлиши мумкин эмас.

Чунончи, 18 ёшга тўлмаган ходимга меҳнат шартномасида муддати ўттиз календарь кундан иборат бўлган йиллик дам олишни таъмин эта олмайдиган узайтирилган таътил бериш тўғрисида шарт белгиланган ғайриқонуний ҳисобланиши керак.

Агар муайян корхона жамоа шартномаси тегишли ихтисосдаги ходимлар учун муддати 24 иш кунидан иборат йиллик узайтирилган таътилни назарда тутган бўлса, тарафлар меҳнат шартномасида ходимга, айтайлик, 21 иш кунидан иборат узайтирилган таътил бериш тўғрисида шарт киритишга ҳақли эмас.

Ҳар икки ҳолда ҳам бундай шартлар ходимнинг аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганига нисбатан ёмонлаштиради ва айни шу сабабли улар ҳақиқий эмас деб топилади **(муфассалроқ билиш учун 297-саволга қаранг)**.

Меҳнат шартномаси ходимга узайтирилган таътил бериш тўғрисидаги шартларнинг турли вариантларини назарда тутиши мумкин.

Масалан, тарафлар узайтирилган таътил беришнинг табақалаштирилган тартиби тўғрисида келишиб олишлари мумкин. Чунончи, ходимга корхонада иш бошлаган кунидан эътиборан дастлабки уч иш йили учун жамоа шартномасида белгилаб қўйилган, тегишли ихтисосдаги бошқа ходимларга ҳам тайин этиладиган таътил берилади. Кейинги беш иш йили мобайнида унга олти иш кунига қўпайтирилган меҳнат таътили берилади, шундан кейин йиллик таътил муддати ҳар уч иш йилида икки иш кунига қўпайтириб борилади (иш йили тушунчаси нимани англатишини билиш учун **211-саволга қаранг**).

Ходимга узайтирилган таътил белгилаш хусусидаги меҳнат шартномаси шарт доимий ёки муваққат тусда бўлиши мумкин, бошқача қилиб айтганда бу шарт муайян даврда (айтайлик, икки календарь йил мобайнида муайян рационализаторлик ишларини бажариш даври учун, олий ўқув юртларида таълим олиш даври учун ва шу каби) амал қиладиган бўлади, шунингдек ходим муайян шартларга риоя этганидан (шартларни бажарганидан) кейин (масалан, чет тилни эгаллаган ёки компьютер техникасида ишлашни ўрганган тақдирда, янги ускунани монтаж қилиш ёки объект қурилиши тугалланганидан кейин ва ҳоказо) кучга кириши ҳам мумкин.

Тарафларнинг келишувига биноан меҳнат шартномасида йиллик узайтирилган асосий таътилни беришнинг бошқа вариантлари ҳам назарда тутилиши мумкин.

2.4 ҚўШИМЧА ТАЪТИЛЛАР

185 ЙИЛЛИК ҚўШИМЧА ТАЪТИЛЛАР ўзи нима?

Қўшимча таътил – бу айрим ходимларга ўзларига белгиланган асосий (минимал ёки узайтирилган) таътилдан ташқари (қўшимча равишда) бериладиган меҳнат таътили туридир. Қўшимча таътилларнинг муддати ва уларни бериш тартиби меҳнат тўғрисидаги қонунлар, бошқа норматив ҳужжатлар ёки меҳнат шартномаси шартлари билан белгиланади.

Қўшимча таътилларни тартибга солишнинг турли йилларда чиқарилган ва кўпинча қарама-қарши, баъзан эса бир-бирини инкор этувчи қоидаларни ўз ичига олган талай норматив ҳужжатлар билан белгиланган аввалги

тартибидан фарқли равишда, уларни тартибга солишнинг ҳозир амал қилаётган тартиби асосан Меҳнат кодексининг 136-138-моддаларида мустаҳкамлаб қўйилган. Шу боис у аввалги мураккабликлардан холи.

Эслатиб ўтамиз, илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодекси қўшимча таътиллارнинг бир қанча турларини белгилаб қўйган эди, чунончи: зарарли меҳнат шароитида ишлаганлик учун қўшимча таътиллار, уларнинг муддати марказлаштирилган тартибда тасдиқланадиган махсус Рўйхат бўйича аниқланган (**муфассалроқ билиш учун 187-саволга қаранг**); узлуксиз иш стажини учун ва нормаланмаган иш куни учун қўшимча таътиллари, булар ҳам марказлаштирилган тартибда тасдиқланган тегишли низомлар билан тартибга солинган (**муфассалроқ билиш учун 195, 197-саволларга қаранг**) ва ҳоказо.

Ҳозирги пайтда Меҳнат кодекси меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун бериладиган қўшимча таътиллари бир қанча турларини назарда тутди (**муфассалроқ билиш учун 187, 188-саволларга қаранг**). Шуниси ҳам борки, бу қўшимча таътиллари энг кам муддати айрим ходимлар учун бевосита Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади (**муфассалроқ билиш учун 190, 191-саволларга қаранг**), ходимларнинг аксарияти учун эса – у Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан ишлаб чиқилган Ушбу асосида жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида белгиланади. Ходимларнинг айрим тоифалари учун қўшимча таътиллари махсус қонун ҳужжатларида назарда тутилган (**192-саволга қаранг**).

Қолган барча қўшимча таътиллари, уларнинг аниқ муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари жамоа келишувида, жамоа шартномасида, касба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи тасдиқлайдиган бошқа локал ҳужжатлар ёхуд меҳнат шартномасида белгилаб қўйилади.

186 *ИШ БЕРУВЧИ МЕҲНАТ КОДЕКСИГА МУВОФИҚ ҚАЙСИ ХОДИМЛАРГА ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛЛАР БЕЛГИЛАНИШ ШАРТ?*

Меҳнат кодекси у ёки бу меҳнат шароити ноқулай ёхуд ўзига хос бўлган ишлар учунгина қўшимча таътиллари бевосита назарда тутди ва қонун ҳужжатларида

ҳам қўшимча таътиллارни беришнинг бошқа ҳоллари назарда тутилиши мумкинлигига эътиборни қаратади. Меҳнат кодексининг 136-моддасига мувофиқ қўшимча таътиллار қўйидаги ходимларга белгиланиши керак:

- меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга (**муфассалроқ билиш учун 189-саволга қаранг**);

- ўзига хос бўлган, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга (**муфассалроқ билиш учун 191-саволга қаранг**);

- қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда (**муфассалроқ билиш учун 192-саволга қаранг**).

Яна шунга эътиборни қаратиш керакки, Меҳнат кодексининг 232-моддаси ўн икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бер аёлларга ҳар йили ижтимоий қўшимча таътил берилишини назарда тутаяди (**муфассалроқ билиш учун 277-саволга қаранг**).

Меҳнат кодексининг 136-моддасига мувофиқ, қонун ҳужжатларида мустақамлаб қўйилган ҳоллардан ташқари, қўшимча таътиллار жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бўлиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 193-197-саволларга қаранг**). Агар қўшимча таътиллар кўрсатилган тартибда назарда тутилган бўлса, уларнинг ходимларга берилиши қонун ҳужжатларида мустақамлаб қўйилган қўшимча таътиллари бериш сингари мажбурийдир.

187

МЕҲНАТ ШАРОИТИ НОҚУЛАЙ ИШЛАР УЧУН БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛЛАРНИНГ ЭНГ КАМ МУДДАТИ ҚАЙСИ ТАРТИБДА АНИҚЛАНАДИ?

Меҳнат шароити ноқулай ишлар учун бериладиган қўшимча таътилларнинг энг кам муддатини аниқлашнинг амалдаги тартибини равшан билиб олиш учун меҳнат шароити ноқулай ишларда ишловчилар деб ҳисобланадиган ходимлар ҳақида аниқ тасаввурга эга бўлиш зарур.

Эслатиб ўтамиз, илгари, Меҳнат кодекси амалга киритилгунга қадар (1996 йил 1 апрелгача) бундай ходимлар Меҳнат шароити зарарли ишлаб чиқаришлар, цехлар, касблар ва лавозимлар рўйхатига ҳамда унга илова қилинадиган йўриқномага кўра аниқланган. Рўйхат ва йўриқнома марказлаштирилган тартибда тасдиқланар эди.

Меҳнат кодекси амалга киритилганидан кейин кўрсатиб ўтилган Рўйхат ва Йўриқнома юридик кучини йўқотди.

Илгариги тартибни ўзгартиришга ва зикр этилган Рўйхатни бекор қилишга, биринчи навбатда, меҳнат шароити ноқулай бўлган ишларда ишловчи барча ходимларни қамраб оладиган ва айни чоғда илгари, аввалги Рўйхатга кўра зарарли ишларда ишловчилар жумласига киритилган, эндиликда эса, замонавий асбоб-ускуналар жорий этилганлиги туфайли зарарли омиллар таъсиридан қисман ёки ҳатто тўла муҳофаза қилинган ходимларни истисно этадиган бундай рўйхатни белгилаб қўйиш имкониятини бермайдиган замонавий ишлаб чиқаришлар ва технологияларнинг ўзига хос хусусиятлари сабаб бўлди.

Шу боис меҳнат шароити ноқулай бўлган ишларни аниқлашнинг Меҳнат кодексида мустаҳкамлаб қўйилган янги тартиби меҳнат шароитларини баҳолашни ва ҳар бир иш жойини аттестациялашни талаб қилади. Шу мақсадда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан Соғлиқни сақлаш вазирлиги билан биргаликда махсус Меҳнат шароитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациялаш услуги ишлаб чиқилиб, у 1996 йил 28 майда Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 247-рақам билан рўйхатга олинган.

Мазкур Услубиётга мувофиқ иш жойларини аттестациялаш мулкчиликнинг барча шакларидаги корхоналар учун мажбурийдир.

Ана шу аттестациялаш пайтида ишлаб чиқариш муҳитининг физикавий, кимёвий, биологик омиллари, у ёки бу иш жойидаги меҳнат жараёнининг оғирлиги ва тизлиги бир-бирига уйғун ҳолда асбоблар ёрдамида текширувдан ўтказилади. Ўлчаш ва текширишларнинг натижалари махсус хариталарга ёзиб борилади ва умумлаштирилади, меҳнатнинг зарарлилиги ва хавфлилиги классификациясида даражаси аниқланади. Меҳнат шароитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациялаш услугида махсус жадвал бўлиб (**188-саволга доир иловага қаранг**), у ерда зарарlilik классификацияси ва даражаси натижаларига мувофиқ равишда мазкур иш жойида меҳнат вазифаларини бажарувчи ходимлар учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати кўрсатилган.

Шу тартибда аниқланган иш жойлари рўйхати ва қўшимча таътиллари муддати Услубиётга мувофиқ ана шу

маълумотларни жамоа келишувига ёки жамоа шартномасига (агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишувга биноан иш берувчи томонидан тасдиқланган алоҳида локал ҳужжатга) киритиш учун асос бўлади ва қонун ҳужжатларида белгиланган таътиллار ҳисобланиб (бунга эътиборни қаратиш муҳимдир), уларнинг харажатлари таннархга киритилиши керак. Демак, улар солиқ солинадиган базага қўшилмайди. Худди шу сабабли иш берувчи уларнинг муддатини ҳатто ходимнинг розилиги билан ҳам қисқартиришга ҳақли эмас. Бундай таътиллارни қисқартириш ёки уларни кўрсатиб ўтилган иш жойларида иш бажарадиган ходимларга бермаслик уларнинг меҳнат ҳуқуқларини бузиш деб баҳоланади. Айни чоғда жамоа келишувлари, корхонанинг жамоа шартномаси ёки ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси корхона оладиган фойда ҳисобига бундай таътилни муддати узайтирилишини назарда тутиши мумкин.

Бундан ташқари, Меҳнат кодекси 137-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, жамоа келишувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмайдиган бўлса, - касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан) ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун йиллик қўшимча таътиллارни бериш тартиби ва шартлари тартибга солинган бўлиши керак (**муфассалроқ билиш учун 246-саволга қаранг**).

188

МЕҲНАТ ШАРОИТИ НОҚУЛАЙ ИШЛАР УЧУН БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛЛАРНИНГ ЭНГ КАМ МУДДАТИ ҚАНДАЙ АНИҚЛАНАДИ?

Иш жойларини аттестациялаш натижаларига доир маълумотлар меҳнат шароити ноқулай ишлар учун қўшимча таътилларнинг муддатини белгилашга асос бўлади. Бунда аттестациялаш натижаларининг кўрсаткичлари Меҳнат шароитларини баҳолаш услубиётининг махсус жадвалидаги гигиеник мезонларга мос бўлиши керак (**ушбу саволга доир иловага қаранг**).

Жадвалнинг тегишли устунда кўрсатилган қўшимча таътил муддати қонун ҳужжатларида белгиланган деб топилади ва шу иш жойларида ишлаётган ходимларга иш берувчи бериши шарт бўлган энг кам муддат ҳисобланади.

Меҳнат кодекси қонун ҳужжатларида назарда тутилган таътиллارни 48 иш кунигача доирада жамлашга йўл қўйишини ҳисобга олганда, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида ишлаганлик учун қўшимча таътил услубиётга мувофиқ 33 иш кунигача белгиланиши мумкин (15 асосий + 33 қўшимча = 48 иш кун).

188 – саволга доир илова

Меҳнат шароити ноқулай ишлар учун бериладиган йиллик қўшимча таътилнинг давом этиши

(Меҳнат шароитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациялаш услубиётидан кўчирма, 4-жадвал).

Омиллар	Меҳнат шароити класслари						
	1-класс мақбул	2-класс йўл қўйила- диган	3-класс зарарли				4-класс хавфли (кескин)
			3.1. 1-дара- жалли	3.2. 2-дара- жалли	3.3. 3-дара- жалли	3.4. 4-дара- жалли	
Қўшимча таътилнинг давом этиши (кун ҳисобида)	0	0	3	6 кун- гача	12 кун- гача	18 кун- гача	24 кунгача

189

МЕҲНАТ ШАРОИТИ НОҚУЛАЙ ИШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛ БЕРИШ ТАРТИБИНИ ЖАМОА КЕЛИШУВИДА, ЖАМОА ШАРТНОМАСИДА БЕЛГИЛАШГА ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ ҚАНДАЙ ТАЛАБЛАР ҚЎЯДИ?

Шунга эътибор бериш керакки, ҳозирги вақтда, Меҳнат кодекси 137-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, тармоқларда ёки бевосита корхоналарда тармоқ келишувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмайдиган бўлса, - касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан) ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун қўшимча таътилнинг муддатигина эмас, балки уни бериш тартиби (шартлари)нинг ўзи ҳам мустақил равишда аниқланади.

Бу қўшимча таътиллارни бериш шартлари ва тартиби жамоа келишувининг, жамоа шартномасининг маҳсул бўлимида, уларнинг иловасида ёки касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан тасдиқланган алоҳида Низом тариқасида мустаҳкамлаб қўйилиши мумкин. Жа-

моа шартномаси тузилмаган ва жамоа келишуви татбиқ этилмайдиган корхоналарда қўшимча таътилларни бериш шартлари ва тартиби худди шундай Низом билан аниқланмоғи лозим.

Корхонанинг кўрсатиб ўтилган норматив ҳужжатларида биринчи навбатда шундай шарт-шароитларни акс эттириш мақсадга мувофиқки, токи улар мавжуд бўлганда ходимда кўриб чиқиладиган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқи юзага келсин. Бунда шуни ҳисобга олиш керакки, Меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитларига кўра иш жойларини аттестациялаш услубиётининг 3.1-бандига кўра, тўлиқ иш куни деганда иш вақтининг камида 80 фоизи давомида меҳнат шароити ноқулай иш жойида иш бажариш тушунилади.

Бундан ташқари, шуни назарда тутиш керакки, корхонанинг локал ҳужжатларида кўриб чиқиладиган қўшимча таътилнинг қўшимча шартлари ҳам, ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун қўшимча таътилнинг Услубиётда назарда тутилган энг кам муддатидан ташқари корхона маблағлари ҳисобидан бериладиган қисмини беришнинг ўзига хос хусусиятлари ҳам кўзда тутилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 246-саволга қаранг**).

Низомни ишлаб чиқишда қонун ҳужжатларининг ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун бериладиган қўшимча таътилни пул товони билан алмаштиришга йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги талабини ҳисобга олиш зарур. Бундай тоvon меҳнат шартномаси бекор қилинган тақдирдагина тўланиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 256-саволга қаранг**).

Яна шуни эсда тутиш муҳимки, бу турдаги таътилни кейинги иш йилига кўчиришга йўл қўйилмайди (**муфассалроқ билиш учун 239-саволга қаранг**).

Корхонада жорий этилган қўшимча таътилни бериш шартлари ва тартиби баён қилинган кўргазмали воситалар тайёрлаб кўзга кўринарли жойларга осиб қўйиш, бундан ташқари, манфаатдор ходимларни улар билан таништириб, имзо қўйдириб олиш мақсадга мувофиқдир.

190

**ЎТА ЗАРАРЛИ ВА ЎТА ОҒИР МЕҲНАТ ШАРОИТИДА ИШ
БАЖАРАЁТГАН ХОДИМЛАРГА ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛ ҚАНДАЙ
БЕЛГИЛАНАДИ?**

Ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида ишловчи ходимлар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазир-

лар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган. Шу қарорнинг ўзи меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган шахслар учун иш вақтининг энг кўп муддатини **(22-саволга қаранг)** ва қўшимча таътилнинг энг кам муддатини назарда тутди. Ана шу ходимлар қўшимча таътилининг муддати ўн икки иш кунидан кам бўлиши мумкин эмас.

Бироқ, шунга эътиборни қаратиш керак бўладики, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида ишлаётганлар қўшимча таътилининг энг кам муддати 12 иш кунидан ортиқ бўлиши ҳам мумкин. Гап шундаки, бу ходимлар учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати ҳам Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва Соғлиқни сақлаш вазирликлари томонидан тасдиқланган Услубиёт асосида ўтказиладиган иш жойларини меҳнат шароитларига кўра аттестациялаш натижаларига қараб аниқланади. Шу боисдан, агар аттестация натижаларига кўра мазкур ходим 12 эмас, балки, масалан, 24 иш куни давом этадиган қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эгаллиги аниқланса, бу ходимга худди шунча муддатли қўшимча таътил берилиши зарур **(188-саволга доир иловага қаранг)**.

Келтирилган мисолда йигирма тўрт иш куни давом этувчи қўшимча таътилни иш берувчи ходимга бериши лозим бўлган энг кам муддат деб ҳисоблаш керак бўлади. Бу таътил муддати қисқартирилиши мумкин эмас. Айни чоғда у корхона фойдаси ҳисобидан узайтирилса бўлаверади. Бундай узайтириш жамоа келишуввида, жамоа шартномасида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин.

191 *МЕҲНАТ ШАРОИТИ ЎЗИГА ХОС БЎЛГАН, ШУНИНГДЕК ОҒИР ВА НОҚУЛАЙ ТАБИИЙ-ИҚЛИМ ШАРОИТЛАРИДА ИШ БАЖАРАЁТГАН ХОДИМЛАРГА ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛЛАР ҚАНДАЙ БЕЛГИЛАНАДИ?*

Меҳнат кодекси 137-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати ва уни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйилади.

Меҳнат кодексининг 138-моддаси шуни назарда тутдики, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларда иш бажараёт-

гон ходимларга бериладиган қўшимча таътиллارнинг энг ким муддатини ва шундай жойлар (туманлар) рўйхатини белгилаб қўяди.¹

192

АМАЛДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА МЕҲНАТ КОДЕКСИДА КЎРСАТИБ УТИЛГАНИДАН БОШҚА ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛЛАР НАЗАРДА ТУТИЛГАНМИ?

Меҳнат кодексининг 136-моддасига мувофиқ, қонун ҳужжатларида бевосита Меҳнат кодексига мустақамлаб қўйилганидан ташқари қўшимча таътиллار ҳам назарда тутилиши мумкин. Ҳозирда ходимларнинг айрим тоифаларига бундай таътиллари берилишини назарда тутувчи бир қатор қонун ҳужжатлари амал қилмоқда.

Чунончи, қўшимча таътил олиш ҳуқуқига Чернобиль АЭС ҳалокати оқибатида нурланиш касаллигига чалинган ва уни бошидан кечирган шахслар, шунингдек, Чернобиль ҳалокати сабабли ногирон бўлиб қолганлардан, Чернобиль АЭСда ишлаган ёки ҳалокат натижасида зарарланган зонада ҳалокат оқибатларини тугатиш ишларида иштирок қилган (шу жумладан, вақтинча ишга юборилган ёки хизмат сафарига жўнатилган) шахслар, махсус йиғинларга чақирилган ва ҳалокат оқибатларини тугатиш билан боғлиқ зарарланган зонадаги ишларни бажаришга жалб этилган ҳарбий хизматчилар ва ҳарбий мажбуриятли шахслар эгадирлар. Кўрсатиб ўтилган ходимларга иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили бериладиган қўшимча таътил муддати 14 календарь кундан иборат бўлади.²

«Прокуратура тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 52-моддасига мувофиқ,³ прокурор-тергов ходимларига асосий таътил (30 сутка)дан ташқари иш стажи учун:

- ўн календарь йилдан кейин – 5 сутка;
 - йигирма календарь йилдан кейин – 10 сутка;
 - йигирма беш календарь йилдан кейин – 15 сутка
- муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Шу билан бирга таъкидлаш жоизки, халқ хўжалигининг турли тармоқларидаги узлуксиз иш стажи учун қў-

¹ Ҳукуматнинг тегиши қарорлари ушбу китоб ёзилаётган пайтда қабул қилинмагани сабабли, унда 191-саволда зикр этилган таътилларнинг муддати, уларни бериш шартлари ва тартиби келтирилмади.

² Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати Қарорлари тўплами, 1992, №1, 13-модда.

³ Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1993, №1, 29-модда.

шимча таътиллари назарда тутувчи илгари қабул қилинган талай норматив ҳужжатлар Меҳнат кодекси амалга киритилгандан кейин юридик кучини йўқотди (**муфассалроқ билиш учун 195-саволга қаранг**).

193 **КОРХОНАНИНГ ЎЗ МАБЛАҒЛАРИ ҲИСОБИДАН ХОДИМЛАРГА ҚАНДАЙ ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛЛАР БЕЛГИЛАНИШИ МУМКИН?**

Меҳнат кодексида ва бошқа қонунларда назарда тутилган қўшимча таътиллاردан тапқари, зарур маблағлар мавжуд бўлган тақдирда, жамоа шартномасида ёки бевосита меҳнат шартномасида корхонанинг (тармоқнинг) барча ходимларига ёки айрим ходимларига (ходимига) бошқа турдаги қўшимча таътиллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Масалан, кўпгина корхоналарда ходимларга муайян тармоқдаги ёки муайян корхонадаги узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил белгиланади (**муфассалроқ билиш учун 195, 196-саволларга қаранг**). Худди шу тартибда ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам муддатдан тапқари қўшимча таътиллари (**муфассалроқ билиш учун 194-саволга қаранг**) ва бошқа турдаги қўшимча таътиллари белгиланади.

Қўшимча таътилни белгилаш бу таътил нима учун ва қайси ходимларга берилишини аниқлашни, шунингдек уни бериш тартибини белгилаб қўйишни назарда тутати (**муфассалроқ билиш учун 245, 246-саволларга қаранг**).

Бироқ эндиликда нормаланмаган иш куни учун ҳеч қандай ҳолатда ходимларга қўшимча таътил белгиланиши мумкин эмас (**муфассалроқ билиш учун 197-саволга қаранг**).

194 **НОҚУЛАЙ МЕҲНАТ ШАРОИТИДА ИШЛАГАНЛИК УЧУН ХОДИМГА ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА НАЗАРДА ТУТИЛГАН МУДДАТДАН КЎПРОҚ ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛ БЕЛГИЛАНИШИ МУМКИМИ?**

Зарарлилиги ва хавфлилиги даражасига кўра меҳнат шароитлари хариталари, ҳар бир бўлинма бўйича тегишли қайдномалар ва умуман корхонанинг жамлама қайдномаси тарзида расмийлаштирилган меҳнат шароит-

ларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациялаш натижалари **(29-31-саволларга қаранг)** иш берувчи зиммасига тегишли ходимларга қисқартирилган иш куни, қўшимча таътил ва қўшимча овқатланишни белгилаш, иш кийими бериш, шунингдек ходимларга қонун ҳужжатларида кафолатланган бошқа қўшимча имтиёзларни бериш мажбуриятини юкловчи ҳужжатлар ҳисобланади.

Иш берувчи ҳатто ходимнинг розилиги билан бу имтиёзларни (шу жумладан қўшимча таътилнинг энг кам муддатини ҳам) камайтиришга ҳақли эмас. Уларнинг камайтирилиши ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганига нисбатан ёмонлаштириш деб баҳоланади. Айни чоғда корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан ходимга кўпроқ (қўшимча таътил муддатини узайтиришни ҳам қўшган ҳолда) имтиёзлар берилиши мумкин.

Айтайлик, аттестациялаш натижаларига кўра муайян иш жойи биринчи даражали зарарлиликнинг учинчи классига мансуб (3.1). Бу меҳнат вазифаларини бажараётган ходимга ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган қўшимча таътил берилиши кераклигини билдиради, чунки кўрсатилган зарарлилик даражаси жадвалига кўра унинг айни шундай муддати мос келади **(188-саволга доир иловага қаранг)** ва у қонун ҳужжатларида белгиланган ҳисобланади. Бироқ жамоа шартномасида мазкур иш жойида ишловчи учун қўшимча таътил муддати уч кундан кўпроқ (4, 5, 6 ва ҳоказо иш куни) ҳам белгиланиши мумкин. Бу ҳолда қўшимча харажатлар ва тегишинча уларнинг солиқ солинадиган базага қўшилиши жамоа шартномасида (жамоа келишуввида, меҳнат шартномасида) назарда тутилган қўшимча таътил муддати билан меҳнат шароитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациялаш натижаларига кўра, яъни қонун ҳужжатлари билан белгиланган қўшимча таътилнинг энг кам муддати ўртасидаги фарққа нисбатангина татбиқ этилади.

195 Узлуксиз иш стажи учун ходимларга қўшимча таътил белгиланиши мумкинми?

Юқорида уқтирилганидек **(185-саволга қаранг)**, илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодекси қўшимча таътилларнинг бир қанча турларини назарда тутар эди. Узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил ҳам уларнинг жумласига кирар эди. Халқ хўжалиги кўпгина тармоқларининг ходимларига бундай таътилни бериш тартиби ва

шартлари марказлаштирилган тартибда тасдиқланган махсус низомлар билан тартибга солинар эди.

Ҳозир амалда бўлган Меҳнат кодекси бундай турдаги қўшимча таътилни назарда тутмайди. Бироқ, бу унинг амалиётда қўлланилишини асло истисно этмайди. Ходимларнинг айрим тоифалари учун у ҳозирги вақтда ҳам қонун ҳужжатларида назарда тутилган (масалан, прокурор-тергов ходимлари, **192-саволга қаранг**).

Узлуксиз иш стажини учун қўшимча таътил юқори ма-лакали кадрларнинг битта корхонада узлуксиз ва узоқ вақт ишлашининг муҳим рағбатлантирувчи омилларидан бири ҳисобланади. Шунинг ҳамда Меҳнат кодекси эндиликда қўшимча таътилларнинг турларини мустақил равишда аниқлаш имкониятини беришини ҳисобга олиб, корхоналар таътилларнинг бошқа турлари билан бир қаторда, агар молиявий имкониятлари йўл қўйса, ўз ходимларига қўшимча таътилнинг ана шу турини ҳам жорий этишга ҳақлидир.

Ходимларга узлуксиз иш стажини учун қўшимча таътил жорий этилган тақдирда, корхоналар шу билан бир вақтда мазкур корхонада шу таътилни бериш шартлари ва тартибини назарда тутувчи тегишли қоидаларни ҳам белгилаб қўйишлари зарур бўлади (**учинчи қисмга қаранг, 5-илова**).

196

КОРХОНАДА УЗЛУКСИЗ ИШ СТАЖИ УЧУН ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛ БЕРИШНИНГ ҚАНДАЙ ШАРТЛАРИ ВА ТАРТИБИ ЖОРИЙ ЭТИЛИШИ МУМКИН?

Агар у ёки бу корхона амалиётида узлуксиз иш стажини учун қўшимча таътил бериш қўлланилса, уни бериш шартлари ва тартиби белгиланган тартибда қабул қилинган у ёки бу локал ҳужжатда аниқланган бўлиши лозим.

Одатда иш берувчининг бундай таътилларни бериш мажбурияти жамоа шартномасида кўрсатилган бўлади. Бироқ шунинг ўзи етарли эмас. Айни шу боис бундай таътилларни бериш тартиби ва шартлари баъзи корхоналарда – таътилнинг шу турини бериш тўғрисидаги махсус низомда, бошқаларида – иш вақти режими ва дам олиш вақти тўғрисидаги низомда батафсил тартибга солинади ва ҳоказо.

Юқорида қайд этиб ўтилганидек, тегишли локал ҳужжатда бу турдаги таътилни бериш шартлари ва тар-

тиби аниқ белгилаб қўйилиши керак. Булар жумласига хусусан қуйидагилар киради: мазкур низом татбиқ этиладиган ходимлар рўйхати; тутаганидан кейин ходим таътилни олиш ҳуқуқига эга бўладиган аниқ календарь давр; бу таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга ҳисобланадиган даврлар; бундай таътилнинг аниқ давом этиш муддати ва бошқа масалалар (**учинчи қисмга қаранг, 5-илова**).

Узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътилни бериш шартлари ва тартиби ҳар бир корхонадаги молиявий имкониятлар ва бошқа шароитларга қараб мустақил равишда аниқланиши сабабли, табиийки, тегишли низомнинг мазмуни бир хил ва барча корхоналарда қўлланиш учун яроқли бўлиши мумкин эмас. Шунинг учун мисол тариқасида қуйида ҳозирги пайтда корхоналардан бирида ўрнатилган ва қўлланилаётган вариантлардан фақат биттаси келтирилади.

Бу корхонада қабул қилинган низом узлуксиз иш стажи икки йилдан ортиқ бўлган тақдирда, ҳар бир ходимга белгиланган асосий энг кам ёки асосий узайтирилган таътилга қўшимча равишда уч иш куни қўшилишини назарда тутлади. Кейинчалик бу қўшимча таътил ҳар бир кейинги иш йили учун бир иш кунига ва 15 йилдан ортиқ ишлаганлар учун икки иш кунига оширилади.

Бундай шароитда мазкур корхонада, масалан, 20 йил ишлаган у ёки бу ходим узлуксиз иш стажи учун 26 иш куни қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга бўлади (2 йилдан кейин – 3 кун) + (15 йилдан кейин яна 13 кун) + (15 йилдан ортиқ яна 10 кун). Унинг умумий муддатини бирон-бир тарзда (қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътилар учун Меҳнат кодексининг 140-моддаси назарда тутганидек) чеклашларни мазкур корхонанинг низоми кўрсатиб ўтмайди. Бу мазкур қўшимча таътилни асосий таътил билан жамлаганда меҳнат таътилининг умумий муддати 48 иш кунидан ҳам зиёд бўлиши мумкинлигини билдиради (**муфассалроқ билиш учун 202-саволга қаранг**).

Корхонада, юқорида қайд этиб ўтилганидек, қўшимча таътилни бериш шартларидан ташқари, унинг тартиби ҳам аниқланиши зарур.

Демак, узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини беручи иш стажига қўшиладиган даврларни аниқлашда аксари корхоналарнинг низомлари Меҳнат кодексининг 142-моддасига мувофиқ ҳар йилги асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблаб

чиқариш учун инобатга олиниши лозим бўлган даврларнинг ўзини назарда тутади **(206-саволга қаранг)**.

Зикр этилаётган корхонанинг низоми эса, умумий тартибдан фарқли равишда, узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблаб чиқариш учун фақат битта даврни – ходим амалда ишлаган вақтни назарда тутади. Бинобарин, мазкур корхонада Меҳнат кодексининг 142-моддасида кўрсатилган бошқа даврлар ана шу қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблаб чиқишда инобатга олинмайди.

Иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг корхонада белгиланган тартиби мутлақо бошқача вариантларни назарда тутиши мумкин. Мисол учун, айрим корхоналарда юқори малакали мутахассисларни ишга жалб этиш мақсадида ана шу турдаги қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажи Меҳнат кодексининг 142-моддасида назарда тутилган даврлардан ташқари, ходим бошқа корхонада ишлаган давр ҳам қўшилади. Бу ҳолда корхона низомида, масалан, қуйидаги шарт белгилаб қўйилган бўлиши лозим: «Корхонадаги узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига ва йил якунларига кўра мукофот пули (ўн учинчи маош) миқдорини ҳисоблаб чиқариш учун, агар шу ходим мазкур ишга иш бурувчининг таклифига биноан кирган бўлса, бошқа корхонада ишлаган даврлари қўшилади».

Шунингдек, корхонада белгиланган, ходим, масалан, муайян шартларга риоя этгани (компьютер техникасида ишлай олиши, чет тилни ўрганиб олгани ва ҳоказо) тақдирдагина узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга бўладиган бошқа тартиб ҳам амалдаги қонун ҳужжатларига зид бўлмайди. Корхонада шундай тартиб ўрнатилгани тақдирда, агар ходим назарда тутилган шартларни низомда белгиланган муддатларда бажармаса, у қўшимча таътил олиш ҳуқуқини умуман йўқотиши ёки уни озроқ муддатга олиши мумкин.

Масалан, (нормал ишлаши учун ходимлари чет тилларни билиши муҳим аҳамиятга эга бўлган) корхонада амал қилаётган низомда корхонада беш йил ишлаган ходимларга узлуксиз иш стажи учун уч иш куни, шу даврда чет тилни ўрганиб олган ходимларга олти иш куни қўшимча таътил берилиши белгилаб қўйилиши мумкин.

Худди шундай тартибда халқ хўжалигининг муайян соҳаси ходимлари учун жамоа шартномасида ёки муайян ходим учун бевосита меҳнат шартномасида узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил назарда тутилиши мумкин.

197 НОРМАЛАНМАГАН ИШ КУНИ УЧУН ХОДИМЛАРГА ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛ БЕЛГИЛАБ ҚЎЙИШ МУМКИНИ?

Тушунтириш бериб ўтилганидек, корхоналарнинг кўпгина ходимлари учун нормаланмаган иш куни белгиланишига йўл қўйган аввалги Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда Меҳнат кодекси иш вақтининг энг юқори нормаларини аниқ белгилаб қўяди. Ходим белгиланган нормадагидан ортиқча ишлаган вақт барча ҳолларда иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади. Бошқача айтганда, Меҳнат кодекси нормаланмаган иш куни деган тушунчани тўла истисно этди. Бундай иш куни жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида ва ҳатто ходимнинг розилиги билан меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас.

Худди шу боис Меҳнат кодекси қўшимча таътиллارнинг айрим турларини таърифлар экан, нормаланмаган иш куни учун (аввалгидек) қўшимча таътилни назарда тутмайди. Мувофиқ равишда, бундай қўшимча таътил эндиликда ходимларга на локал, на якка тартибдаги шартномавий тарзда белгиланиши мумкин эмас. Корхона ходимларига нормаланмаган иш куни, бинобарин, шунга мувофиқ қўшимча таътил белгилаш (афсуски, бу баъзан амалиётда учраб туради) Меҳнат кодексининг 5-моддаси талабларига зиддир. Негаки бу ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганига қараганда ёмонлаштиради.

Агарда кўрсатилган талаб бузилиб, жамоа шартномасида ёки корхонанинг шартномавий ҳужжатида нормаланмаган иш куни ва тегишлича қўшимча таътил белгиланган бўлса, Меҳнат кодексининг 5-моддасига биноан мазкур низомнинг талаби юридик кучга эга эмас.

2.5. МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИНИНГ МУДДАТИНИ ХИСОБЛАШ

198 ХОДИМНИНГ ТАЪТИЛДА БЎЛИШ МУДДАТИ ҚАНДАЙ ХИСОБЛАБ ЧИҚАРИЛАДИ?

Календарь бўйича ходимнинг таътилда бўлиши муддатини ҳисоблаб чиқаришнинг умумий қоидаси Меҳнат кодексининг 139-моддасида мустаҳкамлаб қўйилган.

чиқариш учун инобатга олиниши лозим бўлган даврларнинг ўзини назарда тутади **(206-саволга қаранг)**.

Зикр этилаётган корхонанинг низоми эса, умумий тартибдан фарқли равишда, узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблаб чиқариш учун фақат битта даврни – ходим амалда ишлаган вақтни назарда тутади. Бинобарин, мазкур корхонада Меҳнат кодексининг 142-моддасида кўрсатилган бошқа даврлар ана шу қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблаб чиқишда инобатга олинмайди.

Иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг корхонада белгиланган тартиби мутлақо бошқача вариантларни назарда тутиши мумкин. Мисол учун, айрим корхоналарда юқори малакали мутахассисларни ишга жалб этиш мақсадида ана шу турдаги қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажи Меҳнат кодексининг 142-моддасида назарда тутилган даврлардан ташқари, ходим бошқа корхонада ишлаган давр ҳам қўшилади. Бу ҳолда корхона низомида, масалан, қуйидаги шарт белгилаб қўйилган бўлиши лозим: «Корхонадаги узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига ва йил якунларига кўра мукофот пули (ўн учинчи маош) миқдорини ҳисоблаб чиқариш учун, агар шу ходим мазкур ишга иш бурувчининг таклифига биноан кирган бўлса, бошқа корхонада ишлаган даврлари қўшилади».

Шунингдек, корхонада белгиланган, ходим, масалан, муайян шартларга риоя этгани (компьютер техникасида ишлаш олиши, чет тилни ўрганиб олгани ва ҳоказо) тақдирдагина узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга бўладиган бошқа тартиб ҳам амалдаги қонун ҳужжатларига зид бўлмайди. Корхонада шундай тартиб ўрнатилгани тақдирда, агар ходим назарда тутилган шартларни низомда белгиланган муддатларда бажармаса, у қўшимча таътил олиш ҳуқуқини умуман йўқотиши ёки уни озроқ муддатга олиши мумкин.

Масалан, (нормал ишлаши учун ходимлари чет тилларни билиши муҳим аҳамиятга эга бўлган) корхонада амал қилаётган низомда корхонада беш йил ишлаган ходимларга узлуксиз иш стажи учун уч иш куни, шу даврда чет тилни ўрганиб олган ходимларга олти иш куни қўшимча таътил берилиши белгилаб қўйилиши мумкин.

Худди шундай тартибда халқ хўжалигининг муайян соҳаси ходимлари учун жамоа шартномасида ёки муайян ходим учун бевосита меҳнат шартномасида узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил назарда тутилиши мумкин.

Тупунтириш бериб ўтилганидек, корхоналарнинг кўпгина ходимлари учун нормаланмаган иш куни белгиланишига йўл қўйган аввалги Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда Меҳнат кодекси иш вақтининг энг юқори нормаларини аниқ белгилаб қўяди. Ходим белгиланган нормадагидан ортиқча ишлаган вақт барча ҳолларда иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади. Бошқача айтганда, Меҳнат кодекси нормаланмаган иш куни деган тупунчани тўла истисно этди. Бундай иш куни жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида ва ҳатто ходимнинг розилиги билан меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас.

Худди шу боис Меҳнат кодекси қўшимча таътиллarning айрим турларини таърифлар экан, нормаланмаган иш куни учун (аввалгидек) қўшимча таътилни назарда тутмайди. Мувофиқ равишда, бундай қўшимча таътил эндиликда ходимларга на локал, на якка тартибдаги шартномавий тарзда белгиланиши мумкин эмас. Корхона ходимларига нормаланмаган иш куни, бинобарин, шунга мувофиқ қўшимча таътил белгилаш (афсуски, бу баъзан амалиётда учраб туради) Меҳнат кодексининг 5-моддаси талабларига зиддир. Негаки бу ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганига қараганда ёмонлаштиради.

Агарда кўрсатилган талаб бузилиб, жамоа шартномасида ёки корxonанинг шартномавий ҳужжатида нормаланмаган иш куни ва тегишлича қўшимча таътил белгиланган бўлса, Меҳнат кодексининг 5-моддасига биноан мазкур низомнинг талаби юридик кучга эга эмас.

2.5. МЕХНАТ ТАЪТИЛЛАРИНИНГ МУДДАТИНИ ҲИСОБЛАШ

198 *ХОДИМНИНГ ТАЪТИЛДА БҶЛИШ МУДДАТИ ҚАНДАЙ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИЛАДИ?*

Календарь бўйича ходимнинг таътилда бўлиши муддатини ҳисоблаб чиқаришнинг умумий қондаси Меҳнат кодексининг 139-моддасида мустаҳкамлаб қўйилган.

чиқариш учун инобатга олинishi лозим бўлган даврларнинг ўзини назарда тутати (206-саволга қаранг).

Зикр этилаётган корхонанинг низоми эса, умумий тартибдан фарқли равишда, узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблаб чиқариш учун фақат битта даврни – ходим амалда ишлаган вақтни назарда тутати. Бинобарин, мазкур корхонада Меҳнат кодексининг 142-моддасида қўрсатилган бошқа даврлар ана шу қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблаб чиқишда инобатга олинмайди.

Иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг корхонада белгиланган тартиби мутлақо бошқача вариантларни назарда тутиши мумкин. Мисол учун, айрим корхоналарда юқори малакали мутахассисларни ишга жалб этиш мақсадида ана шу турдаги қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажи Меҳнат кодексининг 142-моддасида назарда тутилган даврлардан ташқари, ходим бошқа корхонада ишлаган давр ҳам қўшилади. Бу ҳолда корхона низомида, масалан, қуйидаги шарт белгилаб қўйилган бўлиши лозим: «Корхонадаги узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига ва йил якунларига кўра мукофот пули (ўн учинчи маош) миқдорини ҳисоблаб чиқариш учун, агар шу ходим мазкур ишга иш бурувчининг таклифига биноан кирган бўлса, бошқа корхонада ишлаган даврлари қўшилади».

Шунингдек, корхонада белгиланган, ходим, масалан, муайян шартларга риоя этгани (компьютер техникасида ишлай олиши, чет тилни ўрганиб олгани ва ҳоказо) тақдирдагина узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга бўладиган бошқа тартиб ҳам амалдаги қонун ҳужжатларига зид бўлмайди. Корхонада шундай тартиб ўрнатилгани тақдирда, агар ходим назарда тутилган шартларни низомда белгиланган муддатларда бажармаса, у қўшимча таътил олиш ҳуқуқини умуман йўқотиши ёки уни озроқ муддатга олиши мумкин.

Масалан, (нормал ишлаши учун ходимлари чет тилларни билиши муҳим аҳамиятга эга бўлган) корхонада амал қилаётган низомда корхонада беш йил ишлаган ходимларга узлуксиз иш стажи учун уч иш куни, шу даврда чет тилни ўрганиб олган ходимларга олти иш куни қўшимча таътил берилиши белгилаб қўйилиши мумкин.

Худди шундай тартибда халқ хўжалигининг муайян соҳаси ходимлари учун жамоа шартномасида ёки муайян ходим учун бевосита меҳнат шартномасида узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил назарда тутилиши мумкин.

197 НОРМАЛАНМАГАН ИШ КУНИ УЧУН ХОДИМЛАРГА ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛ БЕЛГИЛАБ ҚЎЙИШ МУМКИНИ?

Тушунтириш бериб ўтилганидек, корхоналарнинг қўшгина ходимлари учун нормаланмаган иш куни белгила-нишига йўл қўйган аввалги Меҳнат қонунлари кодексида фарқли равишда Меҳнат кодекси иш вақтининг энг юқори нормаларини аниқ белгилаб қўяди. Ходим белгиланган нормадагидан ортиқча ишлаган вақт барча ҳолларда иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади. Бошқача айтганда, Меҳнат кодекси нормаланмаган иш куни деган тушунчани тўла истисно этди. Бундай иш куни жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида ва ҳатто ходимнинг розилиги билан меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас.

Худди шу боис Меҳнат кодекси қўшимча таътиллари-нинг айрим турларини таърифлар экан, нормаланмаган иш куни учун (аввалгидек) қўшимча таътилни назарда тутмайди. Мувофиқ равишда, бундай қўшимча таътил эндиликда ходимларга на локал, на яқка тартибдаги шартномавий тарзда белгиланиши мумкин эмас. Корхона ходимларига нормаланмаган иш куни, бинобарин, шунга мувофиқ қўшимча таътил белгилаш (афсуски, бу баъзан амалиётда учраб туради) Меҳнат кодексининг 5-моддаси талабларига зиддир. Негаки бу ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганига қараганда ёмонлаштиради.

Агарда кўрсатилган талаб бузилиб, жамоа шартнома-сида ёки корхонанинг шартномавий ҳужжатида норма-ланмаган иш куни ва тегишлича қўшимча таътил белги-ланган бўлса, Меҳнат кодексининг 5-моддасига биноан мазкур низомнинг талаби юридик кучга эга эмас.

2.5. МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИНИНГ МУДДАТИНИ ҲИСОБЛАШ

198 ХОДИМНИНГ ТАЪТИЛДА БЎЛИШ МУДДАТИ ҚАНДАЙ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИЛАДИ?

Календарь бўйича ходимнинг таътилда бўлиши муддатини ҳисоблаб чиқаришнинг умумий қондаси Меҳнат кодексининг 139-моддасида мустаҳкамлаб қўйилган.

чиқариш учун инobatга олинishi лозим бўлган даврларнинг ўзини назарда тутaди (206-савoлга қаранг).

Зикр этилаётган корхонанинг низoми эса, умумий тартибдан фарқли равишда, узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблаб чиқариш учун фақат битта даврни – ходим амалда ишлаган вақтни назарда тутaди. Бинобарин, мазкур корхонада Меҳнат кодексининг 142-мoддасида қўрсатилган бошқа даврлар ана шу қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажини ҳисоблаб чиқишда инoбатга олинмайди.

Иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг корхонада белгиланган тартиби мутлақо бошқача вариантларни назарда тутиши мумкин. Мисoл учун, айрим корхоналарда юқори малакали мутахассисларни ишга жалб этиш мақсадида ана шу турдаги қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажи Меҳнат кодексининг 142-мoддасида назарда тутилган даврлардан ташқари, ходим бошқа корхонада ишлаган давр ҳам қўшилади. Бу ҳoлда корхона низoмида, масалан, қуйидаги шарт белгилаб қўйилган бўлиши лозим: «Корхонадаги узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига ва йил якунларига қўра мукофот пули (ўн учинчи моош) миқдорини ҳисоблаб чиқариш учун, агар шу ходим мазкур ишга иш бурувчининг таклифига биноан кирган бўлса, бошқа корхонада ишлаган даврлари қўшилади».

Шунингдек, корхонада белгиланган, ходим, масалан, муайян шартларга риoя этгани (компьютер техникасида ишлай олиши, чет тилни ўрганиб олгани ва ҳoказo) тақдирдагина узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга бўладиган бошқа тартиб ҳам амалдаги қонун ҳужжатларига зид бўлмайди. Корхонада шундай тартиб ўрнатилгани тақдирда, агар ходим назарда тутилган шартларни низoмда белгиланган муддатларда бажармаса, у қўшимча таътил олиш ҳуқуқини умуман йўқотиши ёки уни озроқ муддатга олиши мумкин.

Масалан, (нормал ишлаши учун ходимлари чет тилларни билиши муҳим аҳамиятга эга бўлган) корхонада амал қилаётган низoмда корхонада беш йил ишлаган ходимларга узлуксиз иш стажи учун уч иш қуни, шу даврда чет тилни ўрганиб олган ходимларга олти иш қуни қўшимча таътил берилиши белгилаб қўйилиши мумкин.

Худди шундай тартибда халқ хўжалигининг муайян соҳаси ходимлари учун жамоа шартномасида ёки муайян ходим учун бевосита меҳнат шартномасида узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил назарда тутилиши мумкин.

Тушунтириш бериб ўтилганидек, корхоналарнинг кўпгина ходимлари учун нормаланмаган иш куни белгила-нишига йўл қўйган аввалги Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда Меҳнат кодекси иш вақтининг энг юқори нормаларини аниқ белгилаб қўяди. Ходим белгиланган нормадагидан ортиқча ишлаган вақт барча ҳолларда иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади. Бопқача айтганда, Меҳнат кодекси нормаланмаган иш куни деган тушунчани тўла истисно этди. Бундай иш куни жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида ва ҳатто ходимнинг розилиги билан меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин эмас.

Худди шу боис Меҳнат кодекси қўшимча таътиллари-нинг айрим турларини таърифлар экан, нормаланмаган иш куни учун (аввалгидек) қўшимча таътилни назарда тутмайди. Мувофиқ равишда, бундай қўшимча таътил эндиликда ходимларга на локал, на яқка тартибдаги шартномавий тарзда белгиланиши мумкин эмас. Корхона ходимларига нормаланмаган иш куни, бинобарин, шунга мувофиқ қўшимча таътил белгилаш (афсуски, бу баъзан амалиётда учраб туради) Меҳнат кодексининг 5-моддаси талабларига зиддир. Негаки бу ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганига қараганда ёмонлаштиради.

Агарда кўрсатилган талаб бузилиб, жамоа шартнома-сида ёки корхонанинг шартномавий ҳужжатида норма-ланмаган иш куни ва тегишлича қўшимча таътил белги-ланган бўлса, Меҳнат кодексининг 5-моддасига биноан мазкур низомнинг талаби юридик кучга эга эмас.

2.5. МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИНИНГ МУДДАТИНИ ҲИСОБЛАШ

198 **ХОДИМНИНГ ТАЪТИЛДА БЎЛИШ МУДДАТИ ҚАНДАЙ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИЛАДИ?**

Календарь бўйича ходимнинг таътилда бўлиши муддатини ҳисоблаб чиқаришнинг умумий қоидаси Меҳнат кодексининг 139-моддасида мустаҳкамлаб қўйилган.

Шу моддага мувофиқ, таътилнинг муддати олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календарь бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқарилади. Таътил даврига тўғри келиб қолган байрам (ишланмайдиган) кунлари **(156-саволга қаранг)**, таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайди. Бундай тартиб ҳам беш кунлик, ҳам олти кунлик иш ҳафтаси режимида таътиллarning бир кил муддатли бўлишини таъминлайди.

Буни равшан тасаввур этиш учун бир мисолни кўриб чиқамиз. Бунда ходимга унинг илтимосига биноан таътилнинг олти иш кунидан иборат қисми душанбадан эътиборан берилган. Ҳам беш кунлик, ҳам олти кунлик иш ҳафтасида кўрсатилган муддатдаги меҳнат таътили шанбада тугайди ва ходим, агар шу ҳафтага байрам (ишланмайдиган) кунлари тўғри келмаса, кейинги душанбада ишни бошлаши лозим. Юқорида қайд этиб ўтилганидек, байрам кунлари ходим меҳнат таътилида бўладиган муддатга қўшилмайди. Яъни, агар юқорида келтирилган мисолда ҳафтанинг исталган иш кунига (масалан, пайшанбага) байрам (ишланмайдиган) кунлари тўғри келиб қолса, ҳам олти кунлик, ҳам беш кунлик иш ҳафтасида ходим ишни фақат сепанба кунини бошлаши лозим.

Ходим таътилда бўладиган муддатни ҳисоблаб чиқаришнинг юқорида келтирилган тартиби умумийдир. Бу шуни билдирадигани, корхонанинг локал ҳужжатларида ёки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ходимнинг меҳнат таътилида бўлиши муддатини белгилашда қўшимча имтиёзлар ўрнатилган ҳоллардан ташқари барча ҳолларда ушбу тартиб қўлланилмоғи лозим **(муфассалроқ билиш учун 200-саволга қаранг)**.

199 ХОДИМ ТАЪТИЛДА БЎЛАДИГАН МУДДАТ КАЛЕНДАРЬ КУНЛАРИДА ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИЛАДИГАН ҲОЛЛАР ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА НАЗАРДА ТУТИЛГАНМИ?

Олдинги саволда эслатиб ўтилган, ходим таътилда бўладиган муддатни олти кунлик иш ҳафтаси календари бўйича иш кунларида ҳисоблаб чиқаришнинг умумий қоида-асидан баъзи истиснолар мавжуд. Яъни, қонун ҳужжатлари ходимнинг таътилда бўлиши муддатини иш кунлари эмас, календарь кунларида ҳисоблаб чиқариш вариантини истисно этмайди. Бу ҳолда таътил муддатига календарь бўйича барча кунлар, шу жумладан байрам (ишланмайдиган)

ган) ва дам олиш кунлари қўпилади. Шу сабабли, бундай тартибда ҳисоблаб чиқарилган таътилга қанча байрам ва дам олиш кунлари тўғри келмасин, у узайтирилмайди.

Масалан, Меҳнат кодексининг 135-моддасига биноан ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, шунингдек ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига йиллик узайтирилган меҳнат таътили муддати календарь кунларда ҳисоблаб чиқарилади.

Чернобилъ ҳалокати оқибатида жабрланган ходимларнинг айрим тоифаларига бериладиган йиллик қўшимча таътил муддати ҳам шу тартибда ҳисоблаб чиқарилади (**192-саволга қаранг**). Прокурорлар ва прокуратура органларининг тергов ходимларига «Прокуратура тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунига мувофиқ қўшимча таътил муддати суткаларда ҳисоблаб чиқарилади (**181-саволга қаранг**).

200 *КОРХОНАДА ХОДИМ МЕҲНАТ ТАЪТИЛИДА БЎЛАДИГАН МУДДАТНИ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИШ ВА АНИҚЛАШНИНГ МЕҲНАТ КОДЕКСИДА НАЗАРДА ТУТИЛГАНИДАН БОШҚАЧА ТАРТИБНИ УРНАТИШ МУМКИМИ?*

Эслатиб ўтамиз, Меҳнат кодексининг 4-моддасига мувофиқ, амалдаги қонун ҳужжатлари ходимлар учун меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг фақат минимал даражасини белгилаб қўяди.

Ходимлар учун қонунларда назарда тутилганига қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар билан, шу жумладан шартнома тусидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, корхонанинг локал ҳужжатлари), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси билан белгилаб қўйилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 295-саволга қаранг**).

Айтилганлар корхонада ходимларнинг меҳнат таътилида бўлиши муддатини аниқлашнинг ўзига хос, анча имтиёзли тартибини ўрнатишга ҳам тўла тааллуқлидир.

Масалан, ходимнинг таътилда бўлиши муддатини олти кунлик эмас, беш кунлик иш ҳафтаси календари бўйича ҳисоблашни назарда тутувчи ёки таътилнинг умумий муддатини фақат иш кунларигагина эмас, балки қонунда умумий белгиланган дам олиш кунларига (якшанба кунларига) тўғри келган байрам кунлари (шу жумладан, корхо-

нада қўшимча равишда ўрнатилган байрам кунлари, мисол учун, корхона ташкил топган кун, тегишли касб куни ва ҳоказо) миқдорига қўпайтириш мажбуриятини юкловчи корхонада жорий этилган тартиб тўла қонуний деб ҳисобланади.

Корхонада амал қилувчи қоидалар меҳнат таътилининг умумий муддатини жамлашнинг (кўпи билан 48 иш куни, **муфассалроқ билиш учун 201-саволга қаранг**) умумий тартибидан фарқ қилувчи тартибини ҳам назарда тутиши мумкин. Бундай тартиб, масалан, корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган қўшимча таътиллер ёки қон топширганлик учун, дам олиш ва байрам кунлари ҳамда иш вақтидан ташқари ишлаганлик ва ҳоказо учун ходимларнинг илтимосига биноан бериладиган дам олиш кунлари меҳнат таътилига қўпиладиган ҳолларга нисбатан татбиқ этилади (**муфассалроқ билиш учун 202-саволга учинчи қисмига қаранг, 3-илованинг 19-банди**).

201 ЙИЛЛИК АСОСИЙ ВА ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛ ҚАНДАЙ ТАРТИБДА ЖАМЛАНАДИ?

Меҳнат кодексининг 140-моддасига мувофиқ, йиллик меҳнат таътилининг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда ходимга белгиланган барча қўшимча таътиллер унинг йиллик асосий минимал ёки асосий узайтирилган таътилига қўшиб жамланади.

Масалан, ходим муддати олти иш кунидан иборат қўшимча таътил олиш ҳуқуқидан фойдаланади. Бу ҳолда унинг йиллик меҳнат таътили умумий муддати 21 иш кунини (6+15) ташкил этади.

Агар шундай муддатли қўшимча таътил асосий узайтирилган таътил (масалан, 36 иш куни) олиш ҳуқуқидан фойдаланувчи ходимга белгиланган бўлса, бу ҳолда унинг меҳнат таътилининг умумий муддати 42 иш кунини (36+6) ташкил этади.

Агарда ходим бир қанча турдаги қўшимча таътиллерни олиш ҳуқуқидан фойдаланса, улар унга белгиланган асосий минимал ёки асосий узайтирилган таътил билан ҳам қўшиб жамланмоғи лозим. Бироқ бунда Меҳнат кодекси 140-моддасининг иккинчи қисмида назарда тутилган қoidани унутмаслик керак бўлиб, унга кўра, қонун ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат таътилларининг барча турларини қўшиб жамлаганда уларнинг умумий

муддати барча ҳолларда 48 иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас.

Масалан, ходимга муддати 36 иш куни бўлган асосий узайтирилган таътил ва ўта зарарли меҳнат шароитида ишлаганлик учун муддати 18 иш кунидан иборат қўшимча таътил белгиланган. Меҳнат кодексининг 140-моддаси иккинчи қисмининг талабларини ҳисобга олганда, мазкур ходим йиллик меҳнат таътилининг умумий муддати 54 иш кунини (36+18) эмас, фақат 48 иш кунини ташкил этади. Шунга эътибор қаратиш керакки, бу қоида корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан локал ёки яқка тартибдаги шартномавий тарзда ходимларга белгиланган меҳнат таътиллариининг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда мажбурий тусга эга эмас (**муфассалроқ билиш учун 202-саволга қаранг**).

Айни пайтда шуни таъкидлаш керакки, корхонада меҳнат таътили муддатини ҳисоблаб чиқаришнинг имтиёзли тартиби жорий этилиши билан боғлиқ қўшимча харажатлар корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан қилиниши ва солиқ солинадиган базага қўшилиши лозим.

202 **МЕҲНАТ ТАЪТИЛИНИНГ УМУМИЙ МУДДАТИ 48 ИШ КУНИДАН ОРТИҚ ЭТИБ БЕЛГИЛАНИШИ МУМКИНИ?**

Модомики Меҳнат кодексининг 140-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган, меҳнат таътиллари умумий муддатини 48 иш куни билан чеклаш тўғрисидаги талаб ходимларга локал ёки яқка тартибдаги шартномавий тарзда белгиланган меҳнат таътиллариининг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда мажбурий тусга эга эмас экан, уларни қўшиб жамлаш тартиби бундай чеклашларни назарда тутмаслиги ҳам мумкин (**муфассалроқ билиш учун 200-саволга қаранг**). Бу шуни билдирадики, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ва корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган йиллик меҳнат таътиллариини жамлашда уларнинг умумий муддати 48 иш кунидан кўпроқ бўлиши ҳам мумкин.

Айтилганларни мисолларда кўриб чиқамиз.

Биринчи мисол. Ходим қонун ҳужжатларига мувофиқ муддати 36 иш кунидан иборат йиллик асосий узайтирилган таътил ва ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун 6 иш кунидан иборат қўшимча таътил, шунингдек узлуксиз иш стажи учун ўзига корхонанинг ўз маблағи ҳисобидан жамоа шартномасида белгиланган муддати 9 иш кунидан иборат қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга. Мазкур

ходим йиллик меҳнат таътилининг умумий муддати 51 иш кунини ташкил этади. Меҳнат таътилининг умумий муддатини чеклаш (қўпи билан 48 иш куни) тўғрисидаги қоида ушбу мисолда ходимга нисбатан татбиқ этилмайди. Негаки, меҳнат таътилининг қонун ҳужжатларида назарда тутилган умумий муддати фақат 42 иш кунини (36+6) ташкил этади.

Иккинчи мисол. Ходим, қонун ҳужжатларига мувофиқ, муддати 36 иш кунидан иборат йиллик асосий узайтирилган таътил ва ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун 18 иш кунидан иборат қўшимча таътил, шунингдек узлуксиз иш стажи учун корхонанинг ўз маблағи ҳисобидан жамоа шартномасида белгиланган муддати 9 иш кунидан иборат қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эга. Ходим мазкур ишни бажаришда олиш ҳуқуқига эга бўлган барча турдаги таътиллارнинг умумий муддати 63 иш кунини (36+18+9) ташкил этади, бундан 54 иш куни (36+18) қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган. Шу сабабли, юқорида кўрсатиб ўтилган қоидани ҳисобга олиб, ходимга умумий муддати фақат 57 иш куни (48+9)дан иборат меҳнат таътили белгиланиши лозим. Чунки, қонун ҳужжатларида назарда тутилган меҳнат таътилининг умумий муддати унинг энг кўп муддатидан олти иш кунига (54-18=6) ортиқдир. Бинобарин, мазкур ходимга меҳнат таътилини белгилашда олти иш куни инobatга олинмаслиги лозим.

Келтирилган мисоллар мазмунидан шу нарса келиб чиқадики, ходимларга йиллик меҳнат таътилининг умумий муддатини белгилашда дастлаб у ёки бу ходим қонун ҳужжатларига мувофиқ олиш ҳуқуқига эга бўлган таътиллари жамланади. Меҳнат кодекси 140-моддасининг иккинчи қисмига кўра уларнинг умумий муддати 48 иш кунидан ошмаслиги керак. Бу миқдордан ортиқ таътил кунлари чиқариб ташланади. Сўнгра бу миқдорга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан мазкур ходимга белгиланган барча қолган таътиллари қўпилади. Уларни жамлашда амалдаги қонун ҳужжатлари умумий муддатни бирон-бир тарзда чеклашни назарда тутмайди.

Шу тарзда, меҳнат таътилининг умумий муддатини қонун ҳужжатларида назарда тутилган, шунингдек корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан бериладиган таътиллари ташкил этади, меҳнат таътилларининг умумий муддатини (қўпи билан 48 иш куни) чеклаш тўғрисидаги қоида фақат қонун ҳужжатларида назарда тутилган таътиллари нисбатан татбиқ этилади. Демак, мазкур ҳолда меҳнат таътилининг умумий муддати 48 иш кунидан ҳам ортиқ бўлиши мумкин.

Меҳнат таътили муддатини ишланган вақтга мутаносиб равищда ҳисоблаб чиқариш деганда мазкур ходимга белгиланган йиллик меҳнат таътилининг ушбу иш йилида ишланган давр учун унга берилиши лозим бўлган қисмини аниқлаш тушунилади.

Амалиётда йиллик меҳнат таътилининг муддатини ишланган вақтга мутаносиб равищда ҳисоблаб чиқариш зарурати турли хил ҳолатларда пайдо бўлиши мумкин.

Масалан, иш йили мобайнида турлича муддатдаги йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқига эга бўлган ходим бошқа ишга ўтказилганда.

Айтайлик, таътилнинг умумий муддати ҳисоблаб чиқариладиган иш йилида ходим тўрт ой (муддати 48 иш кунидан иборат бўлган меҳнат таътилини назарда тутувчи) бир лавозимда, сўнгра (муддати фақат 24 иш кунидан иборат бўлган меҳнат таътилини назарда тутувчи) бошқа лавозимда ишлаган. Бу ходим таътилининг умумий муддати ишланган вақтга мутаносиб равищда ҳар бир кўрсатилган давр учун алоҳида-алоҳида ҳисоблаб чиқарилган таътиллار муддатидан таркиб топади. Яъни келтирилган мисолда ходим меҳнат таътилининг умумий муддати 32 иш кунини, шу жумладан у биринчи лавозими бўйича меҳнат вазифаларини бажарган 4 ой учун берилиши лозим бўлган (48:12x4) 16 иш кунини ва у иккинчи лавозими бўйича иш бажарган қолган давр учун (24:12x8) 16 иш кунини ташкил этади.

Йиллик меҳнат таътили муддатини ишланган вақтга мутаносиб равищда ҳисоблаб чиқариш зарурати ходимнинг розилиги билан меҳнат таътили белгиланган тартибда қисмларга бўлинган ҳолларда пайдо бўлиши мумкин. Худди шундай зарурият олти ойдан кам ишлаган ўриндошларга, таълим муассасалари ўқитувчиларига биринчи иш йили учун таътилга тўланадиган ҳақ миқдорини аниқлашда ҳам пайдо бўлади. Маълумки, кўрсатилган ҳолларда ўриндошларга ҳам, ўқитувчиларга ҳам таътил учун ҳақ тўлаш, Меҳнат кодексининг 143-моддасига мувофиқ, ишланган вақтга мутаносиб равищда амалга оширилади **(247-саволга қаранг)**.

Мисол учун, олий ўқув юрти ўқитувчиси жорий йилнинг 1 февралда ишга кирган. Муддати 48 иш кунидан

иборат бўлган биринчи таътил унга шу йилиёқ 1 июлда берилган. Бироқ бу таътил учун ҳақ унга фақат ишнинг беш ойи учун ишлаган вақтга мутаносиб равишдагина, яъни таътилнинг 20 иш куни учун (48:2x5) тўланиши керак.

Аммо таътил муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш кўпинча меҳнат шартномаси бекор қилинганда юзага келади. Бу ҳолда таътил муддатини мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш ё фойдаланилмаган таътил учун ходимга тўланиши лозим бўлган пул товони миқдорини аниқлаш учун, ё ходим томонидан илгари фойдаланилган, лекин меҳнат шартномаси бекор қилинган пайтга қадар ишлаб берилмаган таътил кунларига тўланган суммани қоплаш учун талаб қилинади.

204 **МЕҲНАТ ТАЪТИЛИ МУДДАТИ ИШЛАНГАН ВАҚТГА МУТАНОСИБ РАВИШДА ҚАНДАЙ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИЛАДИ?**

Амалиётда кўпинча меҳнат таътили муддатини ходим ишлаган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш зарурияти пайдо бўлади (**муфассалроқ билиш учун 203-саволга қаранг**). Уни ҳисоблаб чиқариш тартиби Меҳнат кодексининг 141-моддаси билан тартибга солинади. Унга кўра, меҳнат таътили муддати ишланган вақтга мутаносиб равишда таътилнинг ҳар бир тури (шу даврга келиб ходим олиш ҳуқуқига эга бўлган) тўлиқ миқдорини ўн иккига бўлиш ва тўлиқ иш ойлари сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади.

Мисол учун, умумий муддати 48 иш кунидан иборат бўлган меҳнат таътили (36 иш кунидан иборат асосий узайтирилган ва ўта зарарли меҳнат шароитида ишлаганлик учун 12 иш кунидан иборат кўшимча таътил) белгиланган ходимга у ҳақиқатда ишлаган 8 ой учун таътил муддатини ҳисоблаб чиқиш керак дейлик.

Юқорида кўрсатиб ўтилган қоидага таяниб, умумий муддатни таътилнинг ҳар бир тури бўйича алоҳида-алоҳида ҳисоблаб чиқариш зарур бўлади.

Айтайлик, кўрсатилган давр учун асосий узайтирилган таътил муддати 24 иш кунини (36:12x8), ўта зарарли меҳнат шароитида ишлаганлик учун кўшимча таътил муддати 8 иш кунини (12:12x8) ташкил этади. Бинобарин, мазкур ходим меҳнат таътилининг умумий муддати кўрсатилган давр учун 32 иш кунини (24+8) ташкил этади.

Таътилни ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда Меҳнат кодексининг 140-моддаси ик-

кинчи қисмининг таътилларни жамлашда уларнинг умумий муддатини чегаралаш тўғрисидаги талабини унутмаслик лозим. Шу сабабли, агар қонун ҳужжатларида ўрнатилган таътилларнинг умумий муддати 48 иш кунидан ортиқ бўлса, таътилни ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш унинг энг кўп муддати ҳисобидангина амалга оширилади.

Масалан, қонун ҳужжатларига мувофиқ муайян иш жойида ёки муайян вазифада (касбда) ишловчилар учун қуйидаги таътилар назарда тутилган: қонун ҳужжатларида белгиланган асосий узайтирилган таътил --36 иш куни ва ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун (иш жойларини аттестациялаш натижаларига кўра) қўшимча таътил - 18 иш куни.

Келтирилган мисолда қонун ҳужжатлари билан ўрнатилган меҳнат таътилларининг умумий муддати $(36+18=54)$ 48 иш кунидан зиёд. Ортиқча 6 иш куни $(54-48)$ инobatга олинмайди. Ишланган вақтга мутаносиб равишда таътилнинг умумий муддатини ҳисоблаб чиқариш эса фақат 48 иш куни $(36+12)$ ҳисобида амалга оширилмоғи лозим. Демак, мазкур ходим меҳнат таътилининг умумий муддати 8 ойдан кейин 32 иш кунини тапкил этади $(36:12+12:12=4\times 8)$.

Таътилни ишланган вақтга мутаносиб равишда тўғри ҳисоблаб чиқариш учун шуни эсда тутиш керакки, Меҳнат кодексининг 141-моддасига мувофиқ, ишланган вақт муддатини аниқлашда ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календарь кунидан камми эса чиқариб ташланади.

Масалан, ходим 20 январда ишга кирган. Демак, умумий қоидага кўра ҳар бир кейинги ойнинг 20-куни унинг томонидан тўла ишланган деб ҳисобланади.

Агарда ҳисоблаб чиқариш ана шу календарь санага мос келмайдиган давр учун амалга оширилса, Меҳнат кодексининг 141-моддасида назарда тутилган қоида қўлланилади. Яъни унга кўра, ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календарь кундан камми эса чиқариб ташланади.

Таътил муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш 20 январдан 15 июнга қадар бўлган давр учун (15 июнни ҳам қўшган ҳолда) амалга оширилмоқда дейлик. 20 январдан 20 майга қадар бўлган давр тўрт ишланган ойга тенг. Юқорида кўрсатилган қоидага таяниб, 20 майдан 15 июнга қадар бўлган даврни ҳам ходим ишлаган тўлиқ (бешинчи) ой деб ҳисоблаш керак бў-

лади. Негаки у ўз муддати бўйича ўн беш календарь кундан зиёдни ташкил этади.

Шунга эътибор қаратиш муҳимки, амалдаги қонун ҳужжатлари тўлиқ ишланган ойни иш кунларида эмас, балки айнан календарь кунларида ҳисоблаб чиқаришни талаб қилади. Иш кунларида ҳисоблаш хатога йўл қўйи-лишини истисно этмаслигини эсда тутиш керак. Негаки бунда, қоида тариқасида, дам олиш, байрам кунлари, сме-налар оралиғидаги дам олиш даври инобатга олинмайди ва ҳоказо.

2.6. МЕҲНАТ ТАЪТИЛИНИ ОЛИШ ҲУҚУҚИНИ БЕРА-ДИГАН ИШ СТАЖИНИ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИШ

А) АСОСИЙ ТАЪТИЛНИ ОЛИШ ҲУҚУҚИНИ БЕРАДИГАН ИШ СТАЖИ

205

ЙИЛЛИК АСОСИЙ МЕҲНАТ ТАЪТИЛИНИ ОЛИШ ҲУҚУҚИНИ БЕРАДИГАН ИШ СТАЖИНИ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИШ ТАРТИБИ АМАЛДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИГА МУВОФИҚ КАНДАЙ АНИҚЛАНАДИ?

Қонун ҳужжатларида ва амалиётда «иш стажи» ёки «меҳнат стажи» атамаси анча тез-тез қўлланилади. Бу атама, масалан, ходимнинг умумий асосларда ёшга доир (умумий меҳнат стажи) ёки имтиёзли шартлардаги (махсус меҳнат стажи, мутахассислик бўйича иш стажи) пенсия олиш ҳуқуқини аниқлашда, йиллик иш якунларига кўра (узлуксиз стаж) мукофот миқдорини аниқлашда қўллани-лади ва ҳоказо. Стажнинг кўрсатилган ҳар бир турини ҳи-соблаб чиқариш алоҳида қоидаларга кўра амалга ошири-лади.

Таътилдан фойдаланиш ҳуқуқининг юзага келиши ҳам, қоида тариқасида, муайян иш стажи мавжуд бўлиши билан боғлиқ бўлиб, унинг муддатини тўғри ҳисоблаб чи-қариш муҳим амалий аҳамиятга эга.

Эслатиб ўтамиз, илгари Меҳнат кодекси кучга кир-гунга қадар йиллик меҳнат таътилини (асосий меҳнат таътилини ҳам, қўшимча таътилни ҳам) олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш тартиби фақат қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилар эди.

Ҳозирги вақтда қонун ҳужжатлари фақат йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини

ҳисоблаб чиқариш тартибини белгилайди. Қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш, Меҳнат кодекси 142-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, эндиликда алоҳида қоидаларга кўра амалга оширилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 215-саволга қаранг**). Айтилганлардан шундай хулоса келиб чиқадики, ушбу саволда берилган тушунтириш йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг фақат қонун ҳужжатларида белгиланган тартибига тааллуқлидир. Бу тартиб, биринчидан, ҳар бир иш йилида асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи ҳисоблаб чиқарилиши лозим бўлган аниқ муддатни аниқлашни (**211-саволга қаранг**), иккинчидан эса, кўрсатилган иш стажига қўшилиши керак бўлган даврларнинг аниқ рўйхатини белгилашни (**206-саволга қаранг**) ўз ичига олади. Шу тартибни батафсилроқ кўриб чиқамиз.

Олдинроқ тушунтириш берилганидек, ҳар бир ходимда қонун ҳужжатларида белгиланган муддатдан кам бўлмаган йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқи у ишга кирган кундан эътиборан юзага келади (**муфассалроқ билиш учун 174-саволга қаранг**). Шу сабабли, ходим меҳнат шартномаси шартларига биноан ишни бошлаши керак бўлган кун кўрсатилган таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи ҳисоблаб чиқариладиган муддатнинг бошланиши ҳисобланади.

Яна шунини ёдда тутиш керакки, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришда ҳисобга олиниши шарт бўлган даврларнинг асосий рўйхати Меҳнат кодексининг 142-моддасида мавжуд. Шуниси ҳам борки, бу моддада келтирилган рўйхат (аввал амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодексида назарда тутилганидек) узил-кесил эмас. Аввалги тартибдан фарқли равишда Меҳнат кодекси 142-моддасининг иккинчи қисми бу рўйхатдагига қўшимча ҳолда тармоқ келишувларида, жамоа шартномасида ва корxonанинг бошқа локал ҳужжатларида, шунингдек ходим билан тузилган меҳнат шартномасида йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшиладиган бошқа даврларни ҳам назарда тутиш имконини беради (**муфассалроқ билиш учун 206-саволга қаранг**).

Айни шу қоидаларга кўра ходимларнинг айрим тоифалари учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган асо-

сий узайтирилган таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажа ҳисоблаб чиқарилади.

Шу тариқа, қонун ҳужжатларида белгиланган асосий меҳнат таътилини (асосий минимал, асосий узайтирилган таътилни) олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ходим ишга кирган кундан эътиборан ҳисоблаб чиқариш зарур. Жамлаш чоғида Меҳнат кодекси 142-моддасининг биринчи қисмида кўрсатиб ўтилган даврларни, шунингдек бошқа даврларни, агар улар кўрсатилган рўйхатга қўшимча равишда тармоқ келишувларида, жамоа ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бўлса, ҳисобга олиш керак бўлади.

Агарда корхона (тармоқ) ходимларига корxonанинг ўз маблағлари ҳисобидан қонун ҳужжатларида назарда тутилганига қўшимча равишда меҳнат таътиллари (асосий, узайтирилган, қўшимча) берилса, уларни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш мазкур корхонада ўрнатилган алоҳида қоидалар бўйича амалга оширилади (**муфассалроқ билиш учун 246-саволга қаранг**).

206 Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қайси даврлар қўшилади?

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришда ҳисобга олиниши шарт бўлган даврларнинг асосий рўйхати Меҳнат кодексининг 142-моддасида бор.

Шу модданинг биринчи қисмига мувофиқ, қонун ҳужжатларида назарда тутилган асосий минимал ва асосий узайтирилган таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қуйидаги даврлар қўшилиши керак:

- ходим ҳақиқатда ишлаган вақт (**муфассалроқ билиш учун 207-саволга қаранг**);

- ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам лекин унинг иш жойи (лавозими) сақланган давр, болани парварিশлаш учун қисман ҳақ тўланадиган таътил ва иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътиллар бундан мустасно (**муфассалроқ билиш учун 208-саволга қаранг**);

- меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги натижасида қилинган ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти, башарти ходим кейинчалик аввалги ишига тикланган бўлса (**муфассалроқ билиш учун 210-саволга қаранг**).

Бундан ташқари, Меҳнат кодекси, юқорида қайд этилганидек, эндиликда йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига юқорида кўрсатиб ўтилганларига қўшимча равишда тармоқ келишувларида, жамоа шартномасида ёки корхонанинг локал ҳужжатларида, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилмиши мумкин бўлган бошқа даврлар ҳам қўшилиши мумкинлигига йўл қўяди. Хусусан, даврлардан бири (иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътил вақти) Меҳнат кодекси 142-моддасининг иккинчи қисми билан вариант сифатида таътил қилинган. Кўпгина корхоналарда бу рўйхатга қўшимча равишда бошқа даврлар ҳам қўшилади, масалан:

- бошқа корхонада ишланган давр, агар бунинг учун иш берувчининг таътифига биноан ишга кирган ходимга меҳнат таътили берилмаган бўлса;

- бола икки ёки уч ёшга тўлгунга қадар уни парвартиш учун бериладиган таътил даври;

- иш ҳақи сақланмаган ҳолда икки ҳафтадан ортиқ бериладиган таътил даври, агар бундай таътил ходимга вақтинча иш ҳажмлари йўқлиги сабабли берилган бўлса;

- ходим корхонанинг йўлланмаси билан ўқишга кирган, ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолдаги муайян ўқиш даври;

- Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандида назарда тутилган асослар бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимларга янги касблар (ихтисосликлар) ўқитиладиган муайян давр (**биринчи китобга¹ қаранг, 3.3-бўлим**) ва бошқа даврлар.

207 **ХОДИМ ҲАҚИҚАТДА ИШЛАГАН ВАҚТ ДЕГАН ТУШУНЧА НИМАНИ БИЛДИРАДИ?**

Ходим ҳақиқатда ишлаган вақт – бу синов, хизмат сафарлари муддатларини қўшган ҳолда, ходим ўз зиммасига юкланган меҳнат вазифаларини бевосита бажаришда банд бўлган даврдаги вақтдир. Ҳақиқатда ишланган вақт, қоида тариқасида, йиллик таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажининг асоси ҳисобланади.

Шунингдек ходим иш берувчининг фармойишига биноан меҳнат шартномасида шартлашилмаган ишни ба-

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

жарган вақт ҳам ҳақиқатда ишланган вақт ҳисобланади. Масалан, уни ишлаб чиқариш зарурияти муносабати билан белгиланган тартибда бошқа ишга ўтказилганда.

Ҳар бир иш кунинда ходим қанча вақт меҳнат вазифаларини бажаришда банд бўлганидан қатъи назар, барча иш кунлари ҳақиқатда ишланган вақтга қўшилади. Шу сабабли, қисқартирилган муддатли ёки тўлиқ бўлмаган иш кунини (иш ҳафтасини) шароитида иш бажараётган ходимларга таътил учун стажини ҳисоблаб чиқариш ҳар кунини тўлиқ иш кунини ишловчиларники сингари умумий қоида бўйича амалга оширилмоғи лозим.

Ҳақиқатда ишланган вақтга иш (смена) жадвалида назарда тутилган дам олиш давлари ҳам қўшилади. Масалан, сменалар оралиғидаги дам олиш, вахталар оралиғидаги давр ва ҳоказо.

208

ҚАНДАЙ ҲОЛАТЛАР МАВЖУД БЎЛГАНИ ТАҚДИРДА, ХОДИМ ҲАҚИҚАТДА ИШЛАМАГАН ВАҚТ АСОСИЙ ТАЪТИЛНИ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИШ УЧУН СТАЖГА ҚЎШИЛАДИ?

Юқорида қайд этиб ўтилганидек, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига ҳақиқатда ишланган вақт билан бир қаторда, муайян ҳолатларда, ходим ишламаган айрим давлар ҳам қўпилади (**206-саволга қаранг**). Булар жумласига қонун ҳужжатлари ходимга иш жойининг (лавозимининг) сақланишини кафолатлайдиган давлар киради. Агар қонунда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, бунда иш ҳақи сақланиб қолиш-қолмаслиги ёки бу давр учун нафақа туланиш-туланмаслигининг аҳамияти йўқ. Амалдаги қонун ҳужжатларида бундай давлар ҳақида бир неча бор эслатиб ўтилиши сабабли уларни муфассалроқ кўриб чиқамиз.

Чунинчи, Меҳнат кодексининг 165-моддасига мувофиқ, ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссиясини ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, суриштирув органига, терговчи, прокурор ҳузурига чақирилиш, шунингдек суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этиш ва ҳоказо) иш берувчинининг иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда уни ишдан озод қилиши

шарт. Мувофиқ равишда ана шу даврларнинг ҳаммаси йиллик асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилиши лозим.

Худди шундай мажбурият иш жойини (лавозимини) сақлаш, бинобарин, тегишли вақтни асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшиш ходим жамият манфаатларига дахлдор ҳаракатлар қилган (авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш ва ҳоказо) ҳолларда ҳам иш берувчи зиммасига юклатилган. Жумладан, амалиётда дала ишлари қизгин паллада корхоналарнинг ходимлари баъзан ҳосилни йиғиштириб олишда ёрдам кўрсатиш ёки бошқа қишлоқ хўжалик ишларини бажариш учун жалб этиладилар. Бундай ишларга жалб этилишни ҳам жамият манфаатларига доир ҳаракатлар деб ҳисоблаш керак бўлади. Шундай ишлар бажарилган даврларни йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшиш зарур.

Ана шу стажга ходим иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига дахлдор вазифаларни бажарган (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини тайёрлаш ва жорий этиш ишида қатнашиш, ходимлар вакиллик органининг асосий ишдан озод қилинмаган аъзоси сифатида ваколатларни бажариш ва ҳоказо) даврлар ҳам қўшилади.

Ходимнинг иш жойи сақлаб қолинади, демак, юқорида кўрсатилган иш стажига ҳақ тўланадиган барча турдаги ўқув таътиллари даврлари (**муфассалроқ билиш учун 278-саволга қаранг**), вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврлари, ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари кибилар киритилади.

Агар қонуний асослар бўлмагани ҳолда ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда ходим билан тузилган меҳнат шартномаси тўхтатилган бўлса-ю кейинчалик гайриқонуний буйруқ бекор қилинган бўлса, ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти ҳам таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилади (**муфассалроқ билиш учун 210-саволга қаранг**).

Айтилгандардан шундай хулоса келиб чиқадики, қонун ҳужжатларига мувофиқ умумий қоидага кўра ходимнинг иш жойи сақланиб қоладиган барча даврлар асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилиши лозим. Болани парваринлаш учун бериладиган қисман ҳақ тўланадиган таътил ва муддати икки ҳафтадан кўп бўлган иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил даврларида ходимнинг иш жойи сақланиб қолишига қарамай, бу даврлар юқоридаги қоидадан истисно этилади. Бунда

шунга эътибор қаратиш керакки, Меҳнат кодекси, агар корхонада лозим деб тошилса, шу даврларни ҳам йиллик асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшишга йўл қўяди.

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш учун тармоқ келишувлари, жамоа шартномалари ва корхоналарнинг бошқа локал ҳужжатлари, меҳнат шартномаси шартларида бошқа даврлар ҳам назарда тутилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 218-саволга қаранг**).

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда ёки меҳнат шартномаси шартларига кўра у ёки бу даврни таътилни олиш ҳуқуқини берадиган стажга қўшиш назарда тутилмаган ҳолларда иш йилининг тугаши тегишли даврга узайтирилади (**муфассалроқ билиш учун 212, 219-саволларга қаранг**).

209

АЙРИМ КОРХОНАЛАРДА ҚАЙСИ ДАВРЛАРНИ ЯНГЛИШИБ АСОСИЙ ТАЪТИЛНИ ОЛИШ ҲУҚУҚИНИ БЕРАДИГАН ИШ СТАЖИГА ҚўШАДИЛАР?

Асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилиши лозим бўлган даврларнинг асосий рўйхати Меҳнат кодексининг 142-моддасида мустаҳкамлаб қўйилган (**206-саволга қаранг**). Бундай даврлар рўйхати тармоқ келишувлари, шунингдек жамоа шартномалари, корхонанинг бошқа локал ҳужжатлари ва меҳнат шартномаси шартлари билан кенгайтирилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 217-саволга қаранг**). Бинобарин, барча қолган даврлар таътил учун стажни ҳисоблаб чиқаришда инобатга олинмаслиги лозим. Бироқ амалиётда кўп ҳолларда таътил учун стажни ҳисоблашда Кодексда тўғридан-тўғри кўрсатиб ўтилган даврларгина, яъни: болани парваритлаш учун бериладиган таътил даври, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътил даври истисно этилади ва ҳоказо. Бунда қўпинча таътил олиш ҳуқуқини берадиган стажни ҳисоблаб чиқаришда баъзи бошқа даврларни ҳам чиқариб ташлаш кераклигини унутиб қўядилар. Масалан, узрли сабабсиз прогул қилинган давр, ходим белгиланган тартибда ишдан четлаштирилган давр (**муфассалроқ билиш учун биринчи китобга¹ қаранг, 478-486-саволлар**), маъмурий тартибдаги қамоқ вақти ва ҳоказо.

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

Барча кўрсатилган даврлар Меҳнат кодексининг 142-моддасида кўрсатиб ўтилган даврлар жумласига киритилиши мумкин эмас.

210

ҚАНДАЙ ҲОЛАТЛАРДА МАЖБУРИЙ ПРОГУЛ ВАҚТИ АСОСИЙ ТАЪТИЛНИ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИШ УЧУН ИШ СТАЖИГА ҚЎШИЛАДИ?

Юқорида эслатиб ўтилганидек (**206-саволга қаранг**), Меҳнат кодекси 142-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, меҳнат шартномаси гайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим гайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги натижасидаги ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти, башарти ходим кейнчалик аввалги ишига тикланган бўлса, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига киради.

Бунда ҳақ тўланадиган мажбурий прогул давригина стажга қўшилишига эътибор қаратиш муҳимдир. Эслатиб ўтамиз, Меҳнат кодекси 275-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, меҳнат шартномаси гайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга гайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан гайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Демак, агар мажбурий прогул муддати, масалан, бир ярим йилни ташкил этса, асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун иш стажига фақат бир йилга тенг давр киритилади.

Амалиётда иш берувчи у ёки бу сабабга кўра ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги суд қарори бажарилганини орқага суриши ҳоллари бўлиб туради. Бу ҳолда суд томонидан тегишли қарор қабул қилинган кундан эътиборан то ходим аввалги ишига амалда тиклангунга қадар (суд қарори бажарилгунча) мажбурий прогул даври, ҳатто агар унинг муддати бир йилдан ортиқни ташкил этса ҳам, асосий таътилни ҳисоблаб чиқиш учун қўшилади. Негаки Меҳнат кодекси 275-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, бу мажбурий прогул даври учун бирон-бир муддат билан чегараланмасдан ҳақ тўланиши лозим.

211 МЕҲНАТ ТЎҒРИСИДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДАГИ «ИШ ЙИЛИ» АТАМАСИ НИМАНИ БИЛДИРАДИ?

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида қўлланиладиган «иш йили»ни календарь йилидан фарқлаш зарур.

Таътил учун стажни ҳисоблашда иш йили муддати календарь йили сингари ўн икки ойни тапшиқ этади. Бироқ календарь йилидан фарқли равишда иш йили муддати барча эмас, балки таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшиладиган муайян даврларгина киради.

Умумий қоидага қўра, иш йилини ҳисоблаб чиқариш ходим ишга кирган кундан эътиборан бошланади. Шу сабабли ҳар бир ходимда айнан шу сана иш йилини ҳисоблаб чиқаришнинг бошланиши бўлиши лозим.

Иш йилининг тугаш санаси барча эмас, балки фақат таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига ҳисобланадиган муайян даврларнигина ўз ичига оладиган ўн икки ой ўтганидан кейин аниқланади. Айни шу санага қўра ҳар йили жорий иш йилининг тугаши ва кейинги иш йилининг бошланиши ҳисоблаб чиқарилади.

Агар ходимнинг мазкур иш йили мобайнида таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилмайдиган даврлари бўлса, бу иш йилининг тугаш санаси тегишлича даврга сурилади (**муфассалроқ билиш учун 212-саволга қаранг**).

Шу тариқа, таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажни ҳисоблаб чиқариладиган иш йили, бу ходим ишга кирган кундан эътиборан ҳисобланадиган ва меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилувчи даврларни ўз ичига оладиган умумий муддати ўн икки ойлик ҳисобга олинадиган даврдир.

212 ИШ ЙИЛИНИНГ ТУГАШИ ҚАЙ ТАРТИБДА СУРИЛАДИ?

Қонун ҳужжатлари, меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатлар ёки меҳнат шартномаси шартларига қўра бирон-бир давр таътил олиш ҳуқуқини берадиган стажга қўшилмаса, иш йили тугаш санасининг сурилиши содир бўлади.

Айтайлик, ходимга белгиланган таътилни ҳисоблаб чиқариш учун унинг иш йили 5 апрелда тугайди. Бироқ шу

йил мобайнида ходим ишламаган ва таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилмайдиган барча даврларнинг умумий муддати 30 календарь кунни (масалан, 10 кун – маъмурий қамоқ, 20 кун – иш ҳақи сақланмайдиган таътил) ташкил этган. Шу муносабат билан мазкур ходимга таътилни ҳисоблаб чиқариш учун иш йилининг тугаш санаси тегишinchа бошқа муддатга кўчирилмоғи лозим. Бинобарин, бундан буён иш йилининг ҳисобланиши ҳар бир кейинги йилнинг 5 апрелида эмас, балки 5 майида бошланади ва тугайди. Буни тегишлича расмийлаштириб қўйиш зарур (**муфассалроқ билиш учун 214-саволга қаранг**).

Болани парваришlash таътилида бўлган аёллар иш йилининг тугаши ҳам шу тартибда сурилади (**муфассалроқ билиш учун 213-саволга қаранг**).

213 ДАВРЛАР ҚАНДАЙ ҲИСОБГА ОЛИНАДИ ВА БОЛАНИ ПАРВАРИШЛАШ ТАЪТИЛИДА БЎЛГАН АЁЛЛАРНИНГ ИШ ЙИЛИ ҚАНДАЙ ҲИСОБЛАБ ЧИҚИЛАДИ?

Аёллар меҳнати кўп қўлланиладиган корхоналарда кўpinча бола туғилиши ва болани парваришlash муносабати билан таътилда бўлган аёлларнинг иш йили даврларини ҳисобга олиш ва иш йилини ҳисоблаб чиқариш тартиби билан боғлиқ масалалар пайдо бўлади. Ушбу саволнинг жавобини ойдинлаштириш учун уни 1996 йил 1 мартда ишга кирган аёл мисолида кўриб чиқамиз. Аёлга тўрт ой ўтганидан кейин 1996 йил 1 июлдан 21 июлга қадар муддати 18 календарь кундан иборат меҳнат таътили берилган. Меҳнат таътили тугаганидан кейин унга 1996 йил 22 июлдан 24 ноябрга қадар ҳомиладорлик ва туғиш таътили, сўнгра 1996 йил 25 ноябрдан 1998 йил 25 сентябрга қадар бола икки ёшга тўлгунча уни парваришlash учун қисман ҳақ тўланадиган таътил берилган.

1998 йил 26 сентябрда аёл иккинчи марта ҳомиладор бўлгани ҳақидаги тиббий хулосани тақдим этган ва меҳнат таътилини мувофиқ равишда ҳомиладорлик ва туғиш таътили олдидан бериш тўғрисидаги Меҳнат кодекси 231-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган ўз ҳуқуқини далил қилиб кўрсатиб, ўзига навбатдаги меҳнат таътилини 1998 йил 8 сентябрдан эътиборан беришни, у тугаганидан сўнг эса – 1998 йил 26 сентябрдан 1999 йил 28 январга қадар – ҳомиладорлик ва туғиш таътилини беришни сўраб мурожаат этган. Бироқ у навбатдаги меҳнат

таътилини олиш ҳуқуқига эга эмаслиги сабабли унга бу таътилни бериш рад этилган. Унинг илтимоси фақат иккинчи ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан кейин 1999 йил 29 январдан 1999 йил 15 февралга қадар таътил берилиб қаноатлантирилган, шундан кейин унга бола икки ёшга тўлгунча уни парваришlash учун (1999 йил 16 февралдан 2001 йил 16 февралга қадар) қисман ҳақ тўланадиган таътил берилган.

Барча кўрсатилган даврлар махсус ҳисобга олиш журналида қайд этилган. Бундай журналлар кўпгина корхоналарнинг кадрлар билан ишлаш хизматлари томонидан юритилади.

Ушбу мисолни ва журналдаги ёзувларни таҳлил қилиб, мазкур аёлнинг ўзига меҳнат таътили берилиши тўғрисидаги талаби ҳамда унга меҳнат таътилини 1998 йил сентябрь ойида беришни рад этиш қанчалик асосли бўлганини аниқлаш қийин эмас. Бундан ташқари, келтирилган мисол таҳлили бу аёлда учинчи меҳнат таътилини олиш ҳуқуқи қачондан бошлаб пайдо бўлишини аниқлаш имкониятини беради.

1. Аёлга биринчи йили учун меҳнат таътили ҳақиқатда ишланган вақтнинг олти ойи ўтмасдан олдин Меҳнат кодекси 143-моддаси учинчи қисмининг талаблари асосида берилган эди (**муфассалроқ билиш учун 227-саволга қаранг**)

2. Аёлга иккинчи таътилни 1998 йил сентябрь ойида бериш рад этилгани тўла асосли бўлган. Чунки унга биринчи меҳнат таътили берилган иш йилининг тугаши анча кейинроқ вақтга сурилган эди (**муфассалроқ билиш учун 214-саволга доир иловага қаранг, журналдан кўчирманинг 4-устунидаги 2-сонли ёзув**). Шу муносабат билан аёл 1998 йил сентябрь ойида навбатдаги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқига эга бўлмаган. Бу аёлда, Меҳнат кодексининг 231-моддасига мувофиқ, навбатдаги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқи иккинчи ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан кейингина пайдо бўлган. Худди шу боис унинг меҳнат таътилини бериш тўғрисидаги илтимоси ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан кейин қаноатлантирилиши керак.

3. Аёлда учинчи меҳнат таътилини олиш ҳуқуқи 2001 йил 1 ноябрдан кейингина пайдо бўлади. Албатта, бунда болани парваришlash учун берилган иккинчи таътил тугаганидан (2000 йил 16 декабрдан) кейин аёлда иш йилининг тугаши анча кейинроқ вақтга сурилишига сабаб бўладиган, таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилмайдиган бошқа даврлар (масалан, бола уч ёшга

тўлгунга қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил) бўлмаслиги керак.

Мана шу ходим талабларининг қонунийлиги ва унга берилиши лозим бўлган меҳнат таътилининг умумий муддатини аниқлаш учун, қонун ҳужжатларига мувофиқ меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган стажга қўпиладиган, ўтган вақт мобайнидаги (1996 йил 1 мартдан 1999 йил 1 мартга қадар) даврларнинг умумий муддати ҳисоблаб чиқилиши зарур.

Бундай даврлар жумласига қуйидагилар киради:

- аёл ҳақиқатда ишлаган вақт (1996 йил 1 февралдан 1 июлга қадар, бу 5 ойни ёки 122 календарь кунни тапшил этади);

- 1996 йил 1 июлдан 21 июлга қадар бўлган меҳнат таътили вақти – 21 календарь кун;

- бу ходимга мазкур даврда икки марта берилган ҳомиладорлик ва туғиш таътили вақти $(70+56) \times 2 = 252$ календарь кун.

Шу тариқа, мазкур аёлнинг меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажининг умумий муддати 1999 йилнинг 1 мартдаги ҳолатга қўра 395 календарь кунни тапшил этади $(122+21+252)$, бу календарь йил муддати (365 календарь кун)дан ортиқдир.

Шундай қилиб, аёл мурожаат этган пайтга келиб, у илгари аванс тариқасида меҳнат таътилини олган иш йили тугаган эди ва унга берилиши лозим бўлган муддати 21 иш кунидан иборат (18 иш кун + Меҳнат кодексининг 232-моддасига мувофиқ, ўн икки ёшга тўлмаган икки боласи бор аёл сифатида қўшимча таътилнинг 3 иш кун) навбатдаги ҳақ тўланадиган таътил олиш ҳуқуқи юзага келган.

Т-2 шакли варақасига барча кўрсатилган даврларнинг ўз вақтида киритиб борилиши биринчи иш йили тугайдиган ва навбатдаги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш йили бошланадиган аниқ санани қийинчиликсиз аниқлаш имконини беради.

214 *МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИНИ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИШ УЧУН ИШ ЙИЛИНИНГ ТУГАШИНИ ҲИСОБГА ОЛИШ ВА СУРИШ ҚАЕРДА ВА ҚАНДАЙ РАСМИЙЛАШТИРИЛАДИ?*

Юқорида тушунтириш берилганидек (**211-саволга қаранг**), меҳнат таътиллари учун иш йили ходим ишга кирган кундан бошлаб ва то ҳар бир кейинги календарь йилдаги тегишли санагача ҳисоблаб чиқарилади. Бу давр

навбатдаги таътилни бериш тўғрисидаги ёзув киритилаётганда Т-2 шакли варақасининг тўртинчи бўлимида кўрсатилади (**ушбу саволга доир иловага қаранг**). Бироқ, агар бу муддат мобайнида ходимда таътил олиш ҳуқуқини берадиган стажга қўшилмайдиган даврлар бўлса, ҳар бир муайян давр ҳақида Т-2 шакли варақасининг бешинчи бўлимида тегишли қайд ёзиб қўйилиши зарур (**ушбу саволга доир иловага қаранг**).

1996 йил 5 февралда жарроҳлик бўлимига тиббий ҳамшира бўлиб ишга кирган, йиллик таътили муддати 27 иш куни (15 асосий ва ноқулай меҳнат шароитида ишланганлик учун 12 қўшимча таътил куни) этиб белгиланган ходимнинг Т-2 шаклидаги варақасига киритилган намунавий ёзувларни кўриб чиқамиз. Мазкур тиббиёт муассасасида ўрнатилган қоидаларга мувофиқ, қўшимча таътилни олиш учун стажни ҳисоблаш асосий таътил учун ҳисоблаб чиқарилгани сингари амалга оширилади, яъни Меҳнат кодексининг 142-моддасида назарда тутилган даврлар ҳисобга олинади (**муфассалроқ билиш учун 206-саволга қаранг**).

Т-2 шаклининг варақасига қуйидагилар ҳақида ёзувлар киритилган:

- уч иш йили учун меҳнат таътиллари бериш тўғрисида, уларнинг аниқ муддатлари кўрсатилган ҳолда;

- иккинчи иш йилининг тугаш санасини суриш тўғрисида, унинг муддати мобайнида ходим Меҳнат кодекси 142-моддасининг биринчи қисмига ва мазкур корхонада жорий этилган қоидаларга мувофиқ даври асосий ва қўшимча таътилларни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилмайдиган болани парваришlash учун берилган таътилда бўлгани муносабати билан (**ушбу саволга доир иловага қаранг**).

Иш йили мобайнида ходимда асосий ёки қўшимча таътил учун иш стажига қўшилмайдиган даврлар мавжуд бўлган барча қолган ҳолларда ёзувлар худди шундай тартибда ёзиб қўйилади.

Кўпгина корхоналарда Т-2 шаклининг варақасига ёзиб қўйилган ташқари, иш йилининг тугашини суриш ҳақидаги маълумотлар бевосита ходимга меҳнат таътилни бериш тўғрисидаги буйруқларда кўрсатилади. Бизнинг мисолимизда буйруқнинг намунавий варианты қуйидагича мазмунда бўлиши мумкин:

Т-2 шакли варақасининг орқа томони

Сана	Цех (бўлим, участка)	Касб (лавозим)	Разряд, маош	Асос	Меҳнат дафтарчаси эгасининг имзоси
05.02	Жарроҳлик бўлими	Тиббиёт ҳампираси	Меҳнат шартномасининг 2.4-бандига мувофиқ	4.02.96й. даги меҳнат шартномаси	имзо

IV. Таътиллار

Таътил тури ва унинг муддати	Қайси давр учун	Сана		Асос
		бошланиши	тугashi	
асосий (15) қўшимча (12)	5.02.96й.дан 5.02.97й.га қадар	4.08.96	4.09.96	1.08.96й.даги буйруқ №19
асосий (15) қўшимча (12)	5.02.97й.дан 5.02.98й.га қадар	7.12.97	7.01.98	6.12.97й.даги буйруқ №99
асосий (15) қўшимча (12)	5.02.98й.дан 5.02.99й.га қадар	3.05.99	3.06.99	2.05.99й.даги буйруқ №86

V. Қўшимча маълумотлар

Меҳнат таътили учун стажга қуйидаги даврлар қўшилмайди:

1. Болани парвартишлаш таътили 1997 йил 14 февралдан 1997 йил 14 декабрга қадар (10 ой), шу муносабат билан иш йилининг тугаши санаси 1998 йил 5 февралдан 1998 йил 5 декабрга қўчирилган.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси ва сабаби _____

Эслатма. Т-2 даги ёзувлар мазкур корхонада асосий ва қўшимча таътиллار учун иш стажи ягона қоидалар бўйича ҳисоблаб чиқарилишини эътиборга олиб ёзилган. Агар қоидалар қўшимча таътиллار учун стажни ҳисоблаб чиқаришнинг бошқача тартибини назарда тутса, унинг даврларини ҳисобга олиш асосий таътилдан алоҳида ҳолда амалга оширилади.

«Жарроҳлик бўлимининг тиббиёт ҳампираси (фамилияси) га 1997 йил 14 февралдан 1997 йил 14 декабрга қадар боласи икки ёшга тўлгунга қадар болани парвартишлаш учун таътил берилиб, қонун ҳужжатларида белгиланган миқдорда (ёки корхонанинг жамоа шартномасида назарда тутилган оширилган миқдорда) нафақа тўлансин.

1997 йил 14 февралдан 14 декабрга қадар бўлган давр меҳнат (ёки фақат асосий ёки фақат қўшимча) таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажидан чиқариб ташлансин, шу муносабат билан меҳнат таътилини ҳисоблаб чиқариш учун иш йилининг тугаши 1998 йил 5 февралдан 1998 йил 5 декабрга қўчилсин».

Б) Қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш хусусиятлари

215 Қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини қандай ҳисоблаб чиқилади?

Тушунтириш бериб ўтилганидек (**муфассалроқ билиш учун 186-саволга қаранг**), ходимларнинг айрим тоифаларига қонун ҳужжатлари қўшимча таътиллари берилишини кафолатлайди ва уларнинг энг кам муддатини белгилайди (меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос ишларда банд бўлган ходимларга; оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга; ўн икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ боласи бор аёлларга; прокурор-тергов ходимларига; Чернобиль АЭС ҳалокатида жабрланган ходимларнинг айрим тоифаларига ва ҳоказо).

Бундан ташқари, ходимларга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан қўшимча ва бошқа турдаги таътиллари белгиланиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 193-саволга қаранг**).

Бунда шунини эслатиб ўтиш муҳимки, таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг Меҳнат кодексига назарда тутилган тартиби (Меҳнат кодекси 142-моддасининг биринчи қисми, **муфассалроқ билиш учун 205-саволга қаранг**), фақат асосий (шу жумладан, узайтирилган) таътилга тааллуқлидир ва қўшимча таътиллари, шу жумладан берилиши қонун ҳужжатларида кафолатланганларига тааллуқли эмас. Меҳнат кодекси 142-моддасининг учинчи қисмида фақат шу нарса мустаҳкамлаб қўйилганки, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда йиллик қўшимча таътиллари олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари назарда тутилиши мумкин.

Бундан келиб чиқиб, амалиётда қўшимча шундай савол пайдо бўлади: йиллик қўшимча таътиллари олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг

«алоҳида қоидалари» нимани билдиради ва қайси қонун ҳужжатлари уларни назарда тутади?

Бу савол алоҳида эътиборга лойиқ, чунки ҳозирги вақтда амалдаги қонун ҳужжатлари унга тўғридан-тўғри жавоб бермайди. Жавоб Меҳнат кодексида назарда тутилган бир қатор нормаларни таҳлил қилишдан ва ходимларга қўшимча таътиллار беришни тартибга солувчи бошқа қонун ҳужжатларининг қоидаларидан келиб чиқади. Бундай таҳлил қилиш шундай хулоса чиқариш имконини берадики, қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш корхонада (тармоқда) белгиланган тартибда тасдиқланган қоидаларга кўра амалга оширилади. Қоидаларни ишлаб чиқишда ходимларга бериладиган умумий кафолатлар, шунингдек ходимларга қўшимча таътиллار беришни тартибга солувчи қонунларда назарда тутилган ҳоллардаги ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинмоғи лозим (**муфассалроқ билиш учун 216-саволга қаранг**).

216

ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА НАЗАРДА ТУТИЛГАН ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛ ОЛИШ ҲУҚУҚИНИ БЕРАДИГАН ИШ СТАЖИНИ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИШ ҚОИДАЛАРИНИ БЕЛГИЛАШДА ҚАНДАЙ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАР ҲИСОБГА ОЛИНМОҒИ ЛОЗИМ?

Тушунтириш бериб ўтилганидек (**муфассалроқ билиш учун 215-саволга қаранг**), ходимларига қўшимча таътиллار бериладиган корхоналарда таътиллар тўғрисидаги тегишли низомда уларни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш қоидалари белгилаб қўйилиши зарур.

Бундай қоидаларни белгилаб қўйиш кўрсатилган низомда қуйидагиларни назарда тутиш кераклигини англади:

- биринчидан, у ёки бу турдаги қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи ҳисоблаб чиқарилиши лозим бўлган муддатни;

- иккинчидан, шу иш стажига қўпилиши лозим бўлган муайян даврларни. Бу талабларга риоя этиш қонун ҳужжатларида назарда тутилган қўшимча таътилларга нисбатан ҳам (**муфассалроқ билиш учун 186-саволга қаранг**), ходимларга корxonанинг ўз маблағлари ҳисобидан бериладиган қўшимча таътилларга нисбатан ҳам (**муфассалроқ билиш учун 193-саволга қаранг**) тааллуқли-

дир. Бироқ кейингисидан фарқли равишда, қонун ҳужжатларида назарда тутилган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшиладиган даврларни аниқлаш тартиби ўзига хос хусусиятларга эга бўлиб, ушбу жавобда ана шуларга эътибор қаратилмоқда.

Йиллик қўшимча таътиллارни, шу жумладан ходимларга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан бериладиган таътилни олиш ҳуқуқини бералиган иш стажига ҳисоблаб чиқарилиши лозим бўлган муддатни қоидаларда белгилаб қўйиш зарурияти шундан келиб чиққанки, уларнинг бошланиши бундай муддатни йиллик асосий таътил учун (бу, маълумки, барча ҳолларда ходим ишга кирган кундан эътиборан ҳисобланади, **206, 207-саволларга қаранг**) ҳисоблаб чиқаришнинг бошланишига тўғри келмаслиги мумкин. Қўшимча таътил олиш ҳуқуқи эса ходимда иш жараёнида, яъни ишга қабул қилинганидан кейин пайдо бўлиши мумкин. Демак, қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш муддатининг бошланишини айна меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ ходимда у ёки бу таътилни олиш ҳуқуқи пайдо бўлган кундан эътиборан аниқлаш зарур. Масалан, бир боласи бор бўлган ва корхонада бир неча йил ишлаган аёлда ҳақ тўланадиган уч кунлик қўшимча таътил олиш ҳуқуқи фақат иккинчи боласи туғилган кундан эътиборан пайдо бўлади. Таътилни белгилаш учун болалар туғилганлиги тўғрисидаги гувоҳнома асос бўлади (**муфассалроқ билиш учун 277-саволга қаранг**).

Қонун ҳужжатларида назарда тутилган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришда ҳисобга олинмиши лозим бўлган даврларни қоидаларда белгилаш тартибига алоҳида эътибор қаратиш керак. Бу масалани тўғри ҳал қилиш учун:

- биринчидан, қонун ҳужжатларининг ходим зиммасига юклатилган меҳнат вазифаларини ўзига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра бажармаган даврда кафолатларнинг сақланиб қолишига қаратилган умумий талабларини ҳисобга олиш зарур;

- иккинчидан, ходимларга у ёки бу қўшимча таътилни беришнинг ўзига хос хусусиятлари назарда тутилиши мумкин бўлган қонунларнинг мазмуни билан синчиклаб танишиб чиқиш зарур.

Қонун ҳужжатларининг умумий талабларини шарҳлар эканмиз, шунга эътиборни қаратишни истардикки,

айрим даврларда (масалан, вақтинча меҳнатга қобилият-сизлик, ҳарбий йиғинларга чақирилиш, иш берувчининг ёки меҳнат жамоасининг манфаатларини кўзлаб вази-фаларни бажариш даврларида ва ходим ўзига боғлиқ бўлма-ган сабабларга кўра зиммасига юклатилган меҳнат вази-фаларини бажара олмаган бошқа даврларда) амалдаги қо-нун ҳужжатлари ходимнинг иш жойи, ўртача иш ҳақи, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқи ва у кўрсатилган ҳо-латлар юзага келгунга қадар фойдаланган бошқа имтиёз-лар, шу жумладан қонунда назарда тутилган кўшимча таътилни олиш ҳуқуқи сақланиб қолинишини кафолат-лайди. Ана шундай кафолатларни ҳисобга олиб, бундай ҳо-латлар мавжуд бўлгандаги даврлар, ҳақиқатда ишланган вақт сингари, кўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига кўшилишини, гарчи қонун ҳужжатларида бу ҳақда тўғридан-тўғри кўрсатма бўлмаса ҳам, тегишли қои-даларда назарда тутиш зарур. Бошқача айтганда, кў-шимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳи-соблаб чиқаришда унга йиллик асосий таътил учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган айни ўша даврлар (Меҳ-нат кодекси 142-моддасининг биринчи қисми) кўшилиши керак (**муфассалроқ билиш учун 206-саволга қаранг**).

Бундан ташқари, юқорида тушунтириш берилгани-дек, ходимларга у ёки бу кўшимча таътилни бериш тарти-бини белгиловчи айрим қонун ҳужжатларида таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблашнинг ўзига хос хусусиятлари назарда тутилган бўлиши мумкин, буни ҳам кўрсатилган иш стажини ҳисоблаб чиқариш тар-тибини белгилаш пайтида ҳисобга олиш зарур.

Чунончи, Меҳнат шароитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациялаш услубиётига мувофиқ (ноқулай меҳнат шароитида ишланганлик учун кўшимча таътил-ларнинг муддати шу Услубиёт асосида аниқланади), кў-шимча таътил олиш ҳуқуқи тегишли меҳнат шароитида ишлаётган ва бундай ишларни бажаришда ҳар бир иш ку-нида вақтнинг камида саксон фоизи мобайнида банд бўл-ган ходимлардагина пайдо бўлади (**24, 26-саволларга қа-ранг**). Бу шуни билдирадики, кўшимча таътилнинг ана шу турини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига ходим томо-нидан ҳақиқатда ишланган бутун давр эмас, балки унинг фақат юқорида кўрсатилган шароитларда ходим ишларни бажаришда банд бўлган қисмигина (яъни, ҳар бир иш куни мобайнида вақтнинг камида саксон фоизи) кўшилади.

Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларни бажарганлик учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш учун ходим ҳақиқатда ишлаган вақт айтиш шундай тартибда аниқланади.

Демак, корхонада (тармоқда) қонун ҳужжатларида назарда тутилган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш қоидаларини белгилаб қўйиш пайтида ходимларнинг имтиёзлари ва кафолатларини сақлаб қолишга қаратилган умумий талаблар, шунингдек ходимларга у ёки бу турдаги қўшимча таътилни бериш тартибга солинган қонунларда мавжуд бўлган ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинмоғи даркор.

Корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган қўшимча таътиллارни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилиши мумкин бўлган даврларни аниқлаш тартиби хусусида **муфассалроқ билиш учун 217-саволга қаранг.**

217 ХОДИМЛАРГА КОРХОНАНИНГ ЎЗ МАБЛАҒЛАРИ ҲИСОБИДАН БЕЛГИЛАНГАН ТАЪТИЛНИ ОЛИШ ҲУҚУҚИНИ БЕРАДИГАН ИШ СТАЖИГА ҚАЙСИ ДАВРЛАР ҚЎШИЛИШИ МУМКИН?

Аввало шунини айтиш зарурки, корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан ходимларга бериладиган таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблашнинг умумий тартибдан фарқ қиладиган тартибининг белгиланган иш берувчининг мажбурияти эмас, балки ҳуқуқидир. Демак, корхоналар иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг Меҳнат кодекси 142-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган умумий тартибининг ўз маблағлари ҳисобидан таътиллари белгиланганда ҳам қўллашлари ёхуд ўз ходимларининг манфаатдорлигини ошириш учун ўзлари мақбулроқ деб ҳисоблаган бошқа даврларни белгилаб қўйишлари мумкин.

Шу сабабли, кўрсатиб ўтилган рўйхат ҳар бир корхонада турлича даврларни ўз ичига олиши мумкин. Яъни, у рўйхат Меҳнат кодекси 142-моддасининг биринчи қисмида келтирилган даврлардан фақат айримларини назарда тутиши (масалан, фақат иш йили мобайнида ҳақиқатда ишланган вақтни ҳисобга олиши) ёки Меҳнат кодекси 142-моддасининг биринчи қисмидаги рўйхатга қўшимча равишда бошқа даврларни ҳам назарда тутиши мумкин.

Чунинчиси, кўшма корхоналарда кадрларни жалб этиш ва мустаҳкамлаш мақсадида умумий белгиланган даврга қўшимча давр белгиланиб, унга кўра, иш берувчи-

нинг таклифига биноан ишга кирган ходимларнинг мазкур корхонада узлуксиз ишлаганлик учун бериладиган қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига улар бошқа корхонада меҳнат таътилидан фойдаланмаган иш даври қўшиб ҳисобланади.

Ноқулай меҳнат шароитида, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитида ишлаганлик учун корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш тартиби умумий тартибдан фарқ қилиши мумкин.

Масалан, баъзи корхоналарнинг қоидаларида назарда тутилганки, «Корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан ноқулай меҳнат шароитида, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитида ишлаганлик учун белгиланган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қуйидаги даврлар қўшиб ҳисобланади:

- ноқулай меҳнат шароитида, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитида ҳақиқатда ишланган вақт, агар ходим мазкур ишлаб чиқариш, касб ёки лавозимдаги ходимлар учун белгиланган иш куни муддатининг камида саксон фоизи мобайнида шундай шароитда ишларни бажаришда банд бўлган бўлса;

- ходимнинг йиллик меҳнат таътилида бўлган вақти;

- тиббий хулоса асосида юқорида кўрсатилган ишлаб чиқариш омилларининг таъсирига дучор бўлинмайдиган бошқа ишга ўтказилган ҳомиладор аёлларнинг иш вақти.

Бошқа барча қўшимча таътилларни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига Меҳнат кодекси 142-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган даврлар қўшилади».

Алоҳида қоидалар корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан ходимларга белгиланган у ёки бу турдаги қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг бошқа вариантларини ҳам назарда тутиши мумкин.

218

КОРХОНА (ТАРМОҚ) ХОДИМЛАРИГА БЕЛГИЛАНГАН ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛНИ ОЛИШ ҲУҚУҚИНИ БЕРАДИГАН ИШ СТАЖИНИ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИШГА ДИИР АЛОҲИДА ҚОИДАЛАР ҚАЙСИ ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАРДА НАЗАРДА ТУТИЛИШИ МУМКИН?

Тусунтириш бериб ўтилганидек, корхоналар, Меҳнат кодекси 142-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, корхона (тармоқ) ходимларига белгиланган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб

чиқаришга доир алоҳида қоидаларни белгилаб қўйишга ҳақлидирлар (**муфассалроқ билиш учун 216, 217-саволларга қаранг**).

Бундай иш стажини ҳисоблаб чиқариш қоидаларининг аниқ мазмуни бевосита жамоа келишуввида, жамоа шартномасида ёки унинг иловаси тариқасида ёхуд алоҳида локал ҳужжатда аниқланиши мумкин (масалан, мазкур Корхона ходимларининг иш вақти ва дам олиш вақти тўғрисидаги низомда, Таътиллер тўғрисидаги низомда, **учинчи қисмга қаранг, 5-илова**).

Қўшимча таътил фақат аниқ бир ходимга берилган ҳолларда (яъни, корxonанинг локал ҳужжатлари бу масалани тартибга солмаса), ана шу таътилни бериш шартларини (шу жумладан, таътилни олиш учун зарур бўлган стажни ҳисоблаб чиқаришнинг ўзига хос хусусиятларини ҳам) бевосита меҳнат шартномасида кўрсатиб ўтиш керак бўлади (**муфассалроқ билиш учун 303-саволга қаранг**).

219

ҚАНДАЙ ҲОЛЛАРДА АСОСИЙ ТАЪТИЛ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИЛАДИГАН ИШ ЙИЛИНИНГ ТУГАШИ УНИНГ АЙНИ ШУ АХОДИМГА БЕЛГИЛАНГАН ҚЎШИМЧА ТАЪТИЛ ҲИСОБЛАБ ЧИҚАРИЛАДИГАН ТУГАШИГА ТЎҒРИ КЕЛМАСЛИГИ МУМКИН?

Шуни эсда тутиш керакки, йиллик асосий таътил ҳисоблаб чиқариладиган иш йилининг тугаши айна шу ходимга бериладиган қўшимча таътил ҳисоблаб чиқариладиган иш йилининг тугашига тўғри келмаслиги мумкин. Бундай тўғри келмаслик бир қанча ҳолларда бўлиши мумкин. Чунончи, йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажни ҳисоблаб чиқарилгани лозим бўлган муддатнинг бошланиши (маълумки, бу ходим ишга кирган кундан эътиборан ҳисобланади, **муфассалроқ билиш учун 206, 207-саволларга қаранг**), мазкур корхона ёки тармоқ ходимларига белгиланган барча ёки фақат айрим қўшимча таътиллер учун шундай муддатнинг тугаши бошланиши билан мос келмаслиги мумкин (**муфассалроқ билиш учун 216-саволга қаранг**).

У ёки бу меҳнат таътили бериладиган иш йили тугашининг турлича вақтга тўғри келиши асосий (шу жумладан узайтирилган) таътил олиш ҳуқуқини берадиган стажни ҳисоблаб чиқариш учун, масалан қонун ҳужжатларида назарда тутилган даврлар, қўшимча таътил учун эса – корxonанинг махсус қоидаларида назарда тутилган давр-

лар ҳисобга олинган ҳолда бўлиши ҳам мумкин (217-саволга қаранг).

Масалан, асосий (шу жумладан узайтирилган) таътил ҳисоблаб чиқариладиган стажга Меҳнат кодекси 142-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган даврлар (206-саволга қаранг), корхона маблағлари ҳисобидан узлуксиз иш стажи учун белгиланган иш стажини ҳисоблаб чиқариш учун фақат ходим ҳақиқатда ишлаган даврларгина ҳисобга олинади. Меҳнат кодексининг 142-моддасида кўрсатилган бошқа даврлар кўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига ҳисобланмаслиги сабабли, улар мавжуд бўлгани тақдирда, кўшимча таътил берилаётган иш йилининг тугаши санаси мувофиқ равишда анча кечроқ муддатга кўчирилиши керак, асосий таътил берилаётган иш йилининг тугаши санаси эса аввалгидай ўша муддатга ҳисоблаб чиқарилади.

Масалан, асосий ва кўшимча таътиллер учун иш йилини ҳисоблаб чиқариш ҳар йили жорий йилнинг 10 июнидан келгуси йилнинг 10 июнига қадар этиб бажарилган. Шу даврнинг бир ойи мобайнида ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги сабабли ишга чиқмаган. Мазкур корхонада ўрнатилган қоидаларга мувофиқ бу давр кўшимча таътилни ҳисоблаб чиқариш учун иш стажига кўшилмаслиги боис уни ҳисоблаб чиқариш учун иш йилининг тугаши кейинчалик ҳам асосийсидан фарқли равишда, тегишinchа бир ой кейин, яъни 10 июлдан ҳисобланади. Меҳнат низолари келиб чиқишининг олдини олиш учун ходимларга белгиланган меҳнат таътилининг ҳар бир тури учун иш йили бошланиши ва тугаши муддатларининг ўзгаришини ўз вақтида тегишли тарзда расмийлаштириш ва манфаатдор томонлар эътиборига етказиш зарур бўлади (муфассалроқ билиш учун 214-саволга қаранг).

2.7. МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИНИ БЕРИШ ВА УЛАРДАН ФЙДАЛАНИШ

А) МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИНИ БЕРИШ ТАРТИБИ ВА НАВБАТИ

220 МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИНИ БЕРИШ НАВБАТИ ҚАНДАЙ БЕЛГИЛАНАДИ?

Меҳнат кодексининг 144-моддасига мувофиқ, йиллик меҳнат таътиллерини бериш навбати ҳар бир календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи касаба уюшмаси

қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган жадвалга мувофиқ белгиланади (**муфассалроқ билиш учун 223-саволга қаранг**).

Бинобарин, таътиллер жадвали бевосита Меҳнат кодексига назарда тутилган локал норматив ҳужжатлардан бири ҳисобланади ва у ҳар бир корхонада мажбурий тартибда қабул қилиниши шарт.

Таътиллерни бериш навбати жадвалда шундай мўлжал билан белгиланиши керакки, токи улардан фойдаланиш нормал ишлаб чиқариш жараёнини бузмасин.

Бундан ташқари, жадвални тузишда ходимларнинг айрим тоифалари учун меҳнат таътиллеридан фойдаланиш билан боғлиқ қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган кафолатларга риоя этиш (**221-саволга қаранг**), корxonанинг бошқа ходимлари манфаатларини ҳисобга олиш зарур. Яъни, ходимларга меҳнат таътили, агар бу ишлаб чиқариш жараёнига ва корxonанинг нормал ишлаб туришига халал бермаса, йилнинг улар учун қулай вақтида берилиши керак. Бироқ буни ҳар бир корхонада таъминлаш ҳаммиша ҳам мумкин бўлавермайди. Шу сабабли айрим ходимларга таътилни бошқа вақтда бериш ҳам назарда тутилиши мумкин.

Айтилганлардан шу нарса келиб чиқадики, йиллик меҳнат таътилини бериш навбати кўп жиҳатдан корхона бажараётган вазифаларнинг ўзига хос хусусиятларига ва талай бошқа ҳолатларга боғлиқ бўлади. Худди шу боис ҳар бир корхона ва унинг ходимларининг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда меҳнат таътиллари навбатини белгиловчи бирон-бир ягона вариантни таклиф этиш амалда мумкин эмас. Демак, корxonаларнинг таътиллер жадваллари турлича вариантларда тузилиши мумкин.

Чунончи, баъзи бир корxonаларнинг шарт-шароити ва улар бажарадиган вазифаларнинг хусусияти меҳнат таътилини бир вақтнинг ўзида барча ёки кўпчилик ходимларига (масалан, умумий таълим муассасаларининг педагог ходимларига ўқувчиларнинг ёзги таътили даврида, ишлари мавсумий хусусиятда бўлган корxonаларнинг ходимларига ва ҳоказо) бериш имкониятини яратади.

Бошқа бир корxonаларнинг шарт-шароити ва улар бажарадиган вазифалар хусусияти меҳнат таътили даврида ходимларнинг фақат унча кўп бўлмаган гуруҳини ишлаб чиқариш жараёнидан озод қилиш имконини беради. Бу ҳолда жадвал ушбу корxonанинг фақат ана шу

миқдор доирасидаги ходимларига меҳнат таътилини бир вақтда беришни назарда тутиши мумкин бўлиб, бу тегиштинча барча ходимларнинг меҳнат таътилидан ўзларни учун қулай вақтда фойдаланишга бўлган истагини таъминламаслиги мумкин. Шунга қарамай, ҳар қандай ҳолда ҳам меҳнат таътилидан фойдаланиш бўйича ходимларнинг айрим тоифалари учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатларни унутмаслик лозим (**221-саволга қаранг**).

Модомики, меҳнат таътили даврида ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан озод қилинар экан, жадвални тузиб чиқишда таътидан фойдаланиш вақтини аниқ белгилаш муҳимдир (**муфассалроқ билиш учун 222-саволга қаранг**).

Таътидан фойдаланишнинг жадвалда белгилаб қўйилган вақти фақат ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ва тартибда ўзгартирилиши мумкин (**223-саволга қаранг**).

221

Қайси ходимлар қонун ҳужжатларига мувофиқ меҳнат таътилидан ёзги ёки ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтда фойдаланиш ҳуқуқига эга?

Юқорида эслатиб ўтилганидек (**220-саволга қаранг**), ходимларга меҳнат таътиллари бериш вақти жадвалда шундай мўлжал билан белгиланиши керакки, токи улардан фойдаланиш нормал ишлаб чиқариш жараёнига халақит бермасин. Бироқ, ҳатто ана шу ҳолат ҳам айрим ходимларга меҳнат таътилини йилнинг улар учун қулай вақтида беришни рад этишга асос бўла олмайди. Бундай ходимлар рўйхати Меҳнат кодекси 144-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган бўлиб, унга биноан таътил ходимнинг хоҳишига кўра ёзги ёки унинг учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак:

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

- I ва II гуруҳ ногиронларига;

- 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга (**муфассалроқ билиш учун 263-саволга қаранг**);

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;
- таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга (Меҳнат кодекси, 250-моддаси).

Ишлаётган эркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади. Бундан ташқари, Меҳнат кодекси жамоа келишуввида ёки жамоа шартномасида юқорида кўрсатилганидан бошқа тоифадаги ходимларни ҳам назарда тутишга йўл қўяди. Таътидан ёзги ёки бошқа қулай вақтда фойдаланиш ҳуқуқини юқорида кўрсатилган тартибда қўп болали оналарга, корхонада узоқ вақт ишлаганларга ёки мазкур корхонада меҳнат қобилиятини қисман йўқотганларга ва бошқа шу кабиларга нисбатан жорий этган корхоналар амалиёти эътиборга моликдир.

Яна шуни эсда тутиш керакки, меҳнат таътиллари навбатма-навбатлигининг Меҳнат кодексида белгилаб қўйилган тартиби муайян ҳолатлар мавжуд бўлганида иш берувчи зиммасига ходимларнинг шундай илтимосини бошқа ҳолларда ҳам қаноатлантириш мажбуриятини юклайди.

222 ТАЪТИЛЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШ ВАҚТИ ТАЪТИЛЛАР ЖАДВАЛИДА ҚАНДАЙ АКС ЭТТИРИЛАДИ?

Амалиётда меҳнат таътиллари навбатини жадвалларда белгилаб қўйишда кўпинча у ёки бу ходимга меҳнат таътилини бериш режалаштирилаётган календарь ойгина кўрсатилади. Бу тартибда тузилган жадвал афзалликларга ҳам, камчиликларга ҳам эга.

Уни тузишда айнан аниқлаштириб қўйиш талаб қилинмаслигини унинг афзалликлари жумласига киритиш мумкин. Бундай жадвалга кўра, меҳнат таътили ходимга шарт-шароитга қараб ойнинг исталган куни берилиши мумкин. Яъни, меҳнат таътили ходимга ойнинг бошида, ўртасида ёки охирида берилишидан қатъи назар, жадвал бузилган деб ҳисобланмайди. Таътилнинг бошланиш санаси шу ой доирасида ўзгартирилиши ходимнинг қўшимча розилигини олишни талаб қилмайди.

Бундай жадвал ходимларга таътилни бериш учун мустақил асос бўла олмаслигини унинг камчиликлари жумласига киритиш мумкин. Бу шуни билдирадики, жадвалда навбат белгилаб қўйилганига қарамай, ходимдан таътилни бериш тўғрисида унинг аниқ санаси кўрсатилган

ҳолда ариза олиш, тегилли буйруқ чиқариш, у билан манфаатдор ходимни таътил бошланишидан камида ўн беш календарь кун олдин таништириш зарур бўлади **(231, 232-саволларга қаранг)**.

Таътиллер жадвалида нафақат ой, балки меҳнат таътили бошланадиган аниқ кун олдиндан белгилаб қўйиладиган корхоналарда меҳнат таътили ходимларга мутлақо бошқача тарзда берилади. Бундай тартибда тузилган жадвал иш берувчини ва ходимни таътилни бериш билан боғлиқ кўпгина масалаларни ҳал этишга қайтиш заруриятидан озод қилади. Чунончи, бу ҳолда меҳнат таътили бошланадиган санани аниқлаштириш, таътил бериладиган вақт ҳақида ходимни янгидан хабардор қилиш, таътилни беришни сўраб иш берувчига ариза топшириш зарурияти йўқ ва ҳоказо. Бундан ташқари, бундай жадвал моддий жавобгар шахсга ўз ҳисобида турган моддий бойликларни ўз вақтида топшириш, унинг бевосита бошлиғига эса - ходим таътилда бўладиган давр учун унинг ўрнида ишлаб турадиган одамни топиб қўйиш имконини беради. Ходимнинг ўзи эса бундай вариантда ўз таътили бошланишига олдиндан тайёрланиш ва у билан боғлиқ бошқа тадбирларни режалаштириш имкониятига эга бўлади.

Шу билан бирга, шунга эътибор қаратиш керакки, меҳнат таътили бошланадиган аниқ сана олдиндан белгиланган жадвал, юқорида кўрстиб ўтилган вариантдан фарқли равишда, иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат таътилини унга ўша ойда, лекин жадвалда белгилаб қўйилган кундан олдинроқ ёки кейинроқ бергани тақдирда ҳам бузилган деб ҳисобланади **(муфассалроқ билиш учун 224-саволга қаранг)**.

Тарафлар ходимнинг хоҳишига биноан меҳнат таътилини қисмларга бўлиш тўғрисида олдиндан келишувга эришганлари тақдирда, жадвалда таътил бошланадиган иккита (ёки ундан кўпроқ) сана кўрсатилиши мумкин **(муфассалроқ билиш учун 241-саволга қаранг)**.

223 *ТАЪТИЛЛАР ЖАДВАЛИНИ ХОДИМЛАРНИНГ ВАКИЛЛИК ОРГАНИ БИЛАН КЕЛИШИБ ОЛИШ АМАЛИЁТДА ҚАНДАЙ АМАЛГА ОШИРИЛАДИ?*

Меҳнат кодекси 144-моддасининг биринчи қисмига биноан, йиллик меҳнат таътиллари бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан ка-

саба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

Бунинг учун жадвал касаба уюшмасининг раиси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи раҳбари) томонидан имзоланишининг ўзи кифоя қилади деб амалиётда баъзан нотўғри ўйлайдилар.

Шуни эсда тутиш керакки, таътиллер жадвалини келишиб олиш ходимларнинг вакиллик органи томонидан ҳимоялаш вазифаларини амалга оширишнинг муҳим босқичларидан бири бўлиб, бунда ҳар бир ходим учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган йиллик меҳнат таътилини олиш кафолатларига риоя этилиши текширилади.

Таътиллер жадвалини келишиб олиш - уни тасдиқлаш учун ходимларнинг вакиллик органи розилигини олишни билдиради. Шу боис, бундай розиликни беришдан олдин, ходимларнинг вакиллик органи:

- корхонанинг меҳнат таътилини олиш ҳуқуқига эга бўлган барча ходимлари таътиллер жадвалига киритилган-киритилмаганлигини;

- ҳар бир ходимга белгиланган меҳнат таътили муддати тўғри аниқланган-аниқланмаганлигини (**муфассалроқ билиш учун 198-саволга қаранг**);

- меҳнат таътилларида фойдаланиш тартибини ва таътиллерни бериш навбатини белгилашда ходимларнинг айрим тоифаларига бериладиган кафолатларни назарда тутувчи қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларнинг талабларига риоя этилган-этилмаганлигини (**муфассалроқ билиш учун 220, 221-саволга қаранг**) текшириши зарур.

Ходимларнинг вакиллик органи томонидан бундай назорат турлича вариантларда амалга оширилиши мумкин.

Масалан, барча кўрсатилган масалаларни текшириш тўғрисида вакиллик органининг бир ёки бир нечта аъзосига топшириқ берилиб, вакиллик органи томонидан жадвални тасдиқлаш учун розилик бериш ҳақида қарор қабул қилинишидан олдин улар тегишли мажлисда ўз текширишлари натижалари тўғрисида органга маълумот берадилар.

Текшириш натижаларига қараб ходимларнинг вакиллик органи ё жадвални тасдиқлаш учун ўз розилигини беради, ё иш берувчига буни рад этади ва жадвал лойиҳа-

сини такомилига етказиш ва аниқланган камчиликларни баргараф этиш учун қайтаради.

Шунингдек мазкур текшириш меҳнат таътилларини бериш навбатини белгилаш билан бир вақтда ўтказиладиган корхоналар амалиёти эътиборга лойиқ.

Масалан, дастлаб ходимларга улар жорий йилда аниқ қайси даврда таътидан фойдаланганликларини ва келгуси йилда ундан қачон фойдаланиш истагида эканликларини маълум қилиш таклиф этилади. Сўнгра олинган маълумотлар асосида ҳар бир ходимнинг хоҳишини қаноатлантириш имконияти таҳлил қилинади. Агар ишлаб чиқариш хусусиятидаги сабабларга кўра бунинг иложи бўлмаса, жадвал лойиҳасида аввал қонун ҳужжатларига мувофиқ иш берувчи таътилни қулай вақтда бериши шарт бўлган ходимларнинг хоҳишларини ҳисобга олган ҳолда (шундай ходимлар рўйхати, **221-саволга қаранг**) таътидан фойдаланиш вақтини аниқлаш зарур бўлади.

Кейинги босқичда имкониятга қараб ва ходимларнинг хоҳишларини ҳисобга олиб, жорий йилда таътилни қулай вақтда бериш имконияти бўлмайд қолган ходимларга уни бериш навбати белгиланади.

Барча қолган ходимларга таътилни бериш навбати шундай мўлжал билан белгиланадики, токи муайян миқдордаги ходимларнинг таътидан бир вақтда фойдаланиши нормал ишлаб чиқариш жараёнини бузмасин.

Жадвал лойиҳаси касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) билан келишишдан олдин ҳамма кўрадиган жойга эълон билан бир вақтда осиб қўйилади. Эълонда вакиллик органининг жадвални тасдиқлаш учун розилик бериш тўғрисидаги масала ҳал этиладиган мажлиси ўтказиладиган вақт ва жой кўрсатилади. Бундай эълон таътилларни бериш навбати бузилган деб ўйлаган ҳар бир ходим тегишли ариза билан касаба уюшмаси қўмитасига (ходимларнинг бошқа вакиллик органига) ўз вақтида мурожаат этиш имкониятига эга бўлиши учун осиб қўйилади.

Касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) ходимлардан тушган аризаларнинг асослилигини текширади ва ўз таклифларини иш берувчига киритади. Бу таклифларни иш берувчи кўриб чиқиши ва ўз қарорини касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) мажлиси бошланишидан олдин ходимларнинг вакиллик органи эътиборига етказиши шарт.

Таътиллер жадвалини тасдиқлаш учун розилик бериш тўғрисидаги қарор касаба уюшмаси қўмитаси (бошқа вакиллик органи) аъзоларининг мажлисида ҳозир бўлганларнинг кўпчилик овози билан қабул қилинади.

Шу тартибда тасдиқланган таътиллер жадвали ҳам ходимлар, ҳам иш берувчи томонидан ижро этилиши мажбурийдир. Бу ушбу белгиланган таътиллердан фойдаланиш вақти фақат қонун ҳужжатларида ёки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувда назарда тутилган ҳолларда ўзгартирилиши мумкинлигини билдиради.

224

ХОДИМГА КОРХОНАДА ТЕГИШЛИ ЖАДВАЛ БИЛАН БЕЛГИЛАНГАН МЕҲНАТ ТАЪТИЛИНИ БЕРИШНИ РАД ЭТИШГА ИШ БЕРУВЧИ ҲАҚЛИМИ?

Амалдаги қонун ҳужжатлари иш берувчи ходимга меҳнат таътилини таътиллер жадвалида белгиланган муддатда беришни рад этишга ҳақли бўлган бирон-бир ҳолатни назарда тутмайди. Бу муддатни иш берувчи фақат ходимнинг розилиги билан ўзгартириши мумкин. Шу сабабли, агар жадвал таътил бошланадиган ой ва аниқ кунни назарда тутса, у айнан шу кунни берилиши лозим. Агар жадвал фақат таътил бериладиган ойни назарда тутса, у шу ойнинг исталган кунда берилиши мумкин.

Иш берувчининг таътилни таътиллер жадвалида белгиланган муддатда беришни рад этиши ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини бузиш деб баҳоланади. Шу билан бирга, ходим ана шундай рад этиш ҳам унинг таътилдан иш берувчининг рухсатисиз ёки уни тегишлича расмийлаштирмасдан фойдаланиш ҳуқуқини бермаслигини билиши керак. Ходимнинг таътилга ўзбошимчалик билан кетиб қолиши меҳнат интизомининг бузилиши деб баҳоланади ва уни интизомий жавобгарликка тортишга сабаб бўлиши мумкин.

Таътилни беришни гайриқонуний равишда рад этиш устидан ходим меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органларга шикоят қилишга ёки ўз ҳуқуқлари ҳимоя қилинишини сўраб касаба уюшмасига (ходимларнинг бошқа вакиллик органига) мурожаат этишга ҳақлидир.

Айни чоғда, ходим меҳнат таътилидан белгиланган тартибда тасдиқланган таътиллер жадвалида аниқлаштирилган ойнинг аниқ санасидан бошлаб фойдаланишини ўзбошимчалик деб бўлмади (**муфассалроқ билиш учун 222-саволга қаранг**).

Иш берувчи томонидан тасдиқланган ва ходимларнинг вакиллик органи билан келишилган таътиллار жадвали ижро этиш учун мажбурийдир.

Агар ходим у ёки бу сабабга кўра жадвал бўйича ўзига таътил бериладиган муддатга рози бўлмаса ва унинг бошланиш вақтини ўзгартиришни хоҳласа, аниқ сабабини кўрсатган ҳолда тегишли ариза билан иш берувчига мурожаат этиши лозим. Ўз навбатида, иш берувчи аризани текшириши ва кўрсатилган сабаб асосли бўлса таътиллار жадвалига белгиланган тартибда тегишли ўзгартиришлар киритиши шарт (**муфассалроқ билиш учун 223-саволга қаранг**).

Иш берувчининг таътилни бериш муддатини ўзгартиришни рад этиши ходимга уни бир томонлама, ҳатто илтимоси узрли сабаблар билан асосланган бўлса ҳам, ўзгартириш ҳуқуқини бермайди. Агар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ ходим таътилдан ўзи учун қулай вақтда фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлса, у ўз ҳуқуқлари ҳимоя қилинишини сўраб касаба уюшмаси қўмитасига (ходимларнинг бошқа вакиллик органига) ёки бевосита меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органларга (меҳнат низолари комиссиясига, судга) мурожаат этиши мумкин.

Амалиётда шундай ҳоллар учрайдики, ходим жадвалда белгиланган муддатда таътилни олишни бошқа сабаблар (масалан, таътил ўрнига пуллик компенсация олишга интилиш; ўзининг ҳисобида турган моддий бойликлар ёки транспорт воситасини бошқа ходимга ўтказишни хоҳламаслик, таътилни ёзги вақтга ўтказиш истаги ва ҳоказо) га кўра рад этади. Яъни, жадвалга ва таътил берилиши тўғрисидаги буйруққа қарамай, ходим меҳнат вазифаларини бажаришни давом эттиради.

Бу ҳолда ходимга унинг ҳаракатлари гайриқонунийлигини тушунтириш керак бўлади. Бундан ташқари, иш берувчи бу даврда мазкур ходимни ишга қўймаслик чораларини кўришга ҳақлидир.

Меҳнат кодекси 143-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган умумий қоидага кўра, биринчи иш йили учун (биринчи иш йили нимани билдириши ҳақида **муфассалроқ билиш учун 211-саволга қаранг**) меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда меҳнат шартномасига биноан иш бошланган кундан эътиборан олти ой ўтганидан кейин пайдо бўлади. Бунда шуни таъкидлаш керакки, мазкур ҳолда шунчаки ўтган календарь давр эмас, балки олти ойлик иш стажи инobatга олинади. Яъни, агар ана шу олти ой ичида меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган стажга қўшилмайдиган даврлар бўлса, ходимнинг биринчи йил учун меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи шу давр муддатига монанд вақтга кўчирилади.

Масалан, ходим жорий йилнинг 1 мартида ишга кирган. Шу йилнинг ўзида у оилавий шароитларига кўра икки ой мобайнида (15 апрелдан 15 июнга қадар) иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътилда бўлган. Қонун ҳужжатларига кўра (**206-саволга қаранг**) икки ҳафтадан ортиқ иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътилда бўлиш вақти таътил олиш ҳуқуқини берадиган стажга қўшилмаслиги боис, мазкур ходимда биринчи йил учун меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи 1 сентябрда (олти ой ўтгач) эмас, балки 1 ноябрда (саккиз календарь ойдан кейин) пайдо бўлади.

Шунга эътибор қаратиш керакки, Меҳнат кодекси биринчи иш йили учун ишнинг олти ойи ўтгач таътилдан фойдаланиш ҳуқуқи пайдо бўлиши ҳақидаги умумий қоида ни мустаҳкамлаб қўяр экан, бу қоидадан истисноларни ҳам назарда тутган, биринчи иш йили учун меҳнат таътили ўз илтимосига биноан олти ой ўтмасдан олдин ҳам берилиши лозим бўлган ходимлар тоифаларини белгилаб қўйган (**муфассалроқ билиш учун 227-саволга қаранг**).

Ходимларига корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган таътилларни бериш шартлари ва тартиби алоҳида қоидаларни назарда тутиши, демак биринчи иш йили учун улардан фойдаланиш ҳуқуқини берадиган иш стажининг бошқача муддатини белгилаб қўйиши ҳам мумкин (**муфассалроқ билиш учун 246-саволга қаранг**).

Мехнат кодекси 143-моддасининг учинчи қисмига биноан таътил қўйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан берилади:

- аёлларга - ҳомиладорлик ва туғиш таътили олтидан ёки ундан кейин (**муфассалроқ билиш учун 230-саволга қаранг**);

- I ва II гуруҳ ногиронларига;

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

- муддатли ҳарбий хизматдан захирага бўшатиш ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

- ўриндошлик асосида ишлаётганларга - асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда, ўриндошлик асосида ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда (**муфассалроқ билиш учун биринчи китобга¹ қаранг, 550-савол**);

- ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумий таълим мактабларида, ҳунар-техника билим юртларида, олий ва ўрта маъсус ўқув юртларида, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларида ўқиётганларга, агар улар ўзларининг йиллик таътиллари имтиҳонлар, синовлар (заҷётлар) топшириш, диплом, курс, лаборатория ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласалар;

- технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусияти ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ходимларга (Мехнат кодекси 100-модда иккинчи қисмининг биринчи банди, **муфассалроқ билиш учун 228-саволга қаранг**).

Мактаблар, ҳунар-техника билим юртлари, олий ва ўрта махсус ўқув юртлари, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларининг муаллимлар таркибига биринчи иш йилида ёзги таътил даврида берилади.

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

Жамоа келишуви, жамоа шартномаси ёки бевосита меҳнат шартномаси билан биринчи иш йили учун таътилдандан муддатидан олдин фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган ходимлар рўйхати тўлдирилиши мумкин. Жумладан, баъзи корхоналарнинг жамоа шартномалари биринчи иш йили учун ишнинг олти ойи ўтмасдан меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқига, масалан иш берувчининг таклифига биноан ишга кирган ходимлар эга бўлишларини назарда тутаяди (**учинчи қисмга қаранг, 2-илова, 15.2-банди**) ва ҳоказо.

Кўрсатилган ҳолларда иш берувчи шунингдек ходимнинг унга ишга кирган кунидан бошлаб олти ой ўтмасдан тўлиқ муддатли ҳақ тўланадиган таътилни бериш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантириши шарт.

228

АВВАЛГИ ИШ ЖОЙИДАГИ МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ МЕҲНАТ КОДЕКСИ 100-МОДДАСИ ИККИНЧИ ҚИСМИНИНГ 1-БАНДИ БЎЙИЧА БЕКОР ҚИЛИНГАН ХОДИМДА ҚАНЧА ВАҚТ ЎТГАНДАН КЕЙИН БИРИНЧИ ИШ ЙИЛИ УЧУН МЕҲНАТ ТАЪТИЛИДАН ФОЙДАЛАНИШ ҲУҚУҚИ ПАЙДО БЎЛАДИ?

Аввалги иш жойидаги меҳнат шартномаси ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусияти ўзгариши ёхуд корxonанинг тугатилиши муносабати билан Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича бекор қилинган ходим Меҳнат кодекси 143-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ биринчи иш йили учун меҳнат таътилидан муддатидан олдин фойдаланиш ҳуқуқига эга. Бинобарин, биринчи иш йили учун меҳнат таътили бу ходимга унинг хоҳишига кўра исталган вақтда, шу жумладан мазкур корхонадаги ишнинг олти ойи ўтмасдан олдин ҳам берилиши мумкин.

Амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ, меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасининг бекор қилиниши асослари кўрсатилмаслигини ҳисобга олиб, ходим муддатидан олдин таътил олиш учун тасдиқловчи ҳужжат сифатида унга аввалги иш жойидан берилган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кўчирма нусхасини иш берувчига тақдим этиши мумкин. Маълумки, унда меҳнат шартномасини бекор қилиш асоси қонун ҳужжатларига аниқ мувофиқ ҳолда кўрсатилган бўлади.

Меҳнат кодекси ҳар бир ходимга кўрсатилган асос бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан эъти-

боран мазкур корхона билан янги меҳнат шартномаси тузилгунга қадар ўтган давр муддатидан қатъи назар, шунингдек шу корхонанинг мулк шаклидан, ходим эгаллаб турган лавозимдан (бажараётган ишдан), тузилган меҳнат шартномаси муддатидан ва бошқа ҳолатлардан қатъи назар, ишга кирган кундан бошлаб олти ой ўтмасдан биринчи иш йили учун меҳнат таътили олиш ҳуқуқини мустаҳкамлаб қўйган.

Таътил мазкур тоифадаги ходимлар учун белгиланганидан кам бўлмаган муддатга берилиши ва тўлиқ миқдорда ҳақ тўланиши лозим.

229 *ХОДИМГА БИРИНЧИ ИШ ЙИЛИ УЧУН МЕҲНАТ ТАЪТИЛИНИ МЕҲНАТ КОДЕКСИНИНГ 143-МОДДАСИДА НАЗАРДА ТУТИЛМАГАН ҲОЛЛАРДА ОЛТИ ОЙ ЎТМАСДАН ОЛДИН БЕРИШ МУМКИНИ?*

Меҳнат кодекси 143-моддасининг учинчи қисми ходимнинг хоҳиши бўйича иш бошланган кундан эътиборан олти ой ўтмасдан биринчи иш йили учун меҳнат таътили бериладиган ходимлар рўйхатини ўз ичига олган **(227-саволга қаранг)**. Бироқ бу рўйхатни тугал деб бўлмайди. Шунинг назарда тутиш керакки, Меҳнат кодексининг 4-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, қонунлардаги нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари меҳнатга оид бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шарномалари ва бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин. Баён қилинганлар муҳим аҳамиятга молик бўлган муайян ҳулосалар чиқариш имконини беради.

Биринчидан. Жамоа келишуввида, шунингдек жамоа шартномасида ёки корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида Меҳнат кодекси 143-моддасининг учинчи қисмида мустаҳкамлаб қўйилмаган, ходим биринчи йил учун мазкур корхонадаги ишнинг олти ойи ўтмасдан таътил олиш ҳуқуқига эга бўладиган бошқа ҳоллар назарда тутилган бўлиши мумкин.

Иккинчидан. Ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам шу ходимга биринчи иш йили учун меҳнат таътилин мазкур корхонадаги ишнинг олти ойи ўтмасдан бериш шартлашиб қўйилиши мумкин.

Бунда шуни таъкидлаш керакки, биринчи иш йили учун меҳнат таътилини мазкур корхонадаги ишнинг олти ойи ўтмасдан бериш сабаблари турлича бўлиши мумкин. Улар нафақат ходимнинг, балки иш берувчининг манфаатларидан келиб чиққан бўлиши мумкин.

Масалан, баъзи корхоналардаги ишнинг қизгинлиги турли календарь даврларида турлича, мавсумий хусусиятга эга ва ҳоказо. Бундай вазиятда иш берувчи ходимнинг биринчи иш йили учун меҳнат таътилидан олти ой ўтмасдан олдин фойдаланишидан манфаатдор бўлиши мумкин. Чунки бу мазкур ходимга ўз меҳнат вазифаларини корxonанинг нормал ишлаштини таъминлаш учун зарур бўлган даврда бажариши имкониятини беради.

Амалиётда кўпинча ходимларга биринчи иш йили учун меҳнат таътилини олти ой ўтмасдан олдин бериш зарурияти янги ташкил этилган корхоналарда ёки бир вақтнинг ўзида талайгина ходимлар ишга қабул қилинган корхоналарда пайдо бўлади. Агар уларнинг ҳар бирига меҳнат таътили олти ой ўтганидан кейин берилса, бу биринчидан, корхона ишнинг самарадорлигига таъсир кўрсатиши мумкин, иккинчидан, қонуннинг ходимларга меҳнат таътилини мазкур иш йилида бериш тўғрисидаги талаби амалда бажарилмай қолишига олиб келиши мумкин.

230 *ХОТИН-ҚИЗЛАРГА ЙИЛЛИК МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИНИ БЕРИШ НАВБАТИНИ БЕЛГИЛАШДА УЛАР УЧУН ҚОНУН ҲУҶЖАТЛАРИДА ҚАНДАЙ ИМТИЁЗЛАР НАЗАРДА ТУТИЛГАН?*

Меҳнат кодексининг 231-моддасига мувофиқ, ҳомиладор аёлларга ва бола туққан аёлларга йиллик меҳнат таътиллари, уларнинг хоҳишига кўра, тегишлича ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин берилди. Шуни таъкидлаш керакки, меҳнат таътилидан қачон фойдаланишни (ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ёхуд болани парваришлаш таътилидан кейин) аёл ҳал қилади. Худди шу сабабли, агар аёл, масалан, ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ўзига меҳнат таътили берилишини сўраса, иш берувчи ишлаб чиқариш манфаатларини баҳона қилиб таътилни айнан аёл сўраган даврда беришни рад этишга ҳақли эмас.

Шуниси ҳам борки, кўрсатиб ўтилган аёлларнинг бу ҳуқуқи аёл болани парваришлаш таътилида бўлган бутун

давр мобайнида ва таътил тугаганидан кейин ҳам сақланиб қолади.

Меҳнат кодекси 143-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, аёлнинг меҳнат таътилидан ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин фойдаланиш ҳуқуқи унинг таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини олти ойдан кам бўлган тақдирда ҳам сақланиб қолади.

Кўрсатилган аёлларга меҳнат таътили мазкур тоифадаги ходимлар учун белгиланганидан кам бўлмаган муддатга берилади ва тўла ҳақ тўланади.

Агар аёл мазкур иш йили учун навбатдаги меҳнат таътилидан фойдаланиб бўлган бўлса, бу имтиёзлар қўлланилмайди.

Масалан, аёл 1999 йил 1 июндан 2000 йил 1 июнга қадар бўлган иш йили учун 1999 йил 5 сентябрдан 26 сентябрга қадар меҳнат таътилидан фойдаланган. Ҳомиладорлиги тўғрисидаги тиббий ҳулосани ва 2000 йил учун ўзига навбатдаги меҳнат таътилини бериш сўралган аризани 2000 йил 1 мартда тақдим этган. Меҳнат кодексининг 231-моддасида ҳомиладор аёллар учун имтиёзлар назарда тутилган бўлишига қарамай, бу аёлга меҳнат таътилини беришни рад этиш тўла қонуний бўлади. Негаки, навбатдаги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқи унда фақат 2000 йил 1 июнда юзага келади.

231

ХОДИМНИНГ ЎЗИГА МЕҲНАТ ТАЪТИЛИ БЕРИЛИШНИНН СЎРАБ АРИЗА БЕРИШ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА НАЗАРДА ТУТИЛГАНМИ?

Меҳнат кодекси ходимнинг ўзига меҳнат таътили берилишини сўраб ёзма равишда мурожаат этишини назарда тутувчи талабни (бу, масалан, ходимнинг тапаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишда назарда тутилганидек) ўз ичига олмайди. Шу сабабли таътилни бериш тартибини ҳар бир корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгилаб қўйиш зарур бўлади.

Бунда ходимнинг аризаси таътилни бериш учун ягона асосдир деб ҳисобламаслик керак. Таътилни бериш тартиби таътиллار жадвали қандай тузилганига қўп жиҳатдан боғлиқ бўлади. Масалан, башарти таътиллар жадвали таътил бериладиган ойнагина эмас, балки аниқ санани ҳам назарда тутса, ходим ариза беришининг ҳеч қандай зарурати йўқ (**муфассалроқ билиш учун 222-саволга қаранг**).

Ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган тартиб шунингдек ходим ариза бериши ўрнига таътил бериш тўғрисида, унинг бошланишидан камида ўн беш кун олдин, тегишли буйруқ чиқарилишини назарда тутиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 232-саволга қаранг**).

Масалан, жадвал бўйича ходимга меҳнат таътили сентябрь ойига режалаштирилган. Ходим ўзига 20 сентябрдан таътил берилиши тўғрисидаги буйруқ билан 5 сентябрда таништирилган. Қонун ҳужжатларининг барча талаблари бажарилгани боис, бу ҳолда ҳам ходимнинг ариза бериши талаб қилинмайди.

Бироқ, корхонада ўрнатилган тартиб ходим таътиллари жадвалида кўрсатилган ой ичида таътил бошланадиган аниқ кунни мустақил белгилашга ҳақли эканлигини назарда тутса ёки таътилнинг бошланиши тарафлар келишувига кўра аниқланса, ходим тегишли ариза бериши зарур бўлиб, у аризада меҳнат таътили бошланадиган аниқ санани кўрсатади. Бу ҳолда ходимга меҳнат таътилини бериш тўғрисидаги буйруқни чиқариш учун унинг тегишли аризаси ва таътиллари жадвали асос бўлади.

232 ТАЪТИЛ БЕРИЛАДИГАН ВАҚТ ҲАҚИДА ХОДИМ ҚАЙСИ МУДДАТДА ВА ТАРТИБДА ХАБАРДОР ҚИЛИНИШИ КЕРАК?

Меҳнат кодексининг 144-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, таътил бериладиган вақт ҳақида ходим таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак. Ходимни таътил бошланадиган кун ҳақида хабардор қилишнинг аниқ муддати ва тартибини корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйиш зарур.

Амалиётда кўпгина корхоналар собиқ Иттифоқнинг Марказий статистика бошқармаси тасдиқлаган меҳнат таътилларини беришга доир маълумот хатининг идоралараро намунавий шакли (Т-8) дан фойдаланишда давом этмоқда (**ушбу саволга доир иловага қаранг**).

Ходимни таътилнинг бошланиш куни ҳақида олдиндан (камида ўн беш кун олдин) ҳар бир ходим учун яқка тартибда чиқарилган ёки муайян ходимлар гуруҳига тааллуқли, ҳар бир ходим меҳнат таътилининг бошланиш ва тугаш вақти кўрсатилган ҳолдаги умумий буйруқ билан ҳам хабардор қилиш мумкин.

Бордию жадвал таътиллер навбатини уларнинг аниқ бошланиш санаси кўрсатилган ҳолда назарда тутса, худди шуни ходимларни уларнинг таътили бошланадиган вақт ҳақида хабардор қилиш деб ҳисобламоқ керак бўлади. Бундай жадвал асосида қонун ҳужжатларида белгиланганидан кеч бўлмаган муддатда **(252-саволга қаранг)** ходимга таътилни барча кунлари учун иш ҳақи тўланиши, унинг ҳисобида турган моддий бойликларни у меҳнат таътилида бўладиган давр учун қабул қилиш-топшириш ўтказилиши керак ва ҳоказо.

232-саволга доир шлова

(коржона)

Таътилни бериш тўғрисидаги _____ сонли маълумот хати

2001 йил « _____ » _____

(фамилияси, исми, отасининг исми)

Цех, бўлим	Участқа	Ходимлар тоифаси	Касб, лавозими	Тариф разряди (класси), маоши	Табель рақами
1	2	3	4	5	6

200_йил «__» _____ дан 200_йил «__» _____ га қадар бўлган давр учун _____ иш кунидан иборат йиллик меҳнат таътили берилади.

Бошқа турдаги таътиллер:

_____ иш куни

_____ иш куни

_____ иш куни

_____ иш куни

Жами _____ иш куни 200_йил «__» _____ дан 200_йил «__» _____ га қадар

Раҳбар имзоси

Цех (бўлим), участка бошлиғининг (устанинг) имзоси

200_йил «__» _____

Ходимнинг имзоси

200_йил «__» _____

Б) МЕҲНАТ ТАЪТИЛИНИ УЗАЙТИРИШ, УНИ БОШҚА МУДДАТГА КЎЧИРИШ ВА ҚИСМЛАРГА БЎЛИШ

233

МЕҲНАТ ТАЪТИЛИНИ УЗАЙТИРИШ, УНИ БОШҚА МУДДАТГА КЎЧИРИШ ВА ҚИСМЛАРГА БЎЛИШ ДЕГАНДА НИМА ТУШУНИЛАДИ?

Меҳнат кодексига ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда меҳнат таътилини «узайтириш», уни бошқа муддатга «кўчириш» ва қисмларга «бўлиш» ата-малари қўлланилган. Ана шу атамаларнинг мазмунини ойдинлаштириб олиш муҳим амалий аҳамиятга эга бўлиб, бу ана шу атамалар қўлланилган ҳуқуқий нормаларни тўғри тушуниш ва қўллаш учун зарурдир.

Таътилни узайтириш деганда, ходим қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган объектив сабабларга кўра дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун фойдалана олмаган, узилиб қолган таътилни фойдаланилмай қолган қисмини кейинроқ муддатга суриш тушунилади. Бир қатор шундай объектив сабаблар Кодексда бевосита кўрсатиб ўтилган (**муфассалроқ билиш учун 234-саволга қаранг**).

Таътилни узайтиришнинг уни бошқа муддатга кўчиришдан фарқловчи ўзига хос белгиси шундаки, ходим таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи объектив сабаблар йўқолганидан кейин ўз меҳнат вазифаларини бажаришга киришмайди, балки меҳнат таътили тугагини билдирувчи сана келганига қарамай, таътилда бўлишни давом эттираверади.

Масалан, 1 мартдан 31 мартга қадар меҳнат таътили берилган ходим шу даврда 10 кун касал бўлган. Ходим иш жойига тақдим этган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси меҳнат таътилини унда кўрсатилган касаллик кунлари сонига узайтириш учун асос бўлади. Кўрсатилган мисолда иш берувчи меҳнат таътилини 10 апрелга қадар узайтириши керак.

Амалиётда кўпинча ходим таътил вақтида кўрсатилган ҳолатлар юзага келгани тақдирда уни узайтириш ўрнига бошқа муддатга кўчиришни талаб қилишга ҳақлими деган савол пайдо бўлади.

Ушбу саволга жавоб бериш учун Меҳнат кодекси 145-моддаси иккинчи қисмининг мазмунидан келиб чиқиш керак бўлади. Унда айтилганки, «бундай сабаблар таътил

даврида келиб чиққан ҳолларда таътил тегишли кунлар сонига узайтирилади ёки ходим билан иш берувчининг келишувига биноан таътилни фойдаланилмай қолган қисми бошқа муддатга кўчирилади». Айтилганлардан шу нарса келиб чиқадики, кўрсатилган мисолда ходимнинг таътилни узайтириш тўғрисидаги талаби иш берувчи ижро этиши учун мажбурийдир, уни ходим билан иш берувчининг келишувига биноангина бошқа муддатга кўчириш мумкин. Ўз навбатида, иш берувчи ҳам ходимнинг розилигисиз меҳнат таътилини бошқа муддатга кўчириш тўғрисида буйруқ чиқаришга ҳақли эмас.

Шу тариқа, меҳнат таътили даврида юзага келган, қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган объектив сабаблар мавжуд бўлгани тақдирда (**234-саволга қаранг**), таътил узайтирилиши шарт (тарафлар уни бошқа муддатга кўчириш ҳақида келишиб олишлари ҳоллари бундан мустасно). Бунда Меҳнат кодекси 145-моддасининг учинчи қисми таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаб юзага келса, бу тўғрида иш берувчини олдиндан хабардор қилиш мажбуриятини ходим зиммасига юклайди ва бу таътилни тегишли кунлар сонига узайтириш ҳақида буйруқ чиқариш учун асос бўлади.

Агар ходим иш берувчини хабардор қилмаган, балки ўзбошимчалик билан таътилни узайтирган бўлса, унинг қилмиши, ҳатто узрли сабаблар бўлса ҳам, меҳнат вазифаларини бузиш деб баҳоланиши (чунки хабардор қилиш мажбурияти қонун билан унинг зиммасига юклатилган) ва уни тўла асосли равишда интизомий жавобгарликка тортишга сабаб бўлиши мумкин.

Таътилни кўчириш деганда, ходимга меҳнат таътилини ёки унинг фақат айрим қисмини таътилар жадвалида белгиланганидан фарқ қилувчи муддатда бериш тушунилади.

Шуниси ҳам борки, таътилни бошқа муддатга «кўчириш» тушунчасини қонун ҳужжатлари икки хил маънода талқин қилади, яъни: таътилни у қайси иш йили учун берилаётган бўлса, шу йил доирасида кўчириш ва таътилни кейинги иш йилига кўчириш. Ана шу маънолардан ҳар бири ўз хусусиятларига эга. Худди шу боис кейинроқ таътилни қайси иш йили учун берилаётган бўлса, шу иш йили доирасида (**муфассалроқ билиш учун 237-саволга қаранг**) ва унинг доирасидан ташқарига (кейинги иш йи-

лига, **муфассалроқ билиш учун 239-саволга қаранг**) кўчириш алоҳида-алоҳида тупунтирилади.

Яна шунинг эса тутиш керакки. Меҳнат кодекси таътилни кейинги иш йилига кўчиришга нисбатан бир қатор чеклашларни назарда тутди (**муфассалроқ билиш учун 239-саволга қаранг**).

Таътилни бўлиш – бу ундан иш йили мобайнида қисмлар бўйича фойдаланиш имконияти бўлиб, қисмлардан бири қонун ҳужжатларида белгиланган муддатдан кам бўлмаслиги лозим (**муфассалроқ билиш учун 241-саволга қаранг**).

234 ҚАНДАЙ ҲОЛЛАРДА ХОДИМЛАР ТАЪТИЛНИ УЗАЙТИРИШ ЁКИ УНИ БОШҚА МУДДАТГА КЎЧИРИШ ҲУҚУҚИГА ЭГА?

Меҳнат кодекси 145-моддасига мувофиқ, ходимлар куйидаги ҳолларда таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эгадирлар:

- вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;
- ҳомиладорлик ва туғиш таътили муддати бошланганда;
- йиллик таътил ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;
- давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда, башарти қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларда бундай вазифаларни бажариш учун ходимни ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса.

Меҳнат кодекси 145-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ, ходим белгиланган муддатда таътилнинг бошланиш вақти тўғрисида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бошлангунга қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган тақдирда ҳам иш берувчи ходимнинг аризасига биноан меҳнат таътилини бошқа вақтга кўчириши шарт.

Иш берувчи шунингдек қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ таътилдан ўзлари учун қулай вақтда фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган ходимларнинг ҳам таътилни бошқа муддатга кўчириш ҳақидаги илтимосини қаноатлантириши шарт (**221-саволга қаранг**).

Жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ёки меҳнат шартномаси билан ходимлар таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга бўладиган бошқа ҳоллар ҳам назарда тутилиши мумкин. Масалан, ишлаб чиқариш юмушлари энг кам бўлган даврда ходимнинг,

икки ёки ундан ортиқ боласи бор аёлнинг ёхуд ўн беш йил ва бундан ортиқ иш стажига эга бўлган ходимнинг илтимосига биноан ва ҳоказо.

235

АГАР ХОДИМ МЕҲНАТ ТАЪТИЛИ ДАВРИДА ОИЛАНING БЕТОБ АЪЗОСИНИ ПАРВАРИШ ҚИЛГАН БЎЛСА, МЕҲНАТ ТАЪТИЛИ УЗАЙТИРИЛИШИ (БОШҚА МУДДАТГА КЎЧИРИЛИШИ) КЕРАКМИ?

Юқорида қайд этиб ўтилганидек, Меҳнат кодекси 145-моддасига мувофиқ, ходим таътил даврида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик юзага келса, таътилни кўчириш ёки узайтириш ҳуқуқига эга. Мазкур ҳолда ходимга касаллик бошланган кундан эътиборан соғайиб кетгунча ёки ногиронлик белгилангунча вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади, таътил эса вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик кунлари сонига монанд узайтирилиши (ёки бошқа муддатга кўчирилиши) керак.

Эслатиб ўтамиз, Меҳнат кодекси 285-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси нафақат ходимнинг ўзи касал бўлганда, балки баъзи бошқа ҳолларда ҳам, чунончи оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилганда ҳам тўланади.

Бироқ илгари амал қилган Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақаларни тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомнинг 17-банди бешинчи қисмига кўра, оила аъзоси ходимнинг меҳнат таътили даврида касал бўлиб қолган бўлса, вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси берилмаган, меҳнат таътили эса узайтирилмаган.

Кўрсатиб ўтилган низомнинг Конституцияга мувофиқлигини текшириш тўғрисидаги масала Ўзбекистон Республикаси Конституциявий суди томонидан кўриб чиқилган. Конституциявий суднинг 1998 йил 26 февралда ушбу масала юзасидан қабул қилинган қарорида шунга эътибор қаратилганки, агар оила аъзоси ходимнинг меҳнат таътили даврида касал бўлиб қолса, ходим таътийдан белгиланган мақсадида фойдалана олмайди, чунки дам олиш ва иш қобилиятини тиклашга эмас, балки касални парваришлашга мажбур бўлади. Зикр этилган норма меҳнат таътили даврида оиланинг бетоб аъзосини парваришловчи ходимларнинг дам олиш ва ижтимоий таъминотга бўлган конституциявий ҳуқуқларини камситишига асосланиб, Ўзбекистон Республикаси Конституциявий суди ил-

гари амалда бўлган Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақаларни тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомнинг 17-банди бешинчи қисмини Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига номувофиқ деб топди¹.

Демак, агар ходим меҳнат таътили даврида оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилган бўлса ва бу вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси билан тасдиқланган бўлса, унга нафақа тўланади, таътил эса оиланинг бетоб аъзоси парвариш қилинган кунлар сонига монанд узайтирилиши керак.

Яна шунини таъкидлаш керакки, мазкур масала Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 9 апрелда рўйхатга олинган янги Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақаларни тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомда айтилган шундай ҳал этилган.

236 ТАЪТИЛНИ УЗАЙТИРИШ ЁКИ БОШҚА МУДДАТГА КЎЧИРИШ ТЎҒРИСИДА ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА БЕЛГИЛАНГАН ТАЛАБ ҚАЙСИ ТУРДАГИ ТАЪТИЛЛАРГА НИСБАТАН ТАТБИҚ ЭТИЛАДИ?

Меҳнат кодексининг 145-моддасида ходимнинг илтимосига биноан узайтирилиши ёки бошқа муддатга кўчирилиши лозим бўлган меҳнат таътилининг муайян тури аниқ кўрсатилмаганлиги сабабли, унинг талаблари ходимга белгиланган барча турдаги меҳнат таътиллари (асосий минимал, асосий узайтирилган ва қўшимча таътилларга) нисбатан, шу жумладан унга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган таътилларга нисбатан ҳам татбиқ этилади. Бунда гап фақат меҳнат таътиллари ҳақида бораётганлигига эътибор қаратиш керак. Бинобарин, Меҳнат кодекси 145-моддасининг талаблари ижтимоий таътилларга ва иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътилларга нисбатан татбиқ этилмайди.

Ходимларга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган барча турдаги таътилларни бериш тартиби ва шартларини назарда тутувчи алоҳида қоидаларни ишлаб чиқишда юқорида айтилганларни ҳисобга олиш зарур бўлади (**муфассалроқ билиш учун 246-саволга қаранг**).

¹ Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Конституциявий судининг Ахборотномаси, 1998, иккинчи сон, 48-50-бетлар.

Умумий қоидага кўра, меҳнат таътилини ходим билан иш берувчининг келишувига биноан бошқа муддатга кўчириш мумкин. Бу қоида меҳнат таътилидан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар (**234-саволга қаранг**) ундан фойдаланиш даврида юзага келган (**муфассалроқ билиш учун 233-саволга қаранг**) ҳолларга нисбатан ҳам татбиқ этилади.

Амалдаги қонун ҳужжатлари умумий қоидадан бир қатор истисноларни назарда тутлади.

Жумладан, Меҳнат кодекси 145-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ, агар ходим белгиланган муддатда таътилни бошланиш вақти ҳақида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бошлангунга қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса, иш берувчи меҳнат таътилини ходимнинг аризасига мувофиқ бошқа вақтга кўчириши шарт.

Бундан ташқари, иш берувчи қонунлар ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ ёзги вақтда ёки ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтда таътилдан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган ходимларнинг илтимосига биноан ҳам таътилни бошқа вақтга кўчириши шарт (**шундай ходимлар рўйхати ҳақида 221-саволга қаранг**).

Масалан, жадвалга кўра меҳнат таътили ходимга жорий йилнинг май ойида назарда тутилган. Апрель ойида ходим унинг таътилини август ойига кўчириш тўғрисида ариза билан мурожаат этган ва унинг хотини июнь ойдан сентябрга қадар ҳомиладорлик ва туғиш таътилида бўлишидан далолат берувчи тиббий ҳулосани тақдим этган. Меҳнат кодекси 144-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ мазкур ходим хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқига эгаллиги сабабли, иш берувчи унинг меҳнат таътилини кўчириш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантириши шарт.

Шу билан бирга, ходимнинг кўрсатилган ҳолларда таътилни бошқа муддатга кўчиришга бўлган ҳуқуқини, барча ҳолларда таътилни бошқа муддатга кўчиришда ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра аниқланадиган, ундан фойдаланишнинг аниқ муддатини белги-

лаш ҳуқуқи билан чалкаштирмаслик лозим. Бу, ҳатто таътидан фойдаланиш бошланишига тўсқинлик қилувчи юқорида кўрсатилган сабаблар мавжуд бўлгани тақдирда ҳам, ходим таътидан бошқа вақтда фойдаланиш муддатини мустақил равишда (иш берувчининг розилигисиз) белгилашга ва ундан фойдаланишга ҳақли эмаслигини билдиради. Шунингдек иш берувчи ҳам таътил бошладиган бошқа муддатни ўз хоҳишига кўра (ходимнинг розилигисиз) белгилашга ва уни берип тўғрисида тегишли буйруқ чиқаришга ҳақли эмас.

Ушбу хусусда келиб чиққан меҳнат низоси одатдаги тартибда ҳал этилади.

Барча ҳолларда, таътилнинг жадвал бўйича бошланишига ёки бошланган таътилнинг фойдаланилишига тўсқинлик қилувчи объектив сабаблар юзага келгани тақдирда, ходим Меҳнат кодекси 145-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ, тегишли ариза билан иш берувчига муурожаат этиши ва аниқ сабабни, шунингдек меҳнат таътилини ёки унинг фойдаланилмаган қисмини ўзи олишни хоҳлаган янги муддатини кўрсатиши керак. Мазкур масала юзасидан ходим ва иш берувчи ўртасида эришилган келишув буйруқ билан расмийлаштирилиб, унда шунингдек меҳнат таътилини берип вақтини ўзгартириш сабаби ва таътил тўла ёки унинг фойдаланилмай қолган қисми бериладиган янги муддат кўрсатилади.

238

ХОДИМГА ЙИЛЛИК МЕҲНАТ ТАЪТИЛИНИ ИШ БЕРУВЧИ ҚАЙСИ ЙЎЛ ҚЎЙИЛАДИГАН МУДДАТДАН КЕЧИКТИРМАЙ БЕРИШИ ШАРТ?

Меҳнат кодекси 143-моддасининг бешинчи қисмига мувофиқ, меҳнат таътили ҳар йили, таътил қайси иш йили учун берилаётган бўлса, шу иш йили тугагунга қадар берилиши лозим. Бунда шунга эътибор қаратиш керакки, ушбу модданинг талаби таътилни берипда йўл қўйиладиган муддатни календарь (кўпинча амалиётда янглишиб шундай деб ҳисоблайдилар) эмас, балки айнан иш йили тугагунга қадар этиб белгилайди («иш йили» нимани билдириши ҳақида **муфассалроқ билиш учун 211-саволга қаранг**).

Фараз қилайлик, 1999-календарь йил учун корхонада тасдиқланган таътиллиар жадвалига мувофиқ ходимга 1999 йил 20 майдан 2000 йил 20 майга қадар бўлган иш йили

учун ноябрь ойида меҳнат таътили берилиши керак. Ходим ҳарбий йигинга чақирилгани боис таътилдан белгиланган вақтида фойдаланиш имконияти бўлмаган, шу муносабат билан ходимнинг розилигига кўра меҳнат таътили исталган бошқа вақтга, аммо 2000 йил 20 майдан кеч бўлмаган муддатга кўчирилади. Таътилни бу санадан кечроққа кўчириш уни кейинги иш йилига кўчириш деб қаралмоғи лозим (**муфассалроқ билиш учун 239-саволга қаранг**). Таътилни иш йили доирасида, яъни 2000 йил 20 майга қадар кўчирганда, 2000-календарь йил учун таътиллار жадвалида мазкур ходимга бир вақтнинг ўзида икки иш йили учун меҳнат таътиллари назарда тутилиши мумкин (масалан, 1999 йил 20 майдан 2000 йил 20 майга қадар бўлган иш йили учун 2000 йил апрель ойида; 2000 йил 20 майдан 2001 йил 20 майга ча бўлган иш йили учун 2000 йил ноябрь ойида).

239 *Ходимнинг меҳнат таътили кейинги иш йилига қандай тартибда кўчирилади?*

Бутун меҳнат таътилининг кейинги йилга кўчирилиши мумкинлигини назарда тутган аввалги Меҳнат қонунлари кодексида фарқли равишда, амалдаги қонун ҳужжатлари бу масалада ходимларнинг кафолатларини анча оширади. Меҳнат кодекси 143-моддасининг олтинчи қисмига мувофиқ, эндиликда меҳнат таътилининг ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин. Шуниси ҳам борки, бундай кўчиришга ҳам фақат ходимнинг розилиги билан ва фақат ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга кўра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда йўл қўйилади. Бундан ташқари, жамоа келишувлари билан, шунингдек локал ёки яққа тартибдаги шартномавий тарзда ходимлар учун улар меҳнат таътилларидан фойдаланиши билан боғлиқ оширилган кафолатлар назарда тутилиши мумкин. Масалан, йиллик меҳнат таътили асли ҳолида ўн беш (ўн саккиз ва ҳоказо) иш кунидан кам бўлмаган ҳолда берилиши белгилаб қўйилган.

Яна шуниси эсда тутиш керакки, Меҳнат кодекси 143-моддасининг еттинчи қисмига мувофиқ, ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга йиллик таътилни, шунингдек меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда, оғир ва но-

қулай табиий-иқлим шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга йиллик қўшимча таътилларни бермаслик тақиқланади (**муфассалроқ билиш учун 186-саволга қаранг**).

Фараз қилайлик, ходимга, масалан, узлуксиз иш стажи учун – 6 иш куни ва иш жойларини аттестациялаш натижаларига қўра ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун – 3 иш куни корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан қўшимча таътил белгиланган. Таътилнинг умумий муддати 24 иш кунини (15+6+3) ташкил этади. Қонун ҳужжатларида белгиланган ва юқорида тушунтириш берилган тартибга мувофиқ, мазкур ходимга жорий йилда камида 15 иш куни (12 кун асосий ва 3 кун ноқулай меҳнат широтида ишлаганлик учун) давом этадиган меҳнат таътили берилиши керак. Таътилнинг 9 иш кунидан иборат (3 кун асосий ва 6 кун узлуксиз иш стажи учун) бўлган бошқа қисми ходимнинг розилиги билан кейинги иш йилига ўтказилиши ёки пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 253-саволга қаранг**). Шуниси ҳам борки, таътилнинг ходимнинг розилиги билан қўчирилган қисми кейинги иш йилидан кечиктирмай фойдаланилиши шарт (Меҳнат кодекси 143-моддасининг олтинчи қисми).

Айтилганларга яқун ясаб хулоса чиқариш мумкинки, Меҳнат кодекси қўйидаги таътилларнинг кейинги иш йилига ўтказилишига йўл қўймайди:

- меҳнат таътилини ходимнинг ўз розилигисиз;
- бутун меҳнат таътилини тўлалигича. Таътилнинг ўн икки иш кунидан ортиқ қисмигина қўчирилиши мумкин.

- ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга бериладиган меҳнат таътиллари;

- ноқулай ва ўзига хос меҳнат шароитида, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида ишлаганлик учун қонун ҳужжатлари билан белгиланган қўшимча таътиллار.

Корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган меҳнат таътилларини кейинги иш йилига қўчириш эҳтимоли ва тартиби уларнинг ҳар бирида таътилларни кейинги иш йилига қўчиришга йўл қўювчи ёки тақиқловчи алоҳида қоидалар билан аниқланади.

Амалиётда кўпинча меҳнат таътилини узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш тўғрисидаги қоидалар бундай таътил ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда асли ҳолида бериладиган ҳолларда қўлланиладими деган савол пайдо бўлади.

Меҳнат кодексига бу саволга тўғридан-тўғри жавоб йўқлиги сабабли бир қатор моддалар таҳлилига асосланиш керак бўлади.

Шуни ёдда тутиш керакки, таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчиришнинг қонун ҳужжатларида белгиланган тартиби кўрсатилган таътилни давом эттиришга тўсқинлик қилувчи, Меҳнат кодексининг 145-моддасида назарда тутилган ҳолатлар (**муфассалроқ билиш учун 234-саволга қаранг**) меҳнат шартномаси бекор қилинганда ундан асли ҳолида фойдаланиш вақтида юзага келган ҳоллар учун (Меҳнат кодекси 152-моддаси) татбиқ этилмайди. Чунки бундай ҳолларда тегишли ҳолатлар ходим билан меҳнат муносабатлари бекор қилинганидан кейин юзага келган деб ҳисобланади.

Агар кўрсатилган ҳолатлар ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда унга асли ҳолида бериладиган меҳнат таътили бошлангунга қадар юзага келган бўлса, уни бошқа муддатга кўчириш Меҳнат кодексининг 145-моддасида назарда тутилган умумий қоидалар бўйича амалга оширилмоғи лозим (**муфассалроқ билиш учун 237-саволга қаранг**).

Амалиёт шундан далолат берадики, ходимларда кўпинча ўзининг йиллик меҳнат таътилини қисмларга бўлиб фойдаланиш зарурияти пайдо бўлади. Бундай зарурият, масалан, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган, ўз таътилининг бир қисмини қишки, бошқа қисмини – ёзги сессияга тўғрилашни хоҳловчиларда; аёлларда эса – ҳомиладорлик ва болани парвардилаш даврида; таътилнинг бир қисмидан боласининг қишки, бошқа қисмидан эса –

ёзги таътили даврида фойдаланишни хоҳловчи ходимларда юзага келиши мумкин ва ҳоказо. Шунини ҳисобга олиб, Меҳнат кодексининг 146-моддаси ходимнинг хоҳишига кўра ва унинг ёзма аризаси асосида таътилни қисмларга бўлишга йўл қўяди. Бунда таътилнинг қисмларидан бири ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги керак.

Масалан, ходимга умумий муддати 24 иш кунидан иборат йиллик меҳнат таътили белгиланган. Қонун ҳужжатлари таътил нечта қисмга бўлиниши мумкинлигини белгилаб қўймаганлиги сабабли мазкур ходим таътилнинг муддати 12 иш кунидан иборат қисмидан бир вақтда, таътилнинг қолган 12 иш кунидан эса бошқа вақтда фойдаланиши ёки уни қисмларга бўлиб (2, 3, 4 иш кунини бўйича ва ҳоказо) фойдаланиши мумкин.

Ходимнинг илтимосига биноан таътилдан қисмларга бўлиб фойдаланиш бевосита таътилар жадвалида назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолда жадвалда ҳар бир қисмнинг аниқ муддати ва уларни бериш вақти кўрсатилади.

Амалиётда қонун ҳужжатлари таътилни қисмларга бўлиш мажбуриятини иш берувчи зиммасига юкламайди, балки бунга йўл қўяди холос. Бу шунини билдирадики, масалан, объектив сабаблар мавжуд бўлгани тақдирда, таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга кўчиришда қонун ҳужжатлари назарда тутгани сингари (**234-саволга қаранг**), ходим таътилни қисмларга бўлишни талаб қилишга ҳақли эмас.

в) Ходимни таътилдан чақириб олиш

242 ИШ БЕРУВЧИ ХОДИМНИ МЕҲНАТ ТАЪТИЛИДАН ЧАҚИРИБ ОЛИШГА ҲАҚЛИМИ?

Эслатиб ўтамиз, илгари Меҳнат қонунлари кодекси ходимни меҳнат таътилидан чақириб олиш тартибига тааллуқли нормани ўз ичига олмаган эди. Ваҳоланки, амалиётда бундай чақириб олиш анча тез-тез қўлланилар эди. Ҳозир амалда бўлган Меҳнат кодексига ходимни меҳнат таътилидан чақириб олишни тартибга солувчи махсус норма мустаҳкамлаб қўйилган.

Меҳнат кодексининг 147-моддасига мувофиқ, таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Шу сабабли, ходим иш берувчининг таътил тугамасдан олдин ишга чиқиб тўғрисидаги фармойишни бажаришни рад этишни меҳнат интизомининг бузилиши деб ҳисобламаслик керак.

Ўз навбатида, ходим ўзига берилган таътилни тўхта-тишга ва иш берувчидан таътилдан чақириб олиш тўғрисида фармойиш чиқаришни талаб қилишга ҳақли эмас.

Бундан ташқари, ҳатто ходимнинг розилиги билан таътилдан чақириб олишга, бунда тарафлар таътилни қисмларга бўлиши ва уни бошқа муддатга кўчиришга дахлдор (негаки, таътилдан чақириб олишда айнан шу нарса талаб қилинади) қонун ҳужжатларида белгиланган барча талабларни бажариш имкониятига эга бўлганлари тақдирдагина йўл қўйилади.

Масалан, агар ходимга таътилнинг қонун ҳужжатла-рига мувофиқ жорий йилда фойдаланилиши шарт бўлган ва кейинги иш йилига кўчирилмайдиган қисмини иш йили тугагунга қадар беришнинг имконияти бўлмаса, уни таътилдан чақириб олиш мумкин эмас (ноқулай ёки ўзига хос меҳнат шaroитида ишлаганлик учун қўшимча таътил ва бошқалар, **муфассалроқ билиш учун 239-саволга қа-ранг**).

243 Ходимни таътилдан чақириб олиш қандай рас-мийлаштирилади?

Ходимни таътилдан чақириб олиш зарурияти баъзи бир ҳолларда – иш берувчининг манфаатларидан, бошқа бир ҳолларда – ходимнинг манфаатларидан келиб чиқиши мумкин. Шу сабабли иш берувчи ҳам, ходим ҳам таътилдан чақириб олиш ташаббускори бўлишлари мумкин. Шунга қарамай, ҳар қандай ҳолда ҳам таътилдан чақириб олиш тегишли тарзда буйруқ билан расмийлаштирилмоғи лозим. Бундай буйруқнинг асоси таътилдан чақириб олиш кимнинг (ходимнинг ёки иш берувчининг) ташаббуси билан амалга оширилаётганига боғлиқ бўлади. Агар ташаббус ходимдан чиққан бўлса, ходимнинг ўзини таътилдан чақириб олиш ва унинг фойдаланилмаган қисмини бошқа муддатга кўчириш сўралган ёзма аризаси буйруқ чиқариш учун асос бўлади.

Агарда ташаббус иш берувчидан чиқса, унинг фармойиши ва ходимнинг розилиги буйруқ чиқариш учун асос бўлади. Ходимнинг розилиги «таътилдан чақириб оли-

нишга ва унинг фойдаланилмаган қисми бошқа муддатга кўчирилишига эътирозим йўқ» деган мазмундаги ёзма ариза билан тасдиқланган бўлиши мақсадга мувофиқдир.

Агар тарафлар таътилнинг фойдаланилмаган қисми жорий йилда берилишига келишиб олган бўлсалар, буйруқда у бериладиган ой ва аниқ календарь давр кўрсатилмоғи даркор.

Агарда тарафлар чақириб олиш ва таътилнинг фойдаланилмаган қисмини кейинги иш йилига кўчириш ҳақида келишувга келсалар, унда буйруқда фойдаланилмаган кунлар кўчирилишини ва улар жадвалга мувофиқ кейинги йил учун навбатдаги таътил билан бир вақтда берилишини кўрсатиш кифоя.

Фойдаланилмаган таътил кунларига тўғри келувчи пул суммалари ходим таътилдан чақириб олингандан кейинги иш вақти учун жорий иш ҳақи ҳисобига қўпилади.

244 *Ходимни таътилдан чақириб олишда унинг фойдаланилмаган қисмини нуллик компенсация билан алмаштирини мумкинми?*

Таътилдан чақириб олишда унинг фойдаланилмаган қисмини нуллик компенсация билан алмаштириш масаласи таътилни нуллик компенсация билан алмаштиришни назарда тутувчи умумий қоидалар бўйича ҳал этилиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 253-саволга қаранг**). Бу фикрни тасдиқлаш учун муайян мисолларни кўриб чиқамиз.

Масалан, жорий йилда ходимга муддати 24 иш куни бўлган асосий узайтирилган таътил берилган.

Таътилда 15 кун бўлганидан кейин ходим ўзининг таътилдан чақириб олиншини, фойдаланилмаган кунларни (9 иш кун) эса нуллик компенсация билан алмаштиришни сўраб мурожаат этган. Иш берувчи бу ходимнинг илтимосини қаноатлантиришга ҳақли, чунки у мурожаат этилган пайтда таътилнинг қонун ҳужжатларига мувофиқ (**Меҳнат кодекси 151-моддасининг иккинчи қисми, 239-саволга қаранг**) асли ҳолида фойдаланилиши шарт бўлган қисмини (15 иш куни) фойдаланиб бўлган эди. Бироқ мазкур ҳолда чақириб олинганда таътилнинг фойдаланилмаган қисми (9 иш куни) учун бирон-бир пул тўловлари қилинмайди, чунки таътилни бериш пайтида унинг барча кунлари учун ҳақ тўланган эди. Шунингдек таътилнинг фойдаланилмаган кунлари ҳақи ушлаб қолинмайди ва,

таътилни пуллик компенсация билан алмаштирмасдан чақириб олингандаги сингари, уни беришнинг янги муддати белгиланмайди (**243-саволга қаранг**).

Мурожаат этилган пайтга қадар ходим асосий таътилнинг қонун ҳужжатларида белгиланган мажбурий қисмидан (15 иш куни) ёки Меҳнат кодекси 151-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин бўлмаган қўшимча таътиллاردан фойдаланмаган ҳолларда таътидан чақириб олишда унинг фойдаланилмаган қисмини пуллик компенсация билан алмаштириш масаласи бошқача ҳал этилади.

Масалан, жорий йилда ходимга 27 иш кунидан иборат меҳнат таътили берилган (21 иш куни – асосий узайтирилган ва 6 иш куни – ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун унга иш жойини аттестациялаш натижаларига кўра белгиланган қўшимча таътил).

Таътилда 10 кун бўлганидан кейин ходим ўзининг таътидан чақириб олинишини, таътилнинг фойдаланилмаган қисмини пуллик компенсация билан алмаштиришни сўраб мурожаат этган.

Мурожаат этилган пайтга қадар ходим таътилнинг Меҳнат кодекси 151-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмларига мувофиқ пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин бўлмаган қисмини (15 иш куни), шунингдек қўшимча таътилни (6 иш куни) ҳали фойдаланмагани сабабли, унга илтимоси фақат қисман қаноатлантирилиши мумкинлигини тушунтириш керак бўлади. Яъни, фойдаланилмаган таътилнинг 17 иш кунидан (27-10) асосий таътилга тегишли 5 иш куни (15-10) ва қўшимча таътилга тегишли олти иш куни (жами 11 иш куни) бошқа вақтга кўчирилиши ва кейинчалик асли ҳолида фойдаланилиши керак. Қолган олти иш куни (27-21) унинг илтимосига биноан пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Мувофиқ равишда, мазкур ходимга уни таътидан чақириб олинганидан кейин берилган иш ҳақидан фойдаланилмаган таътилнинг бошқа вақтга кўчирилиши лозим бўлган фақат 11 куни учун ҳақ ушлаб қолинади. 6 иш куни учун ходимдан ҳақ ушлаб қолинмайди, балки таътилнинг ана шу фойдаланилмаган қисми учун ходимга тўланган пуллик компенсация сифатида ҳисобга олинади.

Таътилнинг фойдаланилмаган қисмини қисман пуллик компенсация билан алмаштирган ҳолда ходимни таътидан чақириб олиш тўғрисидаги аризанинг ва бу ҳусусдаги буйруқнинг намуна тариқасидаги вариантлари тегишинча **ушбу саволга доир 1 ва 2-иловаларда келтирилган**.

Корхона раҳбарига

дан

(ходимнинг лавозими, фамилияси)

АРИЗА

Мени 12 майдан эътиборан меҳнат таътилидан чақириб олиш тўғрисидаги илтимосимни қаноатлантиришпингизни сўрайман. Таътилнинг 11 иш кунидан иборат фойдаланилмаган қисмини кўчиришпингизни ва жорий йилнинг ноябрь ойида беришпингизни, 6 иш кунини эса – пуллик компенсация билан алмаштиришпингизни сўрайман.

ходимнинг имзоси

сана

244-саволга доир 2-илова

БУЙРУҚ № _____

1. Жорий йилнинг 12 майдан эътиборан _____

(ходимнинг фамилияси)

меҳнат таътилидан чақириб олинсин. Таътилнинг фойдаланилмаган 11 иш куни Меҳнат кодексининг 151-моддасига мувофиқ кўчирилсин ва ходимга жорий йилнинг ноябрь ойида асли ҳолида берилсин. Қолган 6 кун ходимнинг илтимосига биноан пуллик компенсация билан алмаштирилсин.

2. Бухгалтерия:

ходимнинг июнь ойи учун оладиган иш ҳақидан таътилнинг у фойдаланмаган 11 иш куни учун ҳақни ушлаб қолсин.

Асос: ходимнинг аризаси.

Раҳбарнинг имзоси, сана

245

АМАЛДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИНИ БЕРИШ ВА УЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШНИНГ УМУМИЙ ТАРТИБИДАН ҚАНДАЙ ИСТИСНОЛАРНИ НАЗАРДА ТУТАДИ?

Меҳнат таътилларини бериш ва улардан фойдаланишнинг умумий тартибидан қонун ҳужжатларида назарда тутилган бир қатор истиснолар мавжуд бўлиб, улар ходимларнинг айрим тоифалари учун қўшимча кафолатлар вазифасини бажаради. Бу кафолатларга риоя этмаслик тегишли тоифадаги ходимларнинг ҳуқуқлари камситилишига олиб келиши мумкин ва меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши деб баҳоланади.

Чунончи, меҳнат таътилларини бериш ва улардан фойдаланишнинг қонун ҳужжатларида белгиланган тартиби таътилнинг муайян қисмини (12 иш кунидан ортигини) кейинги иш йилига кўчириш мумкинлигини назарда тутади (**239-саволга қаранг**). Меҳнат кодекси 143-моддасининг еттинчи қисмида бу қоидадан истисно назарда тутилган бўлиб, унга кўра, ҳатто ходимнинг розилиги билан ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг йиллик меҳнат таътилини, шунингдек ноқулай ва ўзига хос меҳнат шароитларида ишлаганлик учун қонун ҳужжатларида белгиланган қўшимча таътилларни кейинги иш йилига кўчиришга йўл қўйилмайди. Меҳнат таътилларининг ана шу турлари, умумий қоидадан фарқли равишда, уларни олиш ҳуқуқига эга бўлган ходимлар томонидан, улар қайси йил учун берилса, шу иш йилида тўла фойдаланилиши керак.

Яна шунини эсда тутиш керакки, ноқулай ва ўзига хос меҳнат шароитида ишлаганлик учун, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида ишлаганлик учун қонун ҳужжатларида белгиланган қўшимча таътиллар асли ҳолида тўла фойдаланилиши шарт ва пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин эмас (**муфассалроқ билиш учун 256-саволга қаранг**).

Умумий қоидага кўра (Меҳнат кодекси 143-моддасининг биринчи қисми), биринчи иш йили учун меҳнат таътиллари олти ой ишлагандан кейин берилади (**226-саволга қаранг**). Ходимларнинг айрим тоифаларига нисба-

тан (Меҳнат кодекси 143-моддасининг учинчи қисми уларнинг рўйхатини ўз ичига олган, **227-саволга қаранг**) бу қоидадан истисно назарда тутилган бўлиб, улар биринчи иш йили учун олти ой ўтмасдан олдин меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқига эгадирлар.

Меҳнат таътилларининг навбатини белгилашни назарда тутувчи умумий қоидадан истисно шунингдек Меҳнат кодекси 144-моддасининг учинчи қисмида мустаҳкамлаб қўйилган бўлиб, унда меҳнат таътилидан ёзги ёки ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтда фойдаланиш ҳуқуқига эга шахслар рўйхати берилган (**муфассалроқ билиш учун 221-саволга қаранг**).

246 *КОРХОНАЛАР МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИНИ БЕРИШ ВА УЛАРДАН ФОЙДАЛАНИШНИНГ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА БЕЛГИЛАНГАНИДАН ФАРҚЛАНУВЧИ ЎЗЛАРИГА ХОС ТАРТИБИНИ БЕЛГИЛАШЛАРИ МУМКИНМИ?*

Корхоналар меҳнат таътилларини бериш ва улардан фойдаланишнинг ўзига хос хусусиятларини, шунингдек уларнинг қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилганидан фарқланувчи тартибини ўрнатишга фақат шундай ҳолларда ҳақлидирларки, токи бу ўзига хос хусусиятлар ва ўрнатилган тартиб ходимларнинг аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганига нисбатан яхшиласин. Бундай ўзига хосликларни белгилаб қўйиш мумкинлиги Кодексининг бир қатор моддаларида бевосита кўрсатиб ўтилади.

Масалан, Меҳнат кодекси 144-моддасининг учинчи қисми жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномаси, корхонанинг бошқа локал ҳужжатлари ёхуд ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат таътилидан ўзлари учун қулай вақтда фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар доирасини кенгайтириш имконини беради (**221-саволга қаранг**). Худди шундай тартибда, Меҳнат кодекси 142-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшиладиган даврларга қўшимча даврлар назарда тутилиши мумкин (**217-саволга қаранг**).

Ходимларга қўшимча имтиёзлар ва кафолатларни назарда тутувчи ўзига хос хусусиятлар Кодексда ҳатто бу ҳақда тўғридан-тўғри кўрсатиб ўтилмаган тақдирда ҳам ўрнатилиши мумкин.

Масалан, корхоналар Меҳнат кодекси 142-моддасининг учинчи қисмида назарда тутилган биринчи иш йили

учун меҳнат таътилидан олти ой ўтмасдан олдин фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар рўйхатини **(227-саволга қаранг)** ёки Меҳнат кодекси 145-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган, юзага келгани тақдирда ходимларнинг меҳнат таътилини кўчириш ёки узайтириш ҳуқуқига эга бўлган ҳолатлар рўйхатини **(234-саволга қаранг)** кенгайтиришга ҳақли ва ҳоказо.

Шунга эътибор қаратиш керакки, корхонанинг кўрсатиб ўтилган имкониятлари энг кам муддати қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган меҳнат таътилларига тааллуқлидир. Корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган таътилларни бериш шартлари ва тартибини аниқлаш борасида корхонанинг имкониятлари анча кенгдир. Корхоналар, юқорида тушунтириш бериб ўтилганидек **(183, 93-саволларга қаранг)**, таътилларнинг қонун ҳужжатларида кафолатланганига қўшимча муддатини ёки таътилларнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган бошқа турларини кўзда тутиши мумкин. Алоҳида қоидалар кўрсатилган таътилларни беришнинг мутлақо бошқача тартибини назарда тутиши мумкин. Масалан, корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган таътилларни ходимларга ишланган вақтга мутаносиб равишда таътил кунлари учун тегишлича ҳақ тўлаган ҳолда (қонун ҳужжатларида белгиланган қоидалар талаб қилганидек тўлиқ муддатга эмас, **247-саволга қаранг**) берилиши мустақамлаб қўйилиши; корхона томонидан белгилаб қўйилган таътилларни жамлашнинг алоҳида тартиби назарда тутилиши **(200-саволга қаранг)**; бу таътилларни иш йили доирасида ҳам, кейинги иш йилига ҳам кўчиришнинг бошқача тартиби белгилаб қўйилиши **(237, 239-саволларга қаранг)**; уларни пуллик компенсация билан алмаштиришга рухсат берилиши ёки бу тақиқлаб қўйилиши **(253-саволга қаранг)** мумкин ва ҳоказо.

Корхоналардан бирида амал қилаётган қоидалар, масалан, мазкур корхонадаги узлуксиз иш стажи учун ходимларга белгиланган қўшимча таътилдан ҳар йили фойдаланиш мумкинлигини ёки кўпи билан уч йил учун жамлашни ва ходимларга белгиланган бошқа таътиллар билан бир вақтда фойдаланиш мумкинлигини назарда тутади. Яъни қоидалар ходимга қўшимча таътилдан ҳар йили фойдаланиш-фойдаланмаслик ёхуд уни икки ёки уч йил учун жамлаш хусусида мустақил равишда қарорга келиш имкониятини беради.

Корхонада белгиланган қоидалар корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан меҳнат таътиллари бериш ва улардан фойдаланиш шартлари ва тартибининг бошқа вариантларини ҳам назарда тутиши мумкин.

Шу билан бирга, кўрсатилган таътиллер мажбурий тартибда алоҳида қоидалар ўрнатилишини талаб қилади деган тасаввур пайдо бўлмаслиги керак. Жамоа шартномасига биноан, у тузилмаган жойларда эса иш берувчи билан ходимларнинг вакиллик органи келишувига кўра, мазкур корхонада белгиланган (шу жумладан, ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган) барча таътиллер ходимларга меҳнат қонун ҳужжатларида назарда тутилган умумий тартибда ўрнатилиши ва берилиши кўзда тутилиши мумкин.

247

*ИШ БЕРУВЧИ МЕХНАТ ТАЪТИЛИНИ ХОДИМ ИШЛАГАН
ВАҚТГА МУТАНОСИБ РАВИЩДА БЕРИШГА ЁКИ БЕРИЛГАН
ТАЪТИЛ УЧУН ШУ ТАРЗДА ҲИСОБ-КИТОБ ҚИЛИШГА ҲАҚ-
ЛИМИ?*

Амалдаги қонун ҳужжатларида белгиланган тартиб мазкур иш йилида ишланган даврга мутаносиб равишда ногўлиқ таътил беришга йўл қўймайди. Шу сабабли, ходим таътилдан, ҳатто у қайси иш йили учун берилган бўлса, шу иш йили тугагунга қадар (яъни аванс билан) фойдаланган ҳолларда ҳам унинг муддати тегишли тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатларида белгиланганидан кам бўлмаслиги керак. Бундан ташқари, меҳнат таътилининг умумий муддатини ташкил этувчи барча иш кунлари учун тўла ҳақ тўланмоғи лозим. Бу умумий қоидадан таълим муассасаларининг педагог ходимларига ва ўриндошлик асосида ишлаётганларга биринчи иш йили учун бериладиган меҳнат таътилларигина (**203-саволга қаранг**) истисно бўлиб, қонун ҳужжатлари уларнинг кунлари учун ҳақ тўлашни меҳнат таътилидан фойдаланилган кунга қадар ишланган вақтга мутаносиб равишда амалга оширишга йўл қўяди.

Корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан ходимларга белгиланган таътиллерни бериш тартибини ўрнатувчи алоҳида қоидалар мазкур иш йилида ишланган даврга мутаносиб равишда тўла бўлмаган таътил беришни ва мувофиқ равишда фақат ана шу кунлар учун ҳақ тўлашни назарда тутиши мумкин (**246-саволга қаранг**).

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда йиллик асоий ва қўшимча таътилдан фойдаланиш тартиби Меҳнат кодексининг 152-моддаси билан тартибга солинади (**муфассалроқ билиш учун биринчи китобга қаранг¹, 475, 477-саволлар**).

Ходим ўз хоҳишига кўра кейинчалик меҳнат шартномасини бекор қилиш шarti билан меҳнат таътили беришни сўраб иш берувчига мурожаат этадиган ҳоллар амалиётда тез-тез учрайди. Шунга эътиборни қаратишни истардикки, ходимнинг бундай илтимосини қаноатлантириш кўп ҳолларда ғайриқонунийдир. Агар таътил муддати қонун ҳужжатларида белгиланган икки ҳафталик огоҳлантириш муддатидан ортиқ бўлса, иш берувчи ходимнинг аризасида баён қилинган илтимосини меҳнат шартномасини ўз хоҳишига биноан бекор қилиш борасида қаноатлантиришга ҳақли эмас. Негаки, бу ҳолда Меҳнат кодексининг 99-моддаси тўртинчи қисмининг талаби бузилади. Унда кўрсатилганки, агар огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг таппаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўқотади, бундай ҳолда меҳнат шартномасини шу аризага мувофиқ бекор қилишга эса йўл қўйилмайди.

Бинобарин, ходим томонидан берилган аризанинг фақат меҳнат таътилини беришга тааллуқли қисми қаноатлантирилиши мумкин. Ўз хоҳишига биноан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги илтимоси қаноатлантирилиши учун ходим бошқа ариза билан мурожаат этиши, қолаверса, бу ариза меҳнат таътили тугашидан

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

кўпи билан икки ҳафта олдин берилган бўлиши керак (**муфассалроқ билиш учун биринчи китобга қаранг¹, 233-савол**).

Меҳнат кодексининг 152-моддаси бу масалани мутлақо бопқача тарзда тартибга солади. Унинг талабларига кўра, ходим айни битта аризада меҳнат шартномасини ўз хоҳишига биноан бекор қилиш тўғрисидаги ва бунда шу вақтга қадар фойдаланилмаган меҳнат таътилини асли ҳолида бериш тўғрисидаги ўз илтимосини баён қилишга ҳақли.

Бундай ариза тахминан қуйидаги мазмунда бўлиши мумкин:

«Меҳнат шартномасини ўз хоҳишимга кўра 2000 йил 20 мартда бекор қилишингизни ва фойдаланилмаган таътилни асли ҳолида беришингизни сўрайман».

Бундай ариза умумий қоидага кўра икки ҳафта олдин, яъни 7 мартда ёки, агар тарафлар қонунда белгиланган огоҳлантириш муддатини қисқартириш тўғрисида келишиб олган бўлсалар, анча кечроқ муддатда берилиши мумкин.

Ходим берилган аризани 20 мартгача қайтариб олишга ҳақли. Агарда ходим ва иш берувчи меҳнат таътилини анча олдинроқ муддатда (масалан, 12 мартда) берилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга келишиб олган бўлсалар, ходим ўз аризасини фақат 12 мартдан кечиктирмай қайтариб олишга ҳақли.

Умумий тартибдан фарқли равишда бундай ариза асосида чиқарилган буйруқда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг тарафлар келишиб олган санаси тўғрисидаги маълумотларнигина эмас, балки меҳнат шартномасининг бекор бўлиши санасини меҳнат таътили тугайдиган кунга кўчириш тўғрисидаги (Меҳнат кодексининг 152-моддасига биноан) маълумотни акс эттириш керак бўлади.

Буйруқнинг намунавий варианты:

«Д. билан меҳнат шартномаси унинг ўз хоҳишига кўра 2000 йил 20 мартда бекор қилинсин ва унга 1999 йил 20 августдан 2000 йил 20 мартгача бўлган давр учун фойдаланилмаган меҳнат таътили асли ҳолида 12 иш кунидан иборат муддат билан 2000 йил 21 мартдан 3 апрелга қадар берилсин».

Меҳнат кодексининг 152-моддаси асосида меҳнат шартномасининг тугаш санаси 2000 йил 3 апрелга қўчилсин».

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

Бу ҳолда ходимнинг меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасининг бекор бўлиши саҳаси 20 март деб эмас, балки 3 апрель деб кўрсатилиши керак.

250 КОРХОНА РАҲБАРИГА МЕҲНАТ ТАЪТИЛИ НАВБАТИНИ КИМ БЕЛГИЛАЙДИ ВА ТАЪТИЛНИ КИМ БЕРАДИ?

Корхона раҳбарига йиллик меҳнат таътилидан фойдаланиш тартиби ва вақтини мазкур корхона мол-мулкнинг мулкдори бевосита ёки ўзи ваколат берган органлар орқали ёхуд корхона кенгаши, бошқаруви орқали ёки шундай ҳуқуқ берилган бошқа органлар орқали белгилайди. Бунда қонун ҳужжатларида назарда тутилган барча талабларга риоя этилиши керак, чунончи:

- корхона раҳбарига меҳнат таътилини бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар тегишли жадвалда назарда тутилиши керак (Меҳнат кодекси 144-моддасининг биринчи қисми);

- таътидан фойдаланишнинг жадвалда белгиланган вақти раҳбар билан мазкур корхона мулкдори (у ваколат берган орган) келишувига биноангина ўзгартирилиши мумкин (Меҳнат кодекси 144-моддасининг бешинчи қисми);

- таътилни бериш вақти ҳақида корхонанинг мазкур раҳбари таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак (Меҳнат кодекси 144-моддасининг иккинчи қисми);

- таътил учун ҳақ тўлаш таътил бошланмасидан олдинги охириги иш кунидан кечикмай амалга оширилиши керак (Меҳнат кодекси 148-моддасининг иккинчи қисми);

- мулкдор корхона раҳбарини таътидан фақат унинг розилиги билан чақириб олишга ҳақли (Меҳнат кодексининг 147-моддаси) ва ҳоказо.

Худди шунингдек, агар корхона раҳбари қонун ҳужжатларига мувофиқ у ёки бу имтиёزلарни олиш ҳуқуқидан фойдаланадиган ходимлар (аёллар, ногиронлар, 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахслар **(263-саволга қаранг)**, таълим муассасаларида ўқиётганлар ва бошқа шахслар) тоифасига мансуб бўлса, юқорида кўрсатилган умумий талаблардан ташқари, унинг қонун ҳужжатларида белгиланган шу имтиёزلарни олишга бўлган ҳуқуқига риоя этилиши керак.

Айтилганлардан шундай хулоса чиқадики, Меҳнат кодекси корхона раҳбарига меҳнат таътиллари беришнинг бирон-бир алоҳида тартибини назарда тутмайди, шу сабабли ушбу саволга тўғри жавоб бериш учун меҳнат таътиллари бериш ва улардан фойдаланишнинг умумий тартибини билиш ва у ёки бу корхонанинг мулкдорини аниқлаш зарур бўлади.

2.8. ЙИЛЛИК МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИ УЧУН ҲАҚ ТЎЛАШ, ТАЪТИЛНИ ПУЛЛИК КОМПЕНСАЦИЯ БИЛАН АЛМАШТИРИШ

251 ЙИЛЛИК МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИ УЧУН ҲАҚ ТЎЛАШ ҚАНДАЙ ВА ҚАЙСИ ТАРТИБДА АМАЛГА ОШИРИЛАДИ?

Меҳнат кодекси 148-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, йиллик меҳнат таътиллари даври учун ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш кафолатланади.

Барча ҳолларда, шу жумладан ходимга таътилни фойдаланилмаган ва бошқа вақтга қўчирилган қисми берилганда таътил учун ўртача иш ҳақини ҳисоб-китоб қилиш ходимнинг меҳнат таътили ёки унинг фойдаланилмаган қисми бошланмасидан олдинги охириги иш кундаги хизмат маоши ёки тариф бўйича амалга оширилади (ўртача иш ҳақини ҳисоб-китоб қилиш тартиби, **муфассалроқ билиш учун биринчи китобга қаранг¹, 473 «г»-савол**).

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорига мувофиқ, ходим меҳнат таътилида бўлган даврда тариф ставкалари, хизмат маошлари миқдорлари оширилган тақдирда, таътилни ходим мазкур корхонада иш ҳақи миқдорлари оширилгандан кейин амалда фойдаланган кунларига тўғри келадиган иш кунлари сони учун ҳақ қайта ҳисоблаб чиқилади.

Жамоа келишуви, жамоа шартномаси ёки бевосита меҳнат шартномаси билан йиллик меҳнат таътиллари учун қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин.

Таътил учун пул суммасини тўлаш жамоа шартномасида белгиланган муддатда, лекин таътил бошланмасидан

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

олдинги охирги иш кунидан кечикмай амалга оширилиши керак (Меҳнат кодекси 148-моддасининг иккинчи қисми).

252 *ХОДИМЛАРГА КАЛЕНДАРЬ КУНЛАРДА БЕЛГИЛАНГАН МЕХНАТ ТАЪТИЛИ УЧУН ҚАЙ ТАРЗДА ҲАҚ ТЎЛАНАДИ?*

Амалдаги қонун ҳужжатларида ушбу саволга тўғридан-тўғри жавоб йўқ. Шу сабабли, ҳақни тўлаш тўғрисидаги масалани ҳал этишда Кодекснинг меҳнат таътиллари бериш умумий тартиби ва шартларини тартибга солувчи айрим моддалари таҳлиliga таяниш керак бўлади.

Биринчидан, ходимларга календарь кунларда, шунингдек иш кунларида белгиланган меҳнат таътили учун ҳақ тўлашда Меҳнат кодекси 148-моддасининг ходимларга таътил даврида ўртача иш ҳақи сақланишини (ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тўғрисида **муфассалроқ билиш учун биринчи китобга қаранг¹, 473 «г» савол**) кафолатловчи биринчи қисмининг умумий талабига риоя этиш зарур. Бинобарин, ҳақни тўлаш учун мазкур ходимнинг ўртача кунлик иш ҳақини ва тегишли календарь даврга тўғри келадиган иш кунлари сонини белгиланган тартибда ҳисоблаб чиқиш керак бўлади. Шуниси ҳам борки, уларнинг сони олти кунлик иш ҳафтаси календари бўйича ҳисоблаб чиқарилиши керак, чунки бу – ҳам беш, ҳам олти кунлик иш ҳафтасига эга бўлган корхоналарнинг ходимларига бериладиган барча турдаги таътиллار муддати ҳисоблаб чиқариладиган умумий тартиб ҳисобланади.

Масалан, узайтирилган таътили муддати 30 календарь кунни ташкил этадиган ходимлар (войга етмаган ходимлар, I ва II гуруҳ ногиронлари) нинг меҳнат таътили учун тўланадиган ҳақ миқдорини ҳисоблаб чиқариш юқорида кўрсатилган тартибда амалга оширилади.

253 *ИШЛАБ ТУРГАН ДАВРДА МЕХНАТ ТАЪТИЛИНИ ПУЛЛИК КОМПЕНСАЦИЯ БИЛАН АЛМАШТИРИШ МУМКИНИ?*

Эслатиб ўтамиз, илгари Меҳнат қонунлари кодекси таътилни пуллик компенсация билан алмаштиришни қатъиян ман этарди ва уни фақат меҳнат шартномаси бекор қилинганда фойдаланилмаган таътил учунгина тўланишини назарда тутар эди. Ҳозирги вақтда қонун ҳужжат-

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

лари бу масалани бопқача ҳал этишига эътибор қаратиш керак.

Биринчидан, меҳнат шартномаси бекор қилинганда, агар тарафлар ходимга ҳақ тўланадиган таътилни тўла ёки қисман асли ҳолида бериш тўғрисида келишувга эришмасалар, йиллик асосий ва қўшимча таътиллarning фойдаланилмаган кунлари учун, аввалгидек, пуллик компенсация тўланиши керак (**муфассалроқ билиш учун 248-саволга қаранг**).

Бундан ташқари, ходимнинг хоҳишига кўра таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш эндиликда нафақат меҳнат шартномаси бекор қилинганда, балки муайян талабларга риоя этилган тақдирда иш даврида ҳам мумкин (**муфассалроқ билиш учун 254-257-саволларга қаранг**). Ана шу талабларни билиш бу нормани тўғри қўлланиш учун муҳим амалий аҳамиятга эга. Негаки, қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътиллarning барчаси ҳам пуллик компенсация билан алмаштирилавермайди.

Ҳар қандай ҳолда ушбу масалани ҳал этишда шунга эътибор бериш керакки, на ходим, на иш берувчи ҳатто амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган таътиллар ўрнига ва шу қонун ҳужжатлари йўл қўядиган доирада ҳам пуллик компенсация тўлаш ҳақида бир томонлама тартибда қарор қабул қила олмайди. Шуниси ҳам борки, ходимнинг иш берувчи билан бундай алмаштириш ҳақида келишуви фақат ходимнинг илтимосига биноан бўлиши мумкин.

Шуни билиш зарурки, қонун ҳужжатлари таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш мумкинлигининг назарда тутати, ходимнинг бундай хоҳишини ҳар бир ҳолда бажаравериш мажбуриятини иш берувчи зиммасига юкламайди. Демак, иш берувчи ходимнинг таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш ҳақидаги илтимосини қаноатлантиришни рад этишга ва унга таътилни бунинг муддатини асли ҳолида беришга ҳақли.

254 Қайси турдаги таътиллар пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин?

Эслатиб ўтамиз, амалдаги қонун ҳужжатлари ходимларга меҳнат таътиллари (**170-саволга қаранг**) ва ижтимоий таътиллари (**269-саволга қаранг**) берилишини кафолатлайди.

Таътилни пуллик компенсация билан алмаштиришнинг умумий тартиби Меҳнат кодексининг 151-моддасида назарда тутилган.

Ана шу модданинг иккинчи қисмига мувофиқ, ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик меҳнат таътилининг қонун ҳужжатларида белгиланган энг оз муддатидан (15 иш кунидан) ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин (**муфассалроқ билиш учун 255-саволга қаранг**).

Мазкур модданинг учинчи қисмида мустақамлаб қўйилганки, ижтимоий таътиллarning барча турларидан (**269-саволга қаранг**), шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бир қатор қўшимча таътиллardan фақат асли ҳолида фойдаланилиши керак ва улар пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин эмас (**муфассалроқ билиш учун 256-саволга қаранг**).

255 *МЕҲНАТ ТАЪТИЛИНИ НУЛЛИК КОМПЕНСАЦИЯ БИЛАН АЛМАШТИРИШНИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ ҚАНДАЙ ТАРТИБГА СОЛАДИ?*

Эслатиб ўтамиз, «меҳнат таътили» тушунчаси асосий (шу жумладан, узайтирилган) ва қўшимча таътиллarning ўз ичига олади (**170-саволга қаранг**).

Олдинги саволда кўрсатиб ўтилганидек, ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик меҳнат таътилининг қонун ҳужжатларида белгиланган энг оз муддатидан ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин. Яъни таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш тўғрисидаги масалани ҳал қилишда шунга асосланиш керакки, истисносиз ҳар бир ходимга асли ҳолида камида ўн беш иш кунидан кам бўлмаган таътил берилиши керак, чунки унинг айна шундай энг оз муддати Меҳнат кодекси 134-моддасида белгиланган. Таътилнинг ана шу (асосий минимал) қисмини пуллик компенсация билан алмаштиришга фақат меҳнат шартномаси бекор қилинганда йўл қўйилади (**251-саволга қаранг**).

Масалан, ходим муддати 27 иш кунидан иборат йиллик узайтирилган таътил олиш ҳуқуқидан фойдаланади. Ходимнинг хоҳишига кўра унга таътилнинг 15 иш куни асли ҳолида берилиши, 12 иш куни учун эса пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Шуни ёдда тутиш керакки, бундай алмаштириш имконияти, таътиллар қонун ҳужжатлари билан (**муфассалроқ билиш учун 181-саволга қаранг**) ёки корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан (**муфассалроқ билиш учун 183-**

саволга қаранг) белгиланганидан қатъи назар, асосий узайтирилган таътиллер бериладиган ходимларнинг барча тоифаларига (вояга етмаганларга, ногиронларга ва ҳоказо) тааллуқлидир.

Ходимга асосий таътилдан ташқари қўшимча таътиллер берилган ҳолларда, уларни пуллик компенсация билан алмаштириш масаласини ҳал этишда, фақат асли ҳолида берилиши лозим бўлган ва пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин бўлмаган қўшимча таътиллер (**муфассалроқ билиш учун 256-саволга қаранг**) рўйхатини белгиловчи Меҳнат кодекси 151-моддаси учинчи қисмининг талабларини инобатга олиш зарур. Демак, асосий минимал ёки асосий узайтирилган таътилдан ташқари ходимларга белгиланган барча қўшимча таътиллер ҳам пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган таътилга келсак (**муфассалроқ билиш учун 283-саволга қаранг**), уларни пуллик компенсация билан алмаштириш имконияти шу корхонада алоҳида қоидалар билан белгиланади (**муфассалроқ билиш учун 246-саволга қаранг**).

Тушунарли бўлиши учун қуйидаги мисолни келтирамиз. Ходим муддати 30 иш кунидан иборат йиллик таътил олиш ҳуқуқидан фойдаланади, бундан: асосий узайтирилган таътил – 24 иш куни, узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил – 6 иш куни (булар шу корхонада амал қилувчи қоидаларга кўра пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин).

Мазкур ходимга унинг хоҳишига кўра 15 иш кунидан иборат таътил асли ҳолида берилиши, қолган 15 иш куни ўрнига пуллик компенсация тўланиши мумкин.

256 Қайси қўшимча таътиллер пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин эмас?

Меҳнат кодекси 151-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, энг кам муддати қонун ҳужжатлари билан белгиланган қуйидаги қўшимча таътиллерни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди, бинобарин улардан фақат асли ҳолида фойдаланилиши мумкин:

- ноқулай ва ўзига хос меҳнат шароитида ишлаганлик учун бериладиган қўшимча таътил (**муфассалроқ билиш учун 188, 190, 191-саволларга қаранг**);

- оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида ишлаганлик учун бериладиган қўшимча таътил (**муфассалроқ билиш учун 186-саволга қаранг**).

Шунга эътибор қаратиш керакки, таътилни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмаслиги тўғрисидаги қоида юқорида кўрсатилган қўшимча таътиллارнинг фақат қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам муддатига тааллуқлидир. Агарда корхонада қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ёки меҳнат шартномаси билан кафолатланган қўшимча таътиллардан ташқари бу таътил корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан муайян иш кунлари сонига оширилган бўлса, таътилнинг ана шу кунларини пуллик компенсация билан алмаштириш имконияти корхонанинг ўзи томонидан алоҳида қоидалар билан белгиланади (**муфассалроқ билиш учун 246-саволга қаранг**).

257

ХОДИМ ТОМОНИДАН ЎТГАН ЙИЛЛАРДА ФОЙДАЛАНИЛМАГАН ТАЪТИЛНИ ПУЛЛИК КОМПЕНСАЦИЯ БИЛАН АЛМАШТИРИШ МУМКИНМИ?

Юқорида тушунтириш берилганидек (**239-саволга қаранг**), таътилнинг 12 иш кунидан ортиқ қисми ходимнинг розилиги билан кейинги йилга кўчирилиши мумкин. Кейинги йили таътил муддати тегиншинча шунча иш кунига кўпаяди. Бундай ҳолатда умумий қоида қўлланилиши керак бўлади. Яъни, ўтган йилдан кўчирилган таътилнинг камида 15 иш куни ходимга дам олиш учун асли ҳолида берилиши керак, қолгани – пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин. Бунда қўшимча таътиллارнинг айрим турларини пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмаслигини унутмаслик лозим. Яъни, ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун бериладиган, кейинги иш йилига кўчирилишига йўл қўйилмайдиган қўшимча таътил ёки бошқа қўшимча таътил қонун ҳужжатлари бузилган ҳолда кейинги йилига кўчирилган бўлса (**256-саволга қаранг**), улар кейинги йилда ҳам ходимга асли ҳолида берилиши керак. Уларнинг пуллик компенсация билан алмаштирилишига йўл қўйилмайди.

258

ХОДИМ ТОМОНИДАН ФОЙДАЛАНИЛМАГАН ТАЪТИЛ УЧУН ПУЛЛИК КОМПЕНСАЦИЯНИ ҲИСОБЛАШ ВА ТУЛАШ ҚАНДАЙ ТАРТИБДА АМАЛГА ОШИРИЛАДИ?

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда фойдаланилмаган таътил учун пуллик компенсация миқдорини ҳисоблаш таътил асли ҳолида берилганда тўланадиган ҳақ

миқдори сингари тартибда амалга оширилади. Яъни, ходимнинг ҳисоб-китоб қилинаётган кундаги ҳисоблаб чиқарилган ўртача бир кунлик иш ҳақи ўтган иш йили тутаган кундан то меҳнат шартномаси тугайдиган кунгача бўлган давр учун ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилган таътилнинг умумий муддатини ташкил этувчи иш кунлари сонига кўпайтирилади (**муфассалроқ билиш учун 204-саволга қаранг**).

Масалан, ходим умумий муддати 24 иш кунидан иборат меҳнат таътилидан фойдаланиб бўлган ўтган иш йили 10 февралда тутаган. 30 июнда ходим ўз хоҳишига кўра меҳнат шартномасини бекор қилган. Шу сабабли унга фойдаланилмаган таътилнинг 10 иш куни учун компенсация тўланиши (24:12 ва ишланган 5 ойга кўпайтириш) керак.

Иш даврида фойдаланилмаган таътил учун пуллик компенсация таътилга чиқиш олдидан ходимга тўланган иш ҳақининг умумий миқдорига киради.

Мисол учун, ходимга 24 иш кунидан иборат меҳнат таътили берилган (15 кун асосий + 9 кун узлуксиз иш стажы учун кўшимча), бундан асли ҳолида 15 иш куни, 9 иш куни эса унинг хоҳишига кўра пуллик компенсация билан алмаштирилган. Таътилга чиқиш олдидан ходимга таътилнинг барча 24 иш куни учун иш ҳақи тўланиши керак, бунга 9 иш куни учун пуллик компенсация ҳам киради. Ходим таътил тугамасдан 9 кун олдин ишга чиққани тақдирда, ана шу кунлар учун илгари тўланган сумма, таътилни бошқа муддатга кўчиришда бўлгани сингари, навбатдаги иш ҳақини бериш ҳисобига ходимдан ушлаб қолинмайди (**муфассалроқ билиш учун 243-саволга қаранг**).

259 **Таътил узайтирилганда ёки бошқа муддатга кўчирилганда унинг учун ҳақ қандай тўланади?**

У ёки бу сабабга кўра таътил узилиб қолган ҳолларда, қолган, узайтириладиган кунлар учун ҳақ тўланмайди, чунки ходим таътилга чиқишдан олдин улар учун иш ҳақи олган.

Таътил узилиб қолган вақт учун ҳақ тўлаш унинг узилиб қолишига сабаб бўлган ҳолатларга боғлиқ бўлади.

Масалан, агар узилишга касаллик сабаб бўлса, ходимга таътил вақтидаги бутун касаллик даври учун белгиланган тартибда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик на-

фақаси тўланади. Ҳарбий-ўқув йиғинларига чақирилиш туфайли таътилнинг узилиб қолган даври учун ўртача иш ҳақи миқдорига ҳақ тўланиши керак ва ҳоказо.

Агарда ходим билан иш берувчининг келишувига кўра таътилнинг фойдаланилмаган қисми бошқа муддатга кўчирилган бўлса, таътилнинг фойдаланилмаган кунларига тўғри келадиган пул суммаси ходим таътидан қайтганидан кейин ишлаган вақт учун жорий иш ҳақи ҳисобига қўпилиши мумкин. Таътилнинг фойдаланилмаган кунлари ходимга бошқа вақтда берилгани тақдирда, улар учун ҳақ тўлаш белгиланган тартибда янгитдан амалга оширилади.

ИШ БОБ. ИШ ҲАҚИ САҚЛАНМАГАН ҲОЛДА БЕРИЛАДИГАН ТАЪТИЛ

260 *ИШ ҲАҚИ САҚЛАНМАГАН ҲОЛДА БЕРИЛАДИГАН ТАЪТИЛ- НИНГ БОШҚА ТУРДАГИ ТАЪТИЛЛАР БИЛАН УМУМИЙ ВА УЛАРДАН ФАРҚЛАНУВЧИ ХУСУСИЯТЛАРИ НИМАЛАРДАН ИБОРАТ?*

Ана шу турдаги таътилнинг номи амалда унинг хусусиятларини акс эттиради. Бошқа таътиллاردан фарқли равишда бу таътил даврида, унинг муддатидан қатъи назар, ходимнинг иш ҳақи сақланиб қолмайди. Бошқа барча таътиллار учун ҳам хос бўлган умумий хусусият шуки, бундай таътилда бўлинадиган бутун давр мобайнида ходимнинг иш жойи (лавозими) сақланиб қолади.

Меҳнат кодекси 150-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, ҳар бир ходимга унинг шахсий илтимосига биноан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин. Унинг муддати, умумий қоидага кўра, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Рўйхати Меҳнат кодексига назарда тутилган ходимларнинг айрим тоифаларига берилмаган иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътиллари бу қоидадан истиснодир (**муфассалроқ билиш учун 261-саволга қаранг**).

Бундан шундай хулоса келиб чиқадики, иш берувчи ҳеч қандай ҳолатда ходимнинг розилигисиз уни иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътилга чиқаришга ҳақли эмас.

Меҳнат кодекси 150-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши шарт:

- 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатдан уларга тенглаштирилган шахсларга – ҳар йили 14 календарь кунга қадар (**муфассалроқ билиш учун 262, 263-саволларга қаранг**);

- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига – ҳар йили 14 календарь кунга қадар (**муфассалроқ билиш учун 264-саволга қаранг**);

- икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга (**муфассалроқ билиш учун 265, 266-саволларга қаранг**);

- ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга – ҳар йили 14 календарь кунга қадар (**муфассалроқ билиш учун 265, 266-саволларга қаранг**).

Бундан ташқари, Меҳнат кодекси 254-моддасига мувофиқ иш берувчи кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларнинг илтимосига биноан:

- олий ўқув юртларига кириш учун – камида 15 календарь кун;

- ўрта махсус ўқув юртларига кириш учун – камида 10 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши шарт.

Мазкур таътилар муддати ўқув юрти жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш учун зарур бўладиган вақтга мувофиқ равишда кўпайтирилиши керак.

Бундай таътилни бериш учун ўқув юртининг тегишли буйруғидан кўчирма ва ходимнинг аризаси асос бўлади.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг охириги курсларида ўқиётган ходимларнинг илтимосига биноан ҳам диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун 30 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши керак.

Агар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда ёки бевосита меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бўлса, бошқа ҳолларда ҳам иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши керак.

Меҳнат кодекси 150-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, иш берувчи 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчилари бўлган ходимларнинг ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларнинг илтимосига биноан ҳар йили 14 календарь кунгача муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт (**муфассалроқ билиш учун 263-саволга қаранг**).

Кўрсатиб ўтилган муддатлар доирасидаги иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил уларнинг йиллик меҳнат таътилига қўшилиши ёки қисмларга бўлиб фойдаланилиши мумкин. Иш берувчи ходимга бу таътилни беришни рад этишга ҳақли эмас, чунки Меҳнат кодекси 150-моддаси ходимга бундай таътилни ҳар йили беришни иш берувчининг зиммасига юклаган (**муфассалроқ билиш учун 261-саволга қаранг**). Шуниси ҳам борки, бу таътилни дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун бериладиган қўшимча таътил деб ҳисоблаш керак. Демак, Меҳнат кодекси 144-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, уруш қатнашчилари ундан асосий таътил сингари ёзги ёки ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтда фойдаланишга ҳақлидирлар.

Уруш қатнашчилари жорий йилда бундай таътилдан фойдаланишдан воз кечилмагача ҳақлидирлар. Бироқ, бу уларга ана шу таътилни кўчириш ва уни кейинги иш йилида беришни талаб қилиш ҳуқуқини бермайди. Бундай таътил фақат иш берувчининг розилиги билан кўчирилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги 249-сон қарорига доир 3-иловага мувофиқ, қуйидагилар 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига тенглаштириладилар:

а) 1941 йилнинг 22 июнидан 1954 йилнинг 31 декабригача бўлган даврда қирувчи батальонлар, взводлар ва

халқни ҳимоя қилувчи отрядлар таркибида собиқ СССР ҳудудида жанговар ҳаракатларда иштирок этган шахслар;

б) Ватан уруши ва граждандар уруши даврида партизан отрядлари ва қўшилмаларида ёки яширин ишларда бўлган шахслар;

в) Ватан уруши йилларида ҳаракатдаги армия таркибида ёки ҳарбий ҳаракатлар кетаётган жойларда хизматни ўтаган собиқ СССРнинг Ички ишлар вазирлиги органлари ва Давлат хавфсизлиги қўмитаси органларининг бошлиқлар ҳамда оддий ходимлар таркибидан бўлган шахслар;

г) Ватан уруши даврида ҳаракатдаги армия ва флотлар таркибидаги қисмлар ҳамда бўлинмаларда балогат ёшига етгунга қадар полк ўғиллари ва юнгалар сифатида юрган шахслар;

д) фронт яқинидаги темир йўлларда, мудофаа чизиги иншоотлари қурилишида, ҳарбий-денгиз базалари, аэродромлар ҳамда Ватан уруши даврида ҳарбий ҳаракатлар кетаётган жойлардаги бошқа ҳарбий объектлар қурилишида иштирок этган ходимлар;

е) ҳаракатдаги армия таркибида ишлаган ёлланма ходимлар таркибидан бўлган шахслар;

ж) Ватан уруши даврида фашист концлагерлари (гетто ва зўрлик билан ушлаб туриладиган жойлар)да бўлган (тутқунлар, шу жумладан болалар) шахслар;

з) Ленинград шаҳрининг қамали даврида шаҳарнинг корхона, муассаса ва ташкилотларида меҳнат қилган ва «Ленинград мудофааси учун» медали ҳамда «Қамалдаги Ленинград фуқаросига» нишони билан тақдирланган шахслар;

и) 1956 йилнинг 24 октябридан 1956 йилнинг 10 ноябригача бўлган даврда Венгрия ҳудудидаги жанговар ҳаракатлар пайтида ҳарбий қисмлар, штаблар ва муассасаларда хизматни ўтаган ҳарбий хизматчилар;

к) ҳарбий ҳаракатлар кетаётган мамлакатларда ўз байналмилал бурчларини адо этган, тинчлик ўрнатувчи кучлар таркибида иштирок этган ҳарбий хизматчилар, ички ишлар ва миллий хавфсизлик хизмати органларининг бошлиқлари ва оддий ходимлар таркибидан бўлган шахслар.

Шуни қайд этиш керакки, илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодекси ногиронлар меҳнат қилиши учун махсус мўлжалланган ишлаб чиқаришлар, цехлар ва участкаларда ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронлари учунгина иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилни назарда тутар эди. Меҳнат кодекси бу ҳуқуқни истисносиз барча ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига беради.

Шу сабабли, Меҳнат кодекси 150-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, иш берувчи ҳар йили уларнинг хоҳишига кўра 14 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт.

Бу таътилни I ва II гуруҳ ногиронларига дам олиш ва меҳнат қобилиятини тиклаш учун бериладиган қўшимча таътил деб ҳисоблаш керак бўлади. Демак, Меҳнат кодекси 144-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, улар бу таътидан ёзги ёки ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтда фойдаланишга ҳақлидирлар.

Агар ходимга ногиронлик жорий йил бошида белгиланмаган бўлса, бундай таътилни олиш ҳуқуқи ногиронлик белгиланган кундан эътиборан юзага келади.

Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил фақат ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин.

Иш берувчи икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани тарбиялаётган аёлга, унинг хоҳишига кўра, боласи уч ёшга тўлгунга қадар исталган вақтда иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт (Меҳнат кодекси 234-моддасининг иккинчи қисми). Бу шуни билдирадики, бундай таътилни аёл бола уч ёшга тўлган кунга қадар (яъни, бола туғилган кун таътил даврига киради) тўлиқ олиши ёки, бўлмаса, уни кўрсатилган даврда қисмларга бўлиб фойда-

ланиши мумкин. Масалан, аёл ўзига аввал фақат уч ой учун таътил берилишини сўраб мурожаат этган, ундан сўнг ишлашни давом эттирган, сўнгра яна таътилга чиққан ва ҳоказо. Бундан шундай хулоса чиқадики, аёл бу таътидан боласи уч ёшга тўлгунга қадар турлича вариантларда фойдаланиши мумкин. Барча ҳолларда, аёлнинг ўзига бундай таътилнинг берилишини ёки ишга чиқишни хоҳлаши иш берувчи ижро этиши учун мажбурийдир.

Ҳар йили 14 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил олиш ҳуқуқидан, Меҳнат кодекси 150-моддасига мувофиқ, ўн икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ болани ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани тарбиялаётган аёллар ҳам фойдаланадилар. Бу таътил, Меҳнат кодекси 232-моддасининг иккинчи қисмида кўрсатилганидек, йиллик таътилга қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ундан алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб) фойдаланилиши мумкин. Бунинг маъноси шуки, бундай таътилни ишлаб чиқариш сабабларига кўра айни шу пайтда беришнинг имконияти бўлмагани тақдирда, иш берувчининг рад этиши тўла қонуний деб ҳисобланади. Бироқ сабаблардан шу жумладан ишлаб чиқариш тусидаги сабаблардан қатъи назар, иш берувчи таътилни жорий йил тутагунча беришни рад этишга ҳақли эмас.

Иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги ана шу таътиллارни бериш тўғрисидаги қоида, Меҳнат кодекси 234-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, боланинг отаси, бувиси, буvasи ва болаларни амалда парваришлайётган бошқа қариндошларига нисбатан ҳам тўла татбиқ этилади.

Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллار даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътиллар меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича стажига ҳам қўшилади.

Кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига, агар мазкур корхонанинг жамоа шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, фақат икки ва ундан кам календарь ҳафта муддат билан берилган иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил даври қўшилади (**муфассалроқ билиш учун 206, 217-саволларга қаранг**).

УН ИККИ ЁШГА ТЎЛМАГАН ИККИ ВА УНДАН ОРТИҚ БОЛАНИ ТАРБИЯЛАЁТГАН АЁЛ ИШ ҲАҚИ САҚЛАНМАГАН ҲОЛДА БЕРИЛАДИГАН ЙИЛЛИК ТАЪТИЛНИ БОШҚА МУДДАТГА КЎЧИРИШГА ҲАҚЛИМИ?

Амалиётда кўпинча аёл иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилдан воз кечиши ёки уни кейинги йилга кўчириши мумкинми, деган савол юзага келади. Амалдаги қонун ҳужжатлари бу масалани тартибга солмайди. Бу ҳолда шундан келиб чиқиб керакки, қонун ҳужжатлари унинг аниқ муддатини (14 календарь кун) ва уни аёлнинг хоҳишига кўра ҳар йили тарафлар келишувига кўра аниқланадиган даврда беришни белгилаб қўйган. Демак, агар аёл хоҳламаса, жорий йилда ундан фойдаланишдан умуман воз кечишга ҳақли. Уни кейинги йилга кўчиришга келсак, бу фақат иш берувчининг розилиги билан мумкин бўлади.

ЙУЗАГА КЕЛГАНИ ТАҚДИРДА ИШ БЕРУВЧИ ХОДИМГА УНИНГ ИЛТИМОСИГА КЎРА ИШ ҲАҚИ САҚЛАНМАГАН ҲОЛДА ТАЪТИЛ БЕРИШИ ШАРТ БЎЛГАН ҲОЛАТЛАРНИ ЖАМОА ШАРТНОМАСИДА НАЗАРДА ТУТИШ МУМКИНМИ?

Эслатиб ўтамиз, илгари Меҳнат қонунлари кодекси ходимларга уларнинг хоҳишига биноан фақат оилавий шароитларга ёки бошқа узрли сабабларга кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда қисқа муддатли таътил берилишига йўл қўяр эди.

Ҳозирги амалдаги Кодекс, юқорида айтиб ўтилганидек, бундай шартларни қўймайди. Эндиликда умумий қоидага кўра, бу масала ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан бирон-бир ҳолатлардан қатъи назар ҳал этилади ва бирон-бир тасдиқловчи ҳужжатни тақдим этишни шарт қилиб қўймайди. Шу билан бирга, опширилган ижтимоий муҳофазага муҳтож бўлган ходимларни қўллаб-қувватлаш мақсадида Кодексда ходимлар айрим тоифаларининг рўйхати мавжуд бўлиб, иш берувчи ана шу ходимларнинг илтимосига биноан уларнинг ҳар бири учун белгиланганидан кам бўлмаган муддатга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт (**261-саволга қаранг**).

Аммо, амалиёт шуни кўрсатадики, бундай таътил берилишига ходимларнинг бошқа тоифалари ҳам кўпинча муҳтож бўладилар. Шу сабабли, баъзи корхоналарнинг

амалиёти эътиборга молик бўлиб, уларда иш берувчи ва ходимларнинг вакиллик органлари олдиндан гамхўрлик қиладилар ҳамда юз бергани тақдирда ходимга иш ҳақи сақланмаган ҳолда у ёки бу муддат билан таътил бериладиган ҳолатларни ёхуд шундай ходимларни қўшма қарор билан жамоа шартномасида белгилаб қўядилар.

Бундай ҳолатлар рўйхати жамоа шартномасининг иккинчи вариантыда келтирилган (**учинчи қисмга қаранг, 2-илованинг 14-банди**). У тугал эмас ва жамоа шартномасининг варианты сингари фақат тавсия хусусиятига эга. Корхона шарт-шароити қачон ишлаб чиқариш жараёнига халал етказмаган ҳолда ходимларни ишдан холи қилиш имкониятини беришига қараб рўйхат ўзгартирилиши (тўлдирилиши, қисқартирилиши ёки умуман истисно этилиши) мумкин.

Бу рўйхатни белгилаб қўйишда мавжуд бўлгани тақдирда илгари ҳукуматнинг турли қарорларига биноан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш мажбурияти иш берувчи зиммасига юклатилган ҳолатларни ҳам ҳисобга олиш мумкин. Чунончи қуйидагиларга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш назарда тутилиши мумкин:

- аспирантурага ўқишга кираётганларга ва ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда у ерда ўқиётганларга – номзодлик имтиҳонларини топшириш учун иш жойидан олий ўқув юрти ёки илмий муассаса жойлашган ерга бориш ва келиш даври учун;

- ихтиролар ва рационализаторлик таклифларини бошқа корхонада жорий этишда қатнашаётган муаллифларга – жорий этиш ишлари даври учун ва ҳоказо.

268

ИШ БЕРУВЧИ ВА ХОДИМНИНГ КЕЙИНЧАЛИК ИШЛАБ БЕРИШ ШАРТИ БИЛАН ХОДИМГА ИШ ҲАҚИ САҚЛАНМАГАН ҲОЛДА ТАЪТИЛ БЕРИШ ҲАҚИДАГИ КЕЛИШУВИ ҚОНУНГА МУВОФИҚМИ?

Эслатиб ўтамиз, илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодекси ўз ичига олган нормага кўра (90-модда), ходим ва иш берувчи зарур ҳолларда иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил кунларига тўғри келадиган иш вақти кейинчалик ходим томонидан ишлаб берилиши, шу жумладан унинг ҳафталик дам олиш кунларида ишлаб берилиши ҳақида келишиб олишлари мумкин эди. Бу вақт учун бир ҳисса ҳақ тўланарди.

Меҳнат кодекси бундай нормани назарда тутмаслиги сабабли, тарафларнинг кейинчалик ишлаб бериш шарти

билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш тўғрисидаги келишувни эндиликда қонунга хилоф ҳисобланади.

Агар, шунга қарамай, иш берувчи ходимни шундай шарт билан берилган таътил кунларини кейинчалик дам олиш, байрам кунларида ёки иш вақтидан ташқари вақтда ишлаб беришга қўйса, бундай иш нормал меҳнат шароитларидан четга чиққан ҳолда бажарилган деб ҳисобланади, ходимга эса қонун ҳужжатларида белгиланган кафолатларни бериш керак бўлади (**учинчи бобга қаранг, 3.2 ва 3.3-кичик бўлимлар**).

IV БОБ. ИЖТИМОЙ ТАЪТИЛЛАР

269 АМАЛДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ ИЖТИМОЙ ТАЪТИЛЛАРНИНГ ҚАЙСИ ТУРЛАРИНИ НАЗАРДА ТУТАДИ?

Қонун ҳужжатлари иш берувчи зиммасига ходимларга меҳнат таътилларида ташқари ижтимоий таътиллари ҳам бериш мажбуриятини юклайди (ижтимоий таътилларида меҳнат таътилларида фарқ қилиши ҳақида **137-саволга қаранг**).

Меҳнат кодексининг 149-моддасига мувофиқ ходим қуйидаги ижтимоий таътиллари олиш ҳуқуқидан фойдаланади:

- ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари (**муфассалроқ билиш учун 270, 271-саволларга қаранг**);
- болаларни парваришлаш таътиллари (**муфассалроқ билиш учун 272-277-саволларга қаранг**);
- ўқиш билан боғлиқ таътиллари (**муфассалроқ билиш учун 274-284-саволларга қаранг**);
- ижодий таътиллари (**муфассалроқ билиш учун 285-289-саволларга қаранг**).

4.1. ҲОМИЛАДОРЛИК ВА ТУҒИШ ҲАМДА БОЛАЛАРНИ ПАРВАРИШЛАШ ТАЪТИЛЛАРИ

270 ҲОМИЛАДОРЛИК ВА ТУҒИШ ТАЪТИЛИНИНГ МУДДАТИ ҚАНДАЙ ВА У ҚАЙСИ ТАРТИБДА БЕРИЛАДИ?

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилини олиш ҳуқуқига меҳнат шартномаси бўйича ишловчи барча аёллар иш стажини бўлишидан қатъи назар эгадирлар.

Меҳнат кодексининг 233-моддасига мувофиқ, туққунга қадар 70 календарь кун ва туққандан кейин 56 календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда – 70 календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилади.

Белгиланган тартибда берилган вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси ҳомиладорлик ва туғиш таътилини бериш учун асос бўлади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг умумий муддати жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, тиббий хулосада белгиланган кундан эътиборан аёлга тўлиқ берилади. Унинг тугаш санаси аёл туғишга қадар бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланганидан қатъи назар ўзгармайди.

Масалан, икки аёлга жорий йилнинг 1 январидан 5 майга қадар ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилган. Уларнинг иккаласида 70 календарь кундан кейин эмас, айтилик, биттасида – таътил бошлангач, 64 календарь кундан кейин, бошқасида – 72 календарь кундан сўнг бола туғилган. Шунга қарамай, иккала аёлнинг ҳам ҳомиладорлик ва туғиш таътили 5 майда тугайди.

Кўрсатилган таътилнинг умумий муддати фақат қонун ҳужжатларида белгиланган ҳолатларда, хусусан, туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда кўпайтирилади. Бундай ҳолларда, таътилнинг умумий муддати 140 календарь кунгача кўпайтирилиши керак. Ҳомиладорлик ва туғиш таътилини кўпайтириш учун вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақаси асос бўлиб, уни беришда бу ҳисобга олинади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг муддати календарь кунларда ҳисобланиши сабабли, бу таътил ҳисобига фақат иш кунларигина эмас, балки дам олиш ва байрам кунлари ҳам қўшиб ҳисобланади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътил меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига, шунингдек кейинги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган стажга кўшилади (**муфассалроқ билиш учун 206-саволга қаранг**). Ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида аёлга ўртача иш ҳақининг 100 фоизи миқдоридан нафақа тўланади. Уни тўлаш Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 9 апрелда рўйхатга олинган Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақаларни тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низом билан тартибга солинади (**ушбу саволга доир иловага қаранг**).

**Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақаларни
тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида**

НИЗОМ

(Кўчирма)

ҲОМИЛАДОРЛИК ВА ТУГИШ НАФАҚАСИ

36. Ишловчи аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси жамланган ҳолда 126 календарь кун учун берилади. Туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда 140 календарь кун учун берилади.

37. Бола тушганда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси умумий асосларда берилади.

38. Фақат белгиланган тартибда берилган меҳнатга қобилиятсизлик варақаси ҳомиладорлик ва туғиш нафақаларини тайинлаш учун асос бўлади.

39. Меҳнат шартномаси бекор қилинганлигининг тўғрилиги ёки тўғри эмаслиги ҳақидаги низо даврида ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилганда нафақа ишга тикланилган тақдирда берилади. Бунда нафақа ишга тиклаш тўғрисида қарор чиқарилган кундан эътиборан ҳомиладорлик ва туғиш таътили вақти учун берилади.

40. Олий ёки ўрта махсус ўқув юртини, аспирантурани, клиник ординатурани ёхуд ҳунар-техника ўқув юртини тамомлаган ва белгиланган тартибда ишга юборилган аёлларга иш бошланмасидан олдин ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилса, нафақа ишга чиқиш учун тайинланган кундан эътиборан берилади.

41. Иш вақтинча тўхтатиб турилган ёки ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув юртларида ўқиш муносабати билан қўшимча таътил берилган даврда ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилгани тақдирда, нафақа кўрсатилган давр туганидан кейин аёл ишга тушиши керак бўлган кундан эътиборан берилади.

42. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили йиллик (асосий ва қўшимча) таътилда, болани парвариплаш таътилида бўлиш вақтида берилганда, нафақа меҳнатга қобилиятсизлик варақаси билан тасдиқланган ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг барча кунлари учун берилади. Болани парвариплаш таътили даврида нафақа тариф ставкаси (лавозим маоши) ва таътил бошлангунга қадар 12 ойда олинган мукофотнинг ўртача ойлик суммасидан ҳисоблаб чиқари-

лади. Бунда меҳнатга қобилиятсизлик варақаси очилган кундаги тариф ставкаси туман коэффиценти ва улар белгиланган туманлар, жойларда ишлаш муносабати билан бериладиган устамалар ҳисобга олинган ҳолда олинади.

43. Аёл иш ҳақини тўлаш тўхтатиб турилган ҳолда ишдан (лавозимдан) четлаштирилиши оқибатида ишламаётган даврда ҳомиладорлик ва туғиш таътили берилган тақдирда, нафақа тўланмайди. Агар ҳомиладорлик ва туғиш таътили ишга тушишга ижозат берилганидан кейин ҳам давом этса, нафақа у ишга тушиши лозим бўлган кундан эътиборан берилади.

44. Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси, ушбу Низомнинг 4-бандига мувофиқ нафақа тайинланган тақдирда ҳам, иш ҳақининг 100 фоизи миқдориди берилади.

271 МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ БЕКОР ҚИЛИНГАНДАН КЕЙИН ҲОМИЛАДОРЛИК ВА ТУҒИШ НАФАҚАСИ ТўЛАНДИМИ?

Ушбу саволга тўғри жавоб қайтариш учун аёлга ҳомиладорлик ва туғиш таътилини бериш учун зарур бўлган асослар қачон – меҳнат шартномаси бекор қилингунга қадарми ёки бекор қилингандан кейинми юзага келганлигини аниқлаш зарур. Агар аёлда ҳомиладорлик ва туғиш таътилини ҳамда нафақасини олиш ҳуқуқи иш даврида, шу жумладан меҳнат шартномаси бекор қилинадиган кунни ҳам қўшган ҳолда, юзага келган бўлса, нафақа унга, ҳатто, агар нафақа олиннадиган пайтга келиб у билан меҳнат муносабатлари тутаган бўлса ҳам, умумий асосларда тўланади. Нафақа аввалги иш жойида тўланади.

Нафақани олиш учун зарур бўлган асослар аёлда меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин юзага келгани тақдирда, масала бошқача ҳал этилади. Бу ҳолда Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомнинг 4-бандига амал қилиш керак бўлади (**270-саволга қаранг**). Унга кўра, Ўзбекистон Республикаси Пенсия жамғармаси, унинг Қорақалпоғистон Республикаси, вилоятлар ва Тошкент шаҳридаги бўлимлари, алоҳида ҳолларда, ҳомиладорлик ва туғиш таътили меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин бир ойлик муддат ичида юзага келган аёлларга нафақа тўлашга рухсат беришлари мумкин. Бу муддат меҳнат шартномаси бекор қилинган куннинг эртасидан ҳисобланади.

Бир ойлик даврга календарь буйича барча кунлар, шу жумладан дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунлари қўшилади. Масалан, агар меҳнат шартномаси 15 сентябрда бекор қилинган бўлса, бир ойлик даврга 16 сентябрдан 15 октябрга қадар бўлган муддат киради.

Аёл, меҳнат шартномаси бекор қилинганига қарамай, нафақа тайинланишини сўраб охирги иш жойидаги ижтимоий суғурта комиссиясига мурожаат этиши керак. Бу комиссия аёлнинг меҳнатга бўлган муносабатини, oilанинг таркиби ва моддий аҳволини ҳисобга олиб, нафақа тайинланишини сўраб Пенсия жамғармасининг шаҳар (туман) бўлимига мурожаат қилади. Бўлим қўйилган масалани кўриб чиқиб, тегишли таклиф билан Пенсия жамғармасининг вилоят, Тошкент шаҳар ёхуд Қорақалпоғистон Республикасидаги бўлимига чиқиши мумкин.

Масала ижобий ҳал этилган тақдирда, ҳомиладорлик ва туғиш нафақасини ҳисоблаш ва тўлаш охирги иш жойида, аёл меҳнат шартномаси бекор қилиниши олдидан олган иш ҳақидан келиб чиққан ҳолда, амалга оширилади. Бунда шуни эсда тутиш керакки, кўриб чиқиладиган мисолда ҳам Давлат ижтимоий суғуртаси буйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомнинг 44-бандига мувофиқ, ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси иш ҳақининг 100 фоизи миқдорида тўланади (**270-саволга қаранг**).

Низомнинг 102-бандига мувофиқ, корхона тугатилгани тақдирда, нафақа Пенсия жамғармасининг вилоятлар, Тошкент шаҳри, Қорақалпоғистон Республикасидаги бўлимларининг кўрсатмасига биноан бошқа корхона томонидан тўланади.

272

БОЛА ИККИ ЁШГА ТўЛГУНГА ҚАДАР ПАРВАРИШЛАШ УЧУН ҚИСМАН ҲАҚ ТўЛАНДИГАН ТАЪТИЛ ҚАЙ ТАРЗДА БЕРИЛАДИ?

Меҳнат кодексининг 234-моддасига мувофиқ, ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугатилганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра, иш стажидан қатъи назар, бола икки ёшга тўлгунга қадар парваришлаш учун, ана шу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланган ҳолда, таътил берилади (**муфассалроқ билиш учун 273-саволга қаранг**).

Мазкур таътилдан боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришладиган бошқа қариндошлари

ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин (**муфассалроқ билиш учун 274-саволга қаранг**).

Аёлнинг боласи икки ёшга тўлгунга қадар уни парваришlash учун таътил берилишини сўраб мурожаат этиши уни ўз қарорини ўзгартириш ва шу давр мобайнида йсталган вақтда таътидан умуман воз кечиш ёки фақат уни бирон-бир даврга тўхтатиб туриш ва ишга тушиш ҳуқуқидан маҳрум этмайди. Бунда тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб уйда ишлаган даврида аёлнинг болани парваришlash нафақасини олиш ҳуқуқи сақланиб қолади.

Болани парваришlash таътили вақти иш стажига, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўпилади. Бироқ бу вақт, агар жамоа шартномасида ёки корxonанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, навбатдаги меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди (**муфассалроқ билиш учун 206-саволга қаранг**).

Болани парваришlash таътили даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади, корxonанинг батамом тугатилиши ҳоллари бундан мустасно (**муфассалроқ билиш учун биринчи китобга қаранг**¹, 508-савол).

Яна шуни назарда тутиш керакки, бола икки ёшга тўлгач, аёлнинг хоҳишига кўра иш берувчи унга бола уч ёшга тўлгунга қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт (**муфассалроқ билиш учун 265-саволга қаранг**).

273 **Бола икки ёшга тўлгунга қадар уни парваришlash нафақаси қан тарзда туланади?**

Болани парваришlash нафақаси боланинг онасига ёки болани амалда парваришlashётган бошқа қариндошига тайинланади (**274-саволга қаранг**). Бу нафақани тайинlash ва тўлаш тартиби Меҳнат кодекси билан, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Ижтимоий таъминот вазирлиги 1998 йил 13 мартда тасдиқлаган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги 1998 йил 9 апрелда рўйхатга олган Бола икки ёшга тўлгунча уни парваришлаганлик учун ой-

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

лик нафақа тўлаш тартиби тўғрисидаги Низом билан белгиланган.

Нафақа бола икки ёшга тўлгунга қадар ҳар ойда республикада белгиланган энг кам иш ҳақининг 150 фоизи миқдорида, парваришланаётган болалар сони ва нафақа олувчи шахснинг меҳнат стажидан қатъи назар, тўланади. Бу нафақани олиш ҳуқуқидан ишлайдиган оналар ҳам, ишламайдиган оналар ҳам фойдаланадилар. Ишлайдиган оналарга нафақалар ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугагандан кейин иш жойидан тўланади. Ишламайдиган оналарга нафақа бола туғилгандан кейинги ойдан эътиборан ижтимоий таъминот органлари томонидан тўланади. Биринчи ҳолда ҳам, иккинчи ҳолда ҳам нафақа бола икки ёшга тўлган ойда қадар тўланади. Болани парваришлаш нафақаси жорий ой учун тўлаб борилади.

Меҳнат кодекси 234-моддасининг тўртинчи қисмига мувофиқ, аёлнинг ёки болани амалда парваришлайётган бошқа қариндошининг хоҳишига кўра, улар тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлашлари мумкин. Бунда уларнинг нафақа олиш ҳуқуқи сақланади.

Болани парваришлаш нафақаси тайинланиши учун қуйидагиларни тақдим этиш зарур:

- шу нафақа тайинланиши сўралган ариза;

- бола туғилганлиги тўғрисидаги гувоҳноманинг қўчирма нусхаси.

Ишламайдиган оналар нафақа тайинланишини сўраб мурожаат этганда ижтимоий таъминот органларига меҳнат дафтарчасини ёки ишламаётганликлари ҳақида турар жойларидан маҳалла кўмитасининг маълумотномасини ҳам тақдим этадилар. Агар нафақа тайинланишини сўраб боланинг онаси эмас, балки болани амалда парваришлайётган бошқа қариндоши мурожаат этса, юқорида айтилганларга қўшимча равишда ҳужжатлар талаб қилинади (**274-саволга қаранг**).

Меҳнат шартномаси бекор қилингани (ўқув тугагани) ва нафақа олувчи янги иш жойига ишга киргани тақдирда, аввалги иш жойидан нафақа тўлаш тўхтатилади ва шу тўхтатилган вақтдан эътиборан янги жойдан тўлаш бошланади. Ходим меҳнат муносабатларини тугатган иш берувчи ёки у таълим олган ўқув юрти болани парваришлаш нафақасини тўлаш тўхтатилгани тўғрисида нафақани тўлаш қайси ойдан тўхтатилгани кўрсатилган ҳолда ходимга

маълумотнома беради. Агар меҳнат шартномаси бекор қилинганидан (ўқув тутаганидан) кейин нафақа олувчи ишга жойлашмаган бўлса, у то ишга жойлашгунга қадар болани парваришлаш нафақасини тўлаш ижтимоий таъминот органлари томонидан амалга оширилади.

Болани парваришлаш учун бериладиган нафақани тўлаш қуйидаги ҳолларда тўхта тилади:

- парваришланаётган бола икки ёшга тўлганда;
- бола тўлиқ давлат таъминоти учун ихтисослаштирилган муассасага (чақалоқлар уйига) жойлаштирилганда;
- болани парваришлаш учун бериладиган нафақани олаётган шахс ота-оналик ҳуқуқлари ёки васийлик (ҳомийлик) дан маҳрум этилганда;
- бола вафот этганда;
- оила бола билан доимий яшаш учун Ўзбекистон Республикасидан ташқарига чиқиб кетганда.

Тайинланган, аммо ўз вақтида талаб қилиб олинмаган (олинмай қолган) болани парваришлаш нафақаси, бу нафақа тўланиши лозим бўлган даврларда назарда тутилган миқдорларда, аммо кўпи билан ярим йил учун тўланади. Нафақани тўловчи органнинг айби билан ўз вақтида олинмай қолган нафақа ўтган давр учун бирон-бир муддат билан чегараланмасдан тўлиқ тўланади. Бундай ҳолларда болани парваришлаш учун бериладиган нафақа суммаси бир йўла тўланади.

Корхоналарда ишловчи шахсларга болани парваришлаш нафақаси, мулкчилик шаклидан қатъи назар, шу корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан амалга оширилади. Корхоналар болани парваришлаш учун бериладиган нафақани тўлаш учун сарфлаган маблағлар давр харажатлари жумласига киритилади ва фойда солигини ҳисоблашда солиқ солинадиган база ана шу суммага камайтирилади.

Бюджетдаги ташкилотларда ишловчи шахсларга болани парваришлаш учун бериладиган нафақани тўлаш иш ҳақи фондини тежаш ҳисобига, бундай тежам бўлмаса – харажатлар умумий сметаси ҳисобидан амалга оширилади. Ана шу нафақаларни тўлаш учун қилинган харажатлар иш ҳақидан кейинги «бола икки ёшга тўлгунга қадар парваришлаш учун бериладиган нафақа» сатрида алоҳида сатр билан ажратиб кўрсатилади.

Тўланаётган нафақалар учун ижтимоий суғурта бўйича суммалар қўшиб ёзилмайди.

Ишламайдиган оналар учун нафақа ижтимоий таъминот органлари томонидан маҳаллий бюджет маблағ-

лари ҳисобидан, уларни «Фаровонликни ошириш бўйича харажатлар» бўлимида акс эттирган ҳолда, тўланади.

274 *БОЛАНИ ПАРВАРИШЛАШ УЧУН БЕРИЛАДИГАН ТАЪТИЛ-
ДАН БОЛАНИНГ ОТАСИ ЁКИ БОЛАНИ АМАЛДА ПАРВАРИШ-
ЛАЁТГАН БОШҚА ҚАРИНДОШЛАРИ ФОЙДАЛАНИШЛАРИ
МУМКИНИМИ?*

Одатда болани парваришлаш учун бериладиган таътилдан (бола икки ёшга тўлгунга қадар қисман ҳақ тўланадиган таътилдан ҳам, бола уч ёшга тўлгунга қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилдан ҳам) боланинг онаси фойдаланади. Айни чоғда шунга эътибор қаратиш керакки, Меҳнат кодекси 234-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ болани парваришлаш учун бериладиган таътиллاردан боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришлайётган бошқа қариндоши ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин. Бунда болани парваришлаш учун бериладиган таътилдан боланинг онаси эмас, oilанинг бошқа аъзоси фойдаланадиган ҳолларни икки гуруҳга бўлиш мумкин. Уларнинг биринчиси жумласига муайян ҳолатлар туфайли боланинг онаси мазкур таътилдан тўлиқ ёки қисман фойдалана олмайдиган ҳолларни киритиш керак бўлади (онанинг вафот этиши, унинг болани парваришлашга халақит берувчи ногиронлиги, онанинг стационар даволаш муассасасида даволанишда бўлиши, онанинг оналик ҳуқуқидан маҳрум этилиши ва ҳоказо). Бундай ҳолларда, болани она ўрнига парваришлашни хоҳловчи шахс болани парваришлаш учун бериладиган тегишли таътиллари ва нафақани олиш учун ариза ва боланинг туғилганлиги тўғрисидаги гувоҳноманинг кўчирма нусхасидан ташқари она боласини парваришлай олмаслигини тасдиқловчи ҳужжатлари (она вафот этганлиги ҳақидаги гувоҳномани, оналик ҳуқуқидан маҳрум этилганлиги ҳақида суд органлари берган маълумотномани ва бошқа шу кабиларни) ҳам тақдим этиши керак.

Шуни ҳам назарда тутиш керакки, Меҳнат кодекси 234-моддасининг учинчи қисми болани парваришлаш учун бериладиган таътиллاردан фойдаланиш имкониятини она уни парваришлай олмайдиган ҳоллар билангина чеклаб қўймайди.

Бу пуни англатадики, ҳатто она болани парвариш-лаши мумкин бўлганда ҳам, амалдаги қонун ҳужжатлари болани ким парваришлаши тўғрисидаги масалани айнан оила ҳал этиши имкониятини беради. Болани парвариш-лаш таътилидан она эмас, балки оиланинг бошқа аъзоси фойдаланадиган ҳоллар эса – иккинчи гуруҳдаги ҳолларни ташкил этади. Бунда пуни таъкидлаш муҳимки, бундай қарор аёлнинг ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугагандан кейин ҳам, кейинчалик болани парваришлаш таътиллари мобайнида ҳам исталган пайтда қабул қилиниши мумкин.

Болани парваришлаш учун бериладиган таътиллар-ни расмийлаштириш пайтида она ўрнига болани амалда парваришлаётган шахс боланинг онаси шу таътидан фойдаланмаётгани ва болани парваришлаш нафақасини олмаётгани ҳақида онанинг иш (ўқиш, хизмат) жойидан маълумотнома тақдим этиши зарур.

ЯНГИ ТУҒИЛГАН БОЛАЛАРНИ БЕВОСИТА
275 ТУҒРУҚХОНАДАН ФАРЗАНДЛИККА ОЛГАН ЁКИ УЛАРГА
ВАСИЙ ҚИЛИБ БЕЛГИЛАНГАН ШАХСЛАРГА ҚАНДАЙ
ТАЪТИЛЛАР БЕРИЛАДИ?

Меҳнат кодекси 235-моддасига мувофиқ, янги ту-ғилган болаларни бевосита туғруқхонадан фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кун-дан бошлаб, бола туғилган кундан эътиборан 56 кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васийлик белгилан-ган) тақдирда эса 70 календарь кун) ўтгунга қадар бўлган даврда давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлан-ган ҳолда таътил берилади. Масалан, бола 1 январда ту-ғилган, 10 январда эса фарзандликка олинган (васийлик белгиланган). Боланинг отасига (васийга) 10 январдан эътиборан (фарзандликка олиш кунидан) 25 февралга қа-дар (бола туғилган кундан эътиборан 56 календарь кун ўт-гунга қадар) таътил берилиши керак. Бу ҳолда таътилни-нг умумий муддати 48 календарь кунни ташкил этади. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили сингари миқдорда ва тар-тибда тўланадиган нафақани тайинлаш учун асос бўлади-ган меҳнатга қобилиятсизлик варақаси худди шу давр учун белгиланган тартибда берилади (**муфассалроқ билиш учун 270-саволга қаранг**).

Икки ёки ундан ортиқ бола фарзандликка олинганда таътил муддати мувофиқ равишда улар туғилган кундан эътиборан 70 календарь кун ҳисобидан ҳисоблаб чиқарилади ва тайинланади.

Кейинчалик фарзандликка олувчига (васийга) унинг хоҳишига кўра умумий асосларда бола икки ёшга тўлгунга қадар энг кам иш ҳақининг 150 фоизи миқдориди нафақа тўланган ҳолда ва уч ёшга тўлгунга қадар – иш ҳақи сақланмаган ҳолда болани парваришлаш таътили берилиши керак.

Кўрсатилган таътиллار даврида фарзандликка олувчининг (васийнинг) иш жойи (лавозими) сақланади, болани парваришлаш учун берилган таътилларида бўлиш вақти меҳнат стажига, шу жумладан мутахассислиги буйича иш стажига ҳам қўшилади.

Болани (икки ва уч ёшга тўлгунга қадар) парваришлаш таътилларининг вақти, башарти жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олинган ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди.

Шунга эътибор бериш керакки, болани парваришлаш таътиллари болаларни туғруқхонадан эмас, четдан фарзандликка олган (васийлик белгиланган) шахсларга ҳам берилади (**муфассалроқ билиш учун 276-саволга қаранг**).

276

БОЛАЛАРНИ ТУҒРУҚХОНАДАН ЭМАС, ЧЕТДАН ФАРЗАНДЛИККА ОЛГАН ШАХСЛАРГА БОЛАЛАРНИ ПАРВАРИШЛАШ ТАЪТИЛЛАРИ БЕРИЛАДИМИ?

Тушунтириш бериб ўтилганидек, болаларни бевожита туғруқхонадан фарзандликка олинганда (васийлик белгиланганда) болани парваришлаш таътилларини бериш Меҳнат кодекси 235-моддасида назарда тутилган тартибда амалга оширилади (**275-саволга қаранг**). Бироқ бу болаларни бошқа муассасалардан (масалан, болалар уйдан) фарзандликка олувчиларга болани парваришлаш таътилларини бериш рад этилиши мумкин деган маънони билдирмайди.

Меҳнат кодексининг 238-моддасига кўра, аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга,

дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллار бериш, имтиёзли иш режаларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар) онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.

Барча кўрсатилган кафолатлар шубҳасиз болани фарзандликка олганларга ҳам берилиши керак.

Бинобарин, бола фарзандликка олингани тўғрисидаги ҳужжат тақдим этилганда, фарзандликка олувчига унинг илтимосига биноан бола тегишли ёшга тўлгунга қадар уни парварিশлаш учун таътил ҳам берилиши керак.

Агар туғилиш ҳақидаги гувоҳномада аёл боланинг онаси деб кўрсатилган бўлса, мазкур болани фарзандликка олиш қаерда амалга оширилганидан қатъи назар, унга болани парварিশлаш учун тегишли таътил берилиши керак. Инчунун, бу ҳолда очиқ-ойдинлаштиришга қаратилган бирон-бир ҳаракатлар қилишга ёки (масалан, фарзандликка қачон ва қаерда олинганини) тасдиқловчи ҳужжатларни талаб қилиб олишга йўл қўйилмайди. Чунки бу фарзандликка олиш сирининг очилишига сабаб бўлиши мумкин-дирки, бунга йўл қўйилмайди ва бу қонун билан таъқиб қилинади.

277 **Ўн икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ боласи бор аёлларга қандай қўшимча ижтимоий таътил берилади?**

Меҳнат кодексининг 232-моддасига мувофиқ, ўн икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Бу таътилни бериш тартиби уни татбиқ этишда ҳисобга олинishi зарур бўлган бир қатор хусусиятларга эга, чунончи:

1) Меҳнат кодексининг 149-моддаси бу таътилни ижтимоий таътиллار жумласига киритади. Бундан келиб

чиқадики, бундай таътилни беришда ижтимоий таътиллер учун назарда тутилган умумий қоидаларга риоя этилади. Хусусан, Меҳнат кодекси 151-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, ижтимоий таътиллернинг барча бошқа турлари сингари, мазкур таътилдан фақат асли ҳолида фойдаланиш мумкин, уни пуллик компенсация билан алмаштиришга, кейинги иш йилига қўчиришга, бинобарин, бу таътиллерни бир неча йил учун жамлашга йўл қўйилмайди;

2) Меҳнат кодекси 232-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, мазкур таътил, айни чоғда, қўшимча таътил ҳисобланади. Демак, уни беришда меҳнат таътилининг умумий муддатини жамлашнинг Кодекснинг 140-моддасида назарда тутилган тартибига, яъни 48 иш кунидан ошиб кетмаслигига риоя этилиши керак (**муфассалроқ билиш учун 202-саволга қаранг**), бу унинг ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор деярли ҳар бир аёлга берилишини таъминлайди.

Эслатиб ўтамиз, бундай қўшимча таътиллер аёлларга Меҳнат кодекси амалга киритилишидан илгари ҳам берилар эди. Бироқ амалиётда кўрсатилган ёшдаги болалари бор қўшгина аёллар ундан фойдалана олмас эдилар. Чунки у меҳнат таътилининг умумий муддати 24 иш кунидан ошмайдиган аёлларгагина тааллуқли эди;

3) Меҳнат кодекси 232-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган қўшимча ижтимоий таътил аёلнинг хоҳишига қўра ё меҳнат таътилига қўшиб берилиши, ё тегишли иш йили мобайнида исталган вақтда алоҳида фойдаланилиши мумкин;

4) Меҳнат кодекси кўриб чиқиладиган таътилни фақат энг кам муддатини назарда тутди. Бундан шундай хулоса келиб чиқадики, ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёл қаерда ишлашдан қатъи назар, иш берувчи унга уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан қўшимча таътил бериши шарт. Айни чоғда жамоа келишувиди, жамоа шартномасида ёхуд меҳнат шартномасида бундай таътил муддатини узайтириш назарда тутилиши мумкин;

5) Кўриб чиқиладиган таътилни беришда шуни назарда тутиш керакки, Меҳнат кодексининг 238-моддасига мувофиқ, аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан

ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллар бериш, имтиёзли иш режимларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар), онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида гамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади. Кўрсатилган кафолатлар ва имтиёзлар, шунингдек ота-она гамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларга ҳам берилади.

Бинобарин, Меҳнат кодекси 232-моддасининг биринчи қисмида назарда тутилган қўшимча ижтимоий таътилни олиш ҳуқуқидан, агар юқорида келтирилган ҳолатлар мавжуд бўлса, боланинг отаси, унга васийлик (ҳомийлик) қилувчи, шунингдек ота-она гамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувиси, буваси ёки бошқа қариндошлари фойдаланадилар.

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ ёшдаги боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар уч кунлик ҳақ тўланадиган таътилдан ташқари камида 14 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда йиллик таътил ҳам олиш ҳуқуқига эгадирлар (**муфассалроқ билиш учун 265-саволга қаранг**).

4.2. Ўқув таътиллари

278 **ТАЪЛИМ МУАССАСАЛАРИДА ЎҚИЁТГАН ХОДИМЛАРГА ҚАНДАЙ ЎҚУВ ТАЪТИЛЛАРИ БЕРИЛАДИ?**

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар иш жойидан ўқув таътиллари олиш ҳуқуқига эгадирлар. Бу таътиллар муддати, улар учун ҳақ тўлаш ва уларни бериш тартиби таълим муассасасининг типига, ўқув турига (сиртқи, кечки), ўқув курсига, таътил мақсадига ва бошқа шу кабиларга боғлиқ бўлади.

Ўз мақсадига кўра ўқув таътили кириш, курсдан курсга ўтиш ёки битириш имтиҳонларини топшириш, лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш учун, диплом

лойиҳасини тайёрлаш ва ҳимоя қилиш даврида берилиши мумкин ва ҳоказо.

Одатда ўқув таътиллари даврида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади. Шу билан бир вақтда, меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари баъзи ўқув таътиллари иш ҳақи сақланмаган ҳолда берилишини ҳам назарда тутаяди. Бундай таътиллари олий ва ўрта махсус ўқув юртларига кириш имтиҳонларини топшириш учун, шунингдек олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг охириги курсларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларга диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун берилади (**муфассалроқ билиш учун 284-саволга қаранг**).

Яна шунга эътибор бериш кераки, таълим муассасаларида ўқиётган ходимлар ўз хоҳишларига кўра меҳнат таътиллари имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига тўғрилаб олишга ҳақлидирлар (**221-саволга қаранг**).

279 *УМУМТАЪЛИМ МАКТАБЛАРИДА ИШЛАБ ЧИҚАРИШДАН АЖРАЛМАГАН ҲОЛДА ЎҚИЁТГАН ШАХСЛАР УЧУН ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА ҚАНДАЙ ЎҚУВ ТАЪТИЛЛАРИ НАЗАРДА ТУТИЛГАН?*

Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимлар қуйидаги ўқув таътиллари олиш ҳуқуқига эгадирлар:

- битирув имтиҳонларини топшириш учун бериладиган таътил (**муфассалроқ билиш учун 280-саволга қаранг**);

- синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш учун бериладиган таътил (**муфассалроқ билиш учун 281-саволга қаранг**).

280 *УМУМТАЪЛИМ МАКТАБЛАРИДА ИШЛАБ ЧИҚАРИШДАН АЖРАЛМАГАН ҲОЛДА ЎҚИЁТГАН ХОДИМЛАРГА БИТИРУВ ИМТИҲОНЛАРИНИ ТОНШИРИШ УЧУН ЎҚУВ ТАЪТИЛЛАРИ ҚАНЧА МУДДАТГА БЕРИЛАДИ?*

Меҳнат кодексининг 252-моддасига мувофиқ, умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларга ўн биринчи (ўн иккинчи) синфда битирув имтиҳонлари топшириш даврида 20 иш кунидан кам бўлмаган, тўққизинчи синфда эса 8 иш кунидан

дан кам бўлмаган таътил берилади. Бундай таътиллار вақтида ходимларнинг иш жойи ва ўрточа иш ҳақи сақланади.

281

УМУМТАЪЛИМ МАКТАБЛАРИДА ИШЛАБ ЧИҚАРИШДАН АЖРАЛМАГАН ҲОЛДА ЎҚИЁТГАН ХОДИМЛАРГА СИНФДАН СИНФГА ЎТИШ ИМТИҲОНЛАРИНИ ТОПШИРИШ УЧУН ЎҚУВ ТАЪТИЛЛАРИ ҚАНЧА МУДДАТГА БЕРИЛАДИ?

Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда бешинчи синфдан то ўн биринчи синфгача ўқиётган шахсларга синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш учун ўқув таътиллари берилади. Бундай таътиллarning муддати 4 кундан 6 кунгачани ташкил этади. Бунда шунга эътибор қаратиш керакки, ана шу ўқув таътиллари учун ўрточа иш ҳақининг сақланиши умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганлар ўқув йили даврида ишдан озод қилинадиган кунларнинг (соатларнинг) умумий миқдорини қисқартириш ҳисобига амалга оширилади.

Эслатиб ўтамиз, Меҳнат кодексининг 251-моддасига мувофиқ, умумтаълим мактабларининг ўқувчилари олти кунлик иш ҳафтасида ишлаётган бўлсалар, ўқув йили мобайнида камида 36 иш куни ёки шунга мувофиқ келадиган миқдордаги иш соати давомида ишдан озод қилинадилар. Беш кунлик иш ҳафтасида ишлаган тақдирда, ишдан озод қилинадиган иш соатларининг умумий миқдори сақлаб қолинади, ишдан озод қилинадиган иш кунларининг миқдори эса, иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради. Ўқувчилар ишдан озод қилинган вақт учун, кўриб чиқилаётган мисолда Меҳнат кодекси 251-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, асосий иш жойида оладиган ўрточа ойлик иш ҳақининг камида эллик фоизи тўланади, лекин бу белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан оз бўлмаслиги керак.

Синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш учун ўқув таътилини беришда қуйидаги ҳолатларни назарда тутиш керак бўлади:

1) бу таътил ўқув йили давомида фойдаланилмаган, ходим ўқиш учун ишдан озод қилиниш ҳуқуқига эга бўлган кунлар (соатлар) мавжуд бўлса берилади;

2) бу таътил муддати ходим ўқув йили мобайнида фойдаланмаган ишдан озод қилинадиган кунлар (соатлар) миқдorigа боғлиқ бўлади;

3) таътил кунлари учун ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланиши, ходим ўқув йили даврида озод қилинадиган кунлар (соатлар) учун ўртача иш ҳақининг фақат эллик фоизи сақланиши сабабли, таътил муддати ходим йил давомида фойдаланмаган ишдан озод қилинадиган кунлар сонини иккига бўлиш орқали аниқланади;

4) Меҳнат кодекси 252-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ ходим ўқув йили мобайнида фойдаланмаслиги мумкин бўлган ишдан озод қилинадиган кунларнинг энг кўп миқдори ўн икки кунни ташкил этиши муносабати билан синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш учун ўқув таътилининг қонун ҳужжатларида белгиланган муддати олти иш кунидан ошмаслиги лозим (12:2=6).

Албатта, жамоа шартномасида кўриб чиқиладиган таътилни кўпроқ муддати ҳам белгилаб қўйилиши мумкин. Бироқ, бу вазиятда қонун билан кафолатланган таътилни олти кунидан ортиқ барча кунлар ўқиётганларга иш йили мобайнида бериладиган, ишдан озод қилинадиган кунларнинг умумий миқдорини қисқартириш ҳисобига эмас, балки корхонанинг фойдаси ҳисобига берилиши керак.

Юқорида санаб ўтилган барча ҳолатларни ҳисобга олиш синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш даврида ўқув таътилларини қонун-қоидага мувофиқ равишда бериш учун зарурдир. Масалан, агар ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умутаълим мактабида ўқиётган шахс ўқув йили мобайнида ўн иш кунидан фойдаланмаган бўлса, кўриб чиқиладиган таътил муддати беш иш кунини ташкил этади (10:2). Бунда туътилнинг барча кунлари учун ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

282

*ХУНАР-ТЕХНИКА БИЛИМ ЮРТЛАРИДА ИШЛАБ ЧИҚАРИШ-
ДАН АЖРАЛМАГАН ҲОЛДА ТАЪЛИМ ОЛАЁТГАН ХОДИМЛАР-
ГА ЎҚУВ ТАЪТИЛЛАРИ ҚАНЧА МУДДАТГА БЕРИЛАДИ?*

Меҳнат кодексининг 253-моддасига мувофиқ, ҳунар-техника билим юртларида таълим олишнинг кечки шаклида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар имтиҳонларга тайёрланиш ва уларни топшириш учун асосий иш жойидаги ўртача иш ҳақи сақ-

ланган ҳолда йил мобайнида камида ўттиз иш кунига ишдан озод қилинадилар.

283

ЎРТА МАХСУС ЎҚУВ ЮРТЛАРИДА ИШЛАБ ЧИҚАРИШДАН АЖРАЛМАГАН ҲОЛДА ТАЪЛИМ ОЛАЁТГАН ХОДИМЛАРГА ҚАНДАЙ ТАЪТИЛЛАР БЕРИЛАДИ?

Ўрта махсус ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган шахсларга бериладиган ўқув таътиллари муддати ўқув курси ва шакли (кечки ёки сиртқи)га боғлиқ бўлади.

Таълимнинг кечки шаклида ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиб даврида ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили куйидаги муддат билан қўшимча таътиллари берилади:

- биринчи ва иккинчи курсларда таълим олаётганлар учун – камида 10 календарь кун;

- учинчи ва ундан кейинги курсларда таълим олаётганлар учун – камида 20 календарь кун.

Ўрта махсус ўқув юртларида таълимнинг кечки шаклида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиб даврида ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили куйидаги муддат билан ўқув таътиллари берилади:

- биринчи ва иккинчи курсларда таълим олаётганлар учун – камида 30 календарь кун;

- учинчи ва ундан кейинги курсларда таълим олаётганлар учун – камида 40 календарь кун.

Ўрта махсус ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётганларга битирув имтиҳонларини тошшириш даврида ва диплом лойҳасини (иштини) тайёрлаш ва ёқлаш даврида бериладиган ўқув таътиллари муддати ўқув шаклига боғлиқ бўлмайди. Ўқувнинг кечки шаклида ўқийдиганлар учун ҳам, сиртқи шаклида ўқийдиганлар учун ҳам битирув имтиҳонларини тошшириш учун ўқув таътили камида ўттиз календарь кун муддат билан берилади. Кўрсатилган ходимларга диплом лойҳасини тайёрлаш ва ёқлаш даврида бериладиган таътил муддати эса икки ойни ташкил этади.

Бундан ташқари, ўрта махсус ўқув юртларининг охириги курсларида ўқувнинг ҳам кечки, ҳам кундузги шаклларида ўқиётган ходимларга диплом лойҳасига материаллар тўплаш учун 30 календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Мазкур таътил

даврида ўқувчиларга умумий асосларда стипендия тайинланади.

284

Олий ўқув юртлирида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга қандай таътиллер берилади?

Олий ўқув юртлирида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга бериладиган ўқув таътиллири муддати ўқув курсига ва бошқа ҳолатларга боғлиқ бўлади. Бу таътиллирни икки гуруҳга бўлиш мумкин. Улардан биринчисини муддати олий ўқув юртидаги ўқув шакли (кечки ёки сиртқи)га боғлиқ бўлган таътиллер ташкил этади. Бу гуруҳга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш даври учун бериладиган таътиллер киради. Иккинчи гуруҳга битирув имтиҳонларини топшириш, диплом лойиҳасини ёқлаш даври учун, шунингдек диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун бериладиган ўқув таътиллири киради. Бу таътиллер муддати ўқув шаклига боғлиқ бўлмайди.

Бинобарин, олий ўқув юртлирида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда кечки шаклда таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш даврида ўртача ҳақи сақланган ҳолда қуйидаги муддат билан ўқув таътиллири берилади:

- биринчи ва иккинчи курсларда таълим олаётганлар учун – ҳар йили камида 20 календарь кун;
- учинчи ва ундан кейинги курсларда таълим олаётганлар учун – ҳар йили камида 30 календарь кун.

Олий ўқув юртлирида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда сиртдан таълим олаётган талабалар учун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ҳар йили қуйидаги муддат билан ўқув таътиллири берилади:

- биринчи ва иккинчи курсларда таълим олаётганлар учун – камида 30 календарь кун;
- учинчи ва кейинги курсларда таълим олаётганлар учун – камида 40 календарь кун.

Ходим олий ўқув юртида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълимнинг кечки ёки сиртқи шаклида билим олаётганидан қатъи назар, битирув имтиҳонларини топшириш даврида унга ўртача иш ҳақи сақланмаган ҳолда камида 30 календарь кун муддат билан ва диплом лойиҳа-

сини тайёрлаш ва ёқлаш даврида тўрт ой муддат билан ўқув таътиллари берилади.

Бундан ташқари, олий ўқув юртларининг охириги курсларида (ҳам кечки, ҳам сиртқи шаклда) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун иш ҳақи сақланмаган ҳолда 30 календарь кун муддат билан таътил берилади. Бу таътил даврида талабаларга умумий асосларда стипендия тайинланади.

4.3. ИЖОДИЙ ТАЪТИЛЛАР

285 ҚАНДАЙ ҲОЛЛАРДА ХОДИМЛАРГА ИЖОДИЙ ТАЪТИЛЛАР БЕРИЛИШИ МУМКИН?

Меҳнат кодексининг 285-моддасига мувофиқ, ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга номзодлик ёки докторлик диссертацияларини яқунлаш, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллар берилади.

Ижодий таътилларни берилган тартиби ва уларнинг муддатлари қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.

286 ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ БИЛАН ИЖОДИЙ ТАЪТИЛЛАРНИНГ ҚАНДАЙ МУДДАТИ БЕЛГИЛАБ ҚЎЙИЛГАН?

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарорига мувофиқ, илмий даражаларга даъвогарлар номзодлик ва докторлик диссертацияларини, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмаларининг муаллифлари қўлёзмаларини яқунлашлари учун шарт-шароит яратиш мақсадида ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан муваффақиятли қўшиб олиб бораётган шахсларга асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда қўйидаги муддат билан ижодий таътил берилади:

- номзодлик диссертациясини ва муаллифлар дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмаларини яқунлашлари учун уч ойгача;

- докторлик диссертациясини яқунлаш учун олти ой-гача.

Ижодий таътиллер учун ҳақ тўлаш белгилаб қўйилган иш ҳақи фонди, шунингдек илмий кадрларни тайёрлаш учун назарда тутиладиган маблағлар доирасида амалга оширилади.

Жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ёхуд иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан ижодий таътиллернинг юқорида кўрсатилган муддати корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан кўпайтирилиши мумкин.

Ижодий таътиллерни бериш ходимга белгиланган йиллик меҳнат таътиллерининг муддатига таъсир этмайди. Иш берувчи ходимнинг хоҳишига кўра меҳнат таътилини ижодий таътилга тўғрилаб бериши шарт.

287 *ДИССЕРТАЦИЯНИ ЯҚУНЛАШ УЧУН ИЖОДИЙ ТАЪТИЛЛАР ҚАЙ ТАРЗДА БЕРИЛАДИ?*

Ижодий таътил:

- давлат олий ўқув юртлари ва илмий-тадқиқот муассасаларининг ходимларига – директор (ректор) томонидан шу муассасалар Илмий кенгашининг тавсияномаси тақдим этилгандан кейин;

- бошқа давлат корхоналари, ташкилотлари ва муассасаларининг ходимларига – вазирлик (идора) томонидан даъвогар биркитиб қўйилган олий ўқув юрти ёки илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кенгашининг тавсияномаси тақдим этилгандан кейин берилади.

Илмий даража даъвогарларига ижодий таътилни расмийлаштириш учун кафедра (шўъба, лаборатория ва ҳоказо) Илмий кенгашга асослантирилган илтимоснома йўллайди.

Ижодий таътил бериш тўғрисидаги тавсияномалар Илмий кенгашлар томонидан илмий ишнинг долзарблигини, ўтказилган тадқиқотлар кўламини ва таътил вақти ичида диссертацияни яқунлаш имкониятларини ҳисобга олган ҳолда берилади.

Илмий кенгашнинг тавсиясида диссертацияни яқунлаш учун зарур бўлган таътилни бериш вақти ва муддатлари кўрсатилади.

Ижодий таътил олган шахслар таътил тугаганидан кейин қилинган иш тўғрисида ҳисобот тақдим этадилар.

288 ДАРСЛИКЛАР ЁКИ ЎҚУВ-УСЛУБИЙ ҚўЛЛАНМАЛАРИНИНГ МУАЛЛИФЛАРИГА ИЖОДИЙ ТАЪТИЛЛАР ҚАЙ ТАРЗДА БЕРИЛАДИ?

Ижодий таътиллар асосий иш жойида давлат олий ўқув юртлари, илмий-тадқиқот муассасаларининг ходимларига дарсликлар ёки ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кенгашининг тавсияномасига биноан берилади.

Иш муаллифлар жамоалари томонидан ёзилганда ижодий таътил муаллифлар жамоасининг барча аъзолари томонидан имзоланган ёзма аризага биноан муаллифлар жамоасининг аъзоларидан бирига берилади. Муаллифлар таътилни ўзаро тақсимлашга ҳам ҳақлидирлар.

Ижодий таътил тугаганидан кейин муаллиф олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасасининг Илмий кенгашига ишнинг қўлёзмаси тариқасидаги ҳисоботни, асосий иш жойидаги муассаса, корхона, тапкилот раҳбарига эса – иш якунлангани тўғрисидаги тасдиқловчи ҳужжатни тақдим этади.

289 НОДАВЛАТ КОРХОНАЛАРИНИНГ ХОДИМЛАРИГА ИЖОДИЙ ТАЪТИЛЛАР ҚАЙ ТАРЗДА БЕРИЛАДИ?

Ижодий таътилларни берип ва уларнинг муддати нодавлат олий ўқув юртлари, илмий-тадқиқот муассасалари, корхоналари, муассасалари ва тапкилотларида жамоа шартномасида (агар у тузилмаган бўлса – иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан) ёхуд ходим билан тузилган меҳнат шартномасида юқорида кўриб чиқилган тартибга мувофиқ равишда белгилаб қўйилади.

УЧИНЧИ ҚИСМ. ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАР ҲАМДА УЛАРНИНГ ИШ ВАҚТИНИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМИДА ТУТГАН ЎРНИ

I БОБ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

290 «ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАР» ТУШУНЧАСИ НИМАНИ АНГЛАТАДИ?

Шартномавий ҳужжатлар жумласига қуйидагилар киради:

- жамоа келишувлари (бош келишув, тармоқ келишувлари, ҳудудий келишувлар);

- корхоналарнинг локал ҳужжатлари (жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, иш сменаси жадвали, таътиллар жадвали, иш вақти ва дам олиш вақти тўғрисидаги, таътиллар тўғрисидаги, иш ҳақи тўлаш тўғрисидаги низомлар ва ҳоказо);

- якка тартибдаги шартномавий ҳужжатлар. Булар жумласига, биринчи навбатда, ходим билан иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси киради. Муаллифларнинг фикрича, меҳнат шартномасига тузатиш киритишни талаб қилмайдиган ходим билан иш берувчи ўртасидаги бошқа келишувларни ҳам якка тартибдаги шартномавий ҳужжатлар жумласига киритиш керак бўлади. Масала, таътилни қисман пуллик компенсация билан алмаштириш ёки таътилни қисмларга бўлиш тўғрисида ходим билан иш берувчи ўртасида эришилган келишув ва ҳоказо.

Кўрсатилган шартномавий ҳужжатларни уларнинг барчаси шартномага асосланиши бирлаштириб туради.

Шу билан биргалликда, шартномавий ҳужжатлар бири-биридан жиддий фарқ қилади. Жумладан, бир хиллари норматив хусусиятга эга (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиби қоидалари, мукофотлаш тўғрисидаги ва бошқа шу каби низомлар), бошқалари (масалан, меҳнат шартномаси) якка тартибдаги хусусиятга эга. Улар бир-биридан амал қилиш соҳасига ва татбиқ этиладиган субъектлари доирасига кўра (**291-саволга қаранг**), амал қилиш муддатига кўра (**292-саволга қаранг**),

улар билан (уларда) тартибга солиниши мумкин бўлган масалалар мазмунига кўра (**300, 301-саволларга қаранг**), қабул қилиниши (тузилиши), ўзгартирилиши ва бекор қилиниши тартибига кўра (**297-саволга қаранг**) фарқланади ва ҳоказо.

Шартномавий ҳужжатлар меҳнат муносабатларини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда тобора салмоқли ўрин тутмоқда. Бу тўла қонунийдир, негаки фуқаролик жамиятининг шаклланиши, бозор муносабатларининг қарор топиши меҳнат муносабатларини қаттиқ марказлашган тартибга солишдан шартномавий тартибга солишга ўтказишни зарурат қилиб қўймоқда. Бу ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини тўлароқ ҳисобга олиш имконини беради, уларнинг ташаббускорлигини ривожлантиришга кўмаклашади.

291 ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАРДА УЛАР ТАТБИҚ ЭТИЛАДИГАН ШАХСЛАР ДОИРАСИ ҚАНДАЙ АНИҚЛАНАДИ?

Якка тартибдаги шартномавий ҳужжатлар ҳақида сўз юритилган ҳолларда, улар кимларга нисбатан татбиқ этилиши ортиқча мураккаблик туғдирмайди. Жумладан, меҳнат шартномаси уни тузган ходимга ва иш берувчига нисбатан татбиқ этилади. Бунда «иш берувчи» атамасини «корхона раҳбари» атамаси билан асло чалкаштирмаслик керак (**биринчи китобга қаранг¹, 15-савол**). Ходим корхонага ишга кирганида меҳнат шартномаси у билан шу корхона ўртасида тузилади, яъни корхона иш берувчидир. Тайинланадиган (сайланадиган) раҳбар шу корхона номидан вакиллик қилади, унинг номидан иш кўради холос. Худди шу боис, корхона раҳбарининг ўзгарishi ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларини қайта кўриб чиқиш учун ва, хусусан, шу важга кўра уни бекор қилиш учун сабаб бўлмайди.

Норматив тусдаги шартномавий ҳужжатлар кимларга нисбатан татбиқ этилишини аниқлаш мураккаброқ. Бу масалани ечишга доир умумий ёндашувлар Меҳнат кодексига мустаҳкамланган.

Чунончи, Меҳнат кодексининг 55-моддасига мувофиқ, жамоа келишувни ваколатли органлари шу келишувни

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

тузган ходимларга ва иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади. Уч тарафлама келишув тузилгани тақдирда, унинг амал қилиши ижро этувчи ҳокимиятнинг тегинши органига ҳам татбиқ этилади.

Меҳнат кодексининг 42-моддаси шуни назарда тутадигани, жамоа шартномаси иш берувчига ва мазкур корxonанинг барча ходимларига, шу жумладан жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳам татбиқ этилади. Корxonанинг бошқа локал ҳужжатлари амал қиладиган шахслар доираси масаласи ҳам аини шундай ҳал этилади.

Шу билан бирга, шуни назарда тутиш керакки, норматив тусдаги шартномавий ҳужжатларда у ёки бу қоида қайси ходимларга нисбатан қўлланилишини ёхуд мазкур ҳужжат тўлалигича қайси ходимларга нисбатан татбиқ этилишини аниқлаштирувчи тафсилотлар мавжуд бўлиши мумкин.

Масалан, жамоа шартномаси мазкур корxonада муайян иш стажига эга бўлган ходимларга корxonа маблағлари ҳисобидан қўшимча, қонун ҳужжатларида белгиланмаган, таътил беришни назарда тутиши мумкин. Албатта, бу ҳолда бундай таътилни олиш ҳуқуқига барча эмас, корxonанинг фақат талаб қилинган стажга эга бўлган ходимларигина эга бўладилар.

Ишлаб чиқариш хусусиятлари ёки ходимлар айрим тоифалари меҳнат вазифаларининг ўзига хослиги фақат шу ходимларга тааллуқли шартномавий ҳужжатлар қабул қилишни тақозо этиши мумкин. Айтайлик, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишувга мувофиқ тасдиқланган смена жадвали фақат корxonанинг иши смени таъкил этилган ходимлари учун татбиқ этилади.

Ходимларнинг айрим тоифалари бажарадиган ишларнинг хусусиятлари кўпинча уларнинг иш вақти ва дам олиш вақтини тартибга солишнинг ўзига хос жиҳатларини акс эттирувчи локал ҳужжатлар қабул қилишни тақозо этади. Жумладан, айрим корxonаларда, масалан, автотранспорт ҳайдовчиларининг иш вақти ва дам олиш вақти, ходимлар айрим тоифаларининг оқилона иш режими тўғрисида низомлар тасдиқланган ва ҳоказо. Шу тариқа, норматив тусдаги шартномавий ҳужжатлар ёки уларнинг айрим қоидалари корxonанинг (тармоқнинг) барча ходимларига нисбатан татбиқ этилмаган ва бошқа

шу каби ҳолларда, бундай ҳужжатда шу ҳужжат ёки ундаги фақат айрим қоидаларгина татбиқ этиладиган ходимлар доирасини аниқ белгилаб қўйиш зарур бўлади.

292

ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАРНИНГ ВА УЛАРДА МАВЖУД БЎЛГАН ҚОИДАЛАРНИНГ АМАЛ ҚИЛИШ МУДДАТИ ҚАНДАЙ АНИҚЛАНАДИ?

Шартномавий ҳужжатнинг, шунингдек унда назарда тутилган қоидаларнинг амал қилиш муддатини аниқлаш – бу ҳужжатнинг кўрсатилган қоидалари юридик кучга эга бўладиган аниқ даврни белгилаб қўйиш демакдир.

Шартномавий ҳужжатларнинг амал қилиш давлари тарафлар келишуви билан аниқланади. Бу даврларнинг энг кўп муддатини, қонун ҳужжатлари, қоида тариқасида, белгилаб қўймайди. Фақат айрим шартномавий ҳужжатлар бу қоидадан истиснодир, хусусан:

- энг кўп амал қилиш муддати Меҳнат кодекси 54-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ уч йилдан ошмайдиган жамоа келишувлари;

- Меҳнат кодексининг 76-моддасида назарда тутилган ҳоллардагина тузилиши мумкин бўлган ва амал қилиши беш йилдан ошмайдиган муддат билан ёки муайян ишни бажариш учун зарур бўлган вақт билан чекланадиган муддатли меҳнат шартномаси (**биринчи китобга қаранг¹, 52-савол**).

Шартномавий ҳужжатларнинг амал қилиш муддатларини белгилашда қонун ҳужжатларида назарда тутилган талаблар ҳисобга олиниши зарур.

Умумий қоидага кўра, шартномавий ҳужжатлар имзоланган кундан ёхуд бевосита мазкур шартномавий ҳужжатда белгилаб қўйилган кундан эътиборан кучга кирилади.

Уларнинг амал қилиш муддати ҳам шу тартибда белгиланади.

Масалан, Меҳнат кодексининг 144-моддасига мувофиқ, таътиллаш жадвали иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб ҳар бир календарь йил учун тасдиқланади.

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

Меҳнат кодекси 41-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ тарафлар томонидан белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлаверади.

Тарафлар белгилаган муддатдан қатъи назар, жамоа шартномаси куйидаги ҳолларда ўз кучини сақлаб қолади:

- корхона қайта ташкил этилганда – шу қайта ташкил этиш даврида, сўнгра жамоа шартномаси тарафлардан бирортасининг ташаббуси билан қайта кўриб чиқиши мумкин (Меҳнат кодекси 43-моддасининг иккинчи қисми);

- корхонанинг мулкдори ўзгарганда – олти ой мобайнида. Бу даврда тарафлар янги жамоа шартномасини тузиш ёки амалдагисини сақлаб қолиш, ўзгартириш ва тўлдириш ҳақида музокаралар бошлашга ҳақли (Меҳнат кодексининг 44-моддаси);

- корхона тугатилганда – тугатиш ишлари олиб борилаётган бутун муддат давомида (Меҳнат кодексининг 45-моддаси).

Бир қатор ҳолларда у ёки бу шартномавий ҳужжатнинг амал қилиш муддати бошқа шартномавий ҳужжатнинг амал қилиш муддатига боғлиқ ҳолда белгиланиши мумкин. Масалан, корхонада қабул қилинган айрим шартномавий ҳужжатлар фақат жамоа шартномаси амал қиладиган даврда юридик кучга эга бўлади.

Агар шартномавий ҳужжатда унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, унда назарда тутилган қоидалар амалдагиси ўзгартирилгунча ёки янгиси қабул қилингунча юридик кучга эга бўлаверади. Ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнат ҳақи тўлаш, иш вақти режими тўғрисидаги низомлар, меҳнат шартномаси ва бошқа шартномавий ҳужжатлар шу тартибда қабул қилинади.

Юқорида кўрсатиб ўтилганидек, шартномавий ҳужжатларни қабул қилаётганда умуман мазкур шартномавий ҳужжатнинг амал қилиш муддатигина эмас, балки ундаги айрим қоидаларнинг ҳам амал қилиш муддати белгилаб қўйилиши мумкин.

Айтайлик, жамоа шартномасининг амал қилиш муддати беш йил этиб белгиланган, унга доир айрим (масалан, уларда меҳнатни муҳофаза қилиш юзасидан назарда тутилган тадбирлар) иловаларни эса тарафлар ҳар йили қайтадан кўриб чиқишга келишиб олганлар.

Шартномавий ҳужжат айрим қоидаларининг амал қилиши муайян ҳолатларга боғлиқ ҳолда белгиланиши мумкинлиги ҳам истисно этилмайди.

Айтайлик, беш йил муддатга қабул қилинган жамоа шартномаси билан корxonанинг ўз маблағлари ҳисобидан айрим ходимлар учун қўшимча таътил назарда тутилган. Бунда тарафлар шундай келишиб олганларки, агар корхона зарур маблағларга эга бўлса, мазкур имтиёз жамоа шартномасининг бутун амал қилиш муддатида юридик кучини сақлаб қолади. Маблағлар бор-йўқлиги эса, мазкур корхонада белгиланган тартибда, масалан, меҳнат жамоасининг умумий йиғилишида (конференциясида) махсус сайланган корхона комиссияси томонидан ҳар йили аниқланади. Яъни, агар мазкур комиссия қўшимча таътилни маблағ билан таъминлаш учун корхонада маблағ йўқ деган хулосага келса, ушбу имтиёзнинг амал қилиши кейинги йилгача тўхтатиб турилади ва комиссия хулосасига кўра корхона зарур маблағларга эга бўлганда қайтадан тикланади.

Шартномавий ҳужжат айрим шартларининг кучга кириши бевосита қонун ҳужжатларида назарда тутилиши мумкин. Хусусан, Меҳнат кодекси 83-моддасининг иккинчи қисми, агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни шартлашилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган иш кунининг (сменасининг) эртасидан кечикмай ишга тушмоғи лозим. Тегинчча, иш берувчи ҳам шу куни ходимга шартномада шартлашилган ишни бериши керак.

293 АМАЛДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ ИШ ВАҚТИНИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИХАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШДА ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАРГА ҚАНДАЙ ВАЗИФАЛАРНИ ЮКЛАЙДИ?

Эслатиб ўтаамиз, 1995 йилда қабул қилинган ва ҳозир амалда бўлган Меҳнат кодексининг асосий мақсади бозор шароитида меҳнат муносабатларининг самарали ҳуқуқий тартибга солинишини таъминлашдан иборат. Аввалги Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда, Меҳнат кодекси ходимлар учун меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг минимал даражасини белгилаб қўйгани ҳолда, меҳнат муносабатларининг субъектларига меҳнат муносабатларини тартибга солиш билан боғлиқ масалаларнинг аксариятини шартномавий асосда, ўзаро манфаатдорликларини ҳисобга олиб мустақил равишда ечишда кенг имкониятлар беради.

Биобарин, меҳнат муносабатлари эндиликда кўп жиҳатдан барча учун олдиндан марказлаштирилган тартибда ёзиб қўйилган нормалар бўйича эмас, балки ҳар бир корхонада (тармоқда) бевосита меҳнат муносабатлари субъектлари ёки уларнинг вакиллари томонидан мустақил равишда ишлаб чиқилган нормалар асосида йўлга қўйилади. Айни шу сабабли ҳозирда жамоа келишувлари, жамоа шартномаси ва шартномавий тусдаги бошқа норматив ҳужжатларнинг, шунингдек ходим билан иш берувчи ўртасида тузиладиган меҳнат шартномасининг тутган ўрни анча ошди.

Айтилганлардан шундай хулоса чиқадики, корхонада меҳнат муносабатларининг ташкил этилиши эндиликда шартномавий тусдаги ҳужжатлар борлигига ва уларнинг мазмунига бевосита боғлиқ бўлади. Бироқ барча зарур масалаларни уларда тўлиқ ва тўғри тартибга солиш учун Меҳнат кодекси қандай имкониятлар беришини ва меҳнат муносабатлари шартномавий ҳужжатларда қай тарзда тартибга солинишини билиш керак.

Биринчи навбатда, амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ шартномавий ҳужжатларга юкланадиган вазифаларнинг моҳиятини аниқлаб олиш ва тушуниш муҳимдир. Бу вазифаларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишдаги аҳамиятига кўра учта асосий гуруҳга ажратиш мумкин:

1) қонун ҳужжатлари нормаларини аниқлаштириш **(294-саволга қаранг)**;

2) қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар даражасини ошириш **(295-саволга қаранг)**;

3) қонун ҳужжатларида тартибга солинмаган масалаларни ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш **(296-саволга қаранг)**.

294

ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ НОРМАЛАРИНИ ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАР БИЛАН ҚАЙ ТАРЗДА АНИҚЛАШТИРИШ МУМКИН?

Меҳнат муносабатларини марказлаштирилган ҳолда тўла тартибга солишнинг кўп йиллик амалиёти ўзининг ишончсиз эканлигини яққол кўрсатди. Қонун ҳужжатларида марказлаштирилган тартибда назарда тутилган айрим нормаларни кўпгина корхоналарда бажарилаётган вазифаларнинг хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда

қўллашнинг амалда иложи йўқ эди. Худди шу сабабли ҳозирги Меҳнат кодекси тегишли корхонанинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда локал тартибда аниқлаштирилган тақдирдагина амалиётда қўлланилиши мумкин бўлган талай қоидаларни назарда тутлади.

Масалан, Меҳнат кодекси 130-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, иш берувчининг фармойиши билан айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Бинобарин, агар корхонада бу масала Меҳнат кодексининг 130-моддасида назарда тутилган тартибда аниқлаштирилмаган бўлса, иш берувчи айрим ходимларни дам олиш кунлари ишларга ёки навбатчиликларга жалб этишга ҳақли эмас (**муфассалроқ билиш учун 93, 113-саволларга қаранг**).

Иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланиш билан боғлиқ бошқа талай масалалар ҳам шу тартибда аниқлаштирилмоғи лозим.

Шу тариқа, қонунчилик нормаларини аниқлаштиришнинг моҳияти уларни қўллаш шартлари ва тартиби қонун ҳужжатларининг ўзи билан эмас, балки у ёки бу шартномавий ҳужжат билан белгиланишидан иборатдир.

295 *ХОДИМЛАР ҲУҚУҚИЙ КАФОЛАТЛАРИНИНГ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИДА НАЗАРДА ТУТИЛГАН ДАРАЖАСИ ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАР БИЛАН ҚАЙ ТАРЗДА ОШИРИЛИШИ МУМКИН?*

Тушунтириш бериб ўтилганидек, Меҳнат кодексига ходимлар меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг энг кам даражасигина мустақамлаб қўйилган (**муфассалроқ билиш учун 4-саволга қаранг**). Шартномавий тусдаги ҳужжатларда ходимларнинг қонун ҳужжатларидагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари белгилаб қўйилиши имкониятини бевосита назарда тутувчи Меҳнат кодекси 4-моддасининг иккинчи қисми меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг қонун ҳужжатларида кафолатланган минимал даражасини ошириш учун умумий ҳуқуқий асосдир.

Шунга эътибор бериш керакки, ходимлар ҳуқуқий кафолатларининг қонун ҳужжатларида назарда тутилган даражаси турли вариантлардаги шартномавий ҳужжатлар билан оширилиши мумкин бўлиб, уларни аниқлаб олиш учун учта асосий гуруҳга бўлиш мумкин.

1. Агар ҳуқуқий норма у ёки бу кафолатни истисносиз барча ходимлар учун назарда тутса, шартномавий ҳужжатларда айни ўша кафолатларни, аммо анча юқорироқ даражада белгилаб қўйиш мумкин.

Масалан, корхонанинг барча ходимлари учун меҳнат таътилининг энг кам муддатини 18 (қонун ҳужжатларида назарда тутилган 15 ўрнига) иш кунидан иборат этиб белгилаш мумкин.

2. Агар ҳуқуқий норма у ёки бу кафолатни ходимларнинг фақат айрим тоифалари учун назарда тутса, шартномавий ҳужжатларда айни ўша кафолатни белгилаш, аммо уни корхонада ишловчи шахсларнинг анча кенгроқ доирасига татбиқ этиш ёки бу кафолатнинг даражасини ошириш, лекин бунда қонун ҳужжатларида белгиланган шахслар доирасини қолдириш ёки, бўлмаса, кафолатни ошириш ва, бир пайтда, шахслар доирасини кенгайтириш мумкин.

Масалан, Меҳнат кодексига, маълумки, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга ҳамда I ва II гуруҳ ногиронларига 30 календарь кундан иборат узайтирилган таътил белгиланган. Корхонанинг шартномавий ҳужжатлари билан, биринчидан, ана шу шахслар учун бу таътилни анча узайтирилган муддатини (масалан, 36 календарь кун) назарда тутиш мумкин; иккинчидан, 30 календарь кундан иборат узайтирилган таътил, Кодексда кўрсатилганлардан ташқари, корхонанинг бошқа ходимларига ҳам (масалан, корхонада 15 йилдан ортиқ ишлаганларга) белгиланишини назарда тутиш мумкин; учинчидан, муддати 36 календарь кундан иборат узайтирилган таътил ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга, I ва II гуруҳ ногиронларига, шунингдек корхонада 15 йилдан ортиқ ишлаган ходимларга белгиланишини назарда тутиш мумкин.

3. Шартномавий ҳужжатларда ходимлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳуқуқлар ва кафолатлар белгилаб қўйилиши мумкин.

Масалан, корхона ходимларига қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган қўшимча таътилар (айтайлик, узлуксиз иш стажи учун ва ҳоказо) белгилаб қўйилади.

Шунга эътибор бериш керакки, Меҳнат кодекси 4-моддасининг учинчи қисми меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинмаган масалалар меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида ҳал қилинишини тўғридан-тўғри назарда тутати.

Қонун ҳужжатларида тартибга солинмаган (ҳуқуқдаги очиқ қолган жойлар) ёхуд локал тартибга солиш жумласига киритилганлиги ёки бу соҳа давлатнинг аралашуви учун унчалик аҳамиятли эмаслиги сабабли қонунлар (давлат) йўли билан тартибга солиш соҳасидан атайин чиқарилган меҳнат муносабатлари ёки унинг таркибий қисмлари шартномавий ҳужжатлар билан ҳуқуқий тартибга солиниши мумкин.

Масалан, илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодекси иш кунининг қисмларга бўлинишини тартибга солувчи алоҳида нормани (63-модда) ўз ичига олган эди. Меҳнат кодекси бу масалани тартибга солмайди. Бинобарин, ҳозир иш кунини қисмларга бўлиш ва бу ҳолда ходимга берилиши мумкин бўлган компенсациялар тўғрисидаги қарор шартномавий тартибда қабул қилиниши мумкин.

Навбатчиликда туриш амалиёти қўлланилаётган корхоналарда ходимларни навбатчиликка қўйиш тартибини шартномавий ҳужжатда тартибга солиш керак бўлади. Негаки, бу масала ҳам амалдаги қонун ҳужжатларида тартибга солинмаган (**учинчи қисмга қаранг, 7-илова**).

Амалиётда кўпинча: ходим у ёки бу сабаб билан иш вақтида корхонадан ташқарига қай тартибда чиқиб келиши мумкин; ходимга иш вақтида чекишни ман этиш мумкинми; ходим ишга келмай қолгани сабаби ҳақида иш берувчини хабардор қилиши шартми ва хабардор қилиш муддатини белгилаб қўйиш мумкинми, деган ва бошқа шу сингари саволлар пайдо бўлади. Давлат аралашуви учун унчалик аҳамиятли бўлмаган шу каби масалалар ҳам ҳар бир корхонада шартномавий ҳужжатлар билан тартибга солиниши мумкин.

Аммо бунда амалдаги қонун ҳужжатларида тартибга солинмаган масалаларни шартномавий ҳужжатларда тар-

тибга солиш корхонада қандай хоҳласалар, шундай амалга оширилади, деган тасаввур пайдо бўлмаслиги керак. Шунинг эса тутиш керакки, қонун ҳужжатлари чиндан ҳам корхона у ёки бу масалани тартибга солишнинг ҳар қандай вариантыни танлашга тўсқинлик қилмайди, аммо танланган вариант бошқа талабларга зид келмаслиги ва ходимларнинг аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганига нисбатан ёмонлаштирмаслиги керак (**муфассалроқ билиш учун 297-саволга қаранг**).

Масалан, корхонада иш кунининг кундалик дам олишнинг қонун ҳужжатларида белгиланган муддатини (камида узлуксиз ўн икки соат, **муфассалроқ билиш учун 144-саволга қаранг**) таъминламайдиган тарзда қисмларга бўлинишини назарда тутиш мумкин эмас.

297 *ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАРДА ИШ ВАҚТИНИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИХАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШГА ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ ҚАНДАЙ УМУМИЙ ТАЛАБЛАР Қўяди?*

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари меҳнат муносабатларини шартномавий тартибга солишга муайян талаблар қўяди. Китобнинг ушбу бўлими иш вақтини ва дам олиш вақтини шартномавий ҳужжатларда тартибга солишга бағишланганлиги боис ана шу талаблардан асосийларини эслатиб ўтамиз.

Биринчи. Тегинли шартномавий ҳужжатни қабул қилишнинг қонун ҳужжатларида белгиланган тартибига риоя этилиши зарур. Бу талабнинг бузилиши бир қатор ҳолларда ана шу ҳужжатни тўла ёки унинг айрим қоидаларини ғайриқонуний деб топишга олиб келиши мумкин.

Айтайлик, корхонанинг жамоа шартномаси Меҳнат кодексининг 130-моддаси биринчи қисмида назарда тутилган қонуний асосларда айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этиш ҳолларини (асосларини) ва тартибини белгилайди. Шунга қарамай, агар шартноманинг ўзи белгиланган тартиб бузилган ҳолда тасдиқланган бўлса, яъни меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) томонидан маъқулланмаган бўлса ёки меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) эмас, балки, масалан, акциядорлар йиғилиши томонидан ёки касаба уюшмаси йиғилишида маъқулланган бўлса, жамоа шартномасининг мазкур қоидаси юридик кучга эга бўлмайди.

Иккинчи. Меҳнат кодексининг айрим моддаларида тегишли масала у ёки бу шартномавий ҳужжатда (ҳужжатларда) тартибга солиниши мумкинлиги назарда тутилган. Бу шуни англатадики, агар бу масала ўзга эмас, айнан Меҳнат кодексига кўрсатилган шартномавий ҳужжатларда тартибга солинган бўлсагина юридик кучга эга бўлади.

Жумладан, Меҳнат кодексининг айрим моддаларида ушбу масалани жамоа келишувлари, жамоа шартномаси билан, агар улар тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан тартибга солиш мумкинлиги кўрсатилган (Меҳнат кодекси 117-модданинг иккинчи қисми ва 137-моддасига қаранг). Бинобарин, ана шу моддаларда назарда тутилган масалаларни фақат уларда кўрсатилган шартномавий ҳужжатлар билан ёки уларда белгиланган тартибда тартибга солиш мумкин.

Шу билан бирга, масалан, Меҳнат кодекси 123-моддасининг биринчи қисми тартибга солишнинг бошқача вариантини назарда тутди. Унга кўра, иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўлланиш тартиби жамоа шартномасида белгиланади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади. Шунга ўхшаш талаб Меҳнат кодекси 130 ва 132-моддаларининг биринчи қисмида назарда тутилган ва ҳоказо. Бу шуни билдирадики, Кодекс моддаларида назарда тутилган масалалар бошқа норматив ҳужжатлар билан, шу жумладан жамоа шартномалари билан тартибга солиниши мумкин эмас.

Ва ниҳоят, агар моддада масалани қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солиш мумкинлиги кўрсатилган бўлса (Меҳнат кодекси 127-моддасининг тўртинчи қисмига қаранг), биринчи навбатда, бу масала умуман қонун ҳужжатларида тартибга солинган-солинмаганини ва қандай тартибга солинганини аниқлаш зарур. Агар бу масала қонун ҳужжатлари билан тартибга солинган бўлса, шуни эсда тутиш керакки, унда белгилаб қўйилган кафолатлар даражаси шартномавий ҳужжатлар билан пасайтирилиши мумкин эмас, аммо зарурат бўлгани тақдирда, агар корхона етарлича тегишли маблағларга эга бўлса, улар оширилиши мумкин.

Учинчи. Шартномавий тусдаги ҳужжатлар ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганига

нисбатан ёмонлаштирмаслиги керак. Агар у ёки бу шартномавий ҳужжат бу талабга зид равишда ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида кафолатланганига нисбатан ёмонлаштиришни назарда тутса, бу ҳужжатнинг тегишли бандлари (шартлари) ҳақиқий эмас деб топилади. Негаки, Меҳнат кодексининг 5-моддасига кўра, улар юридик кучга эга эмас.

Айтайлик, амалдаги қонун ҳужжатларини билмаслик туфайли меҳнат жамоаси иш берувчига ходимларни уларнинг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга йўл қўядиган ҳолатлар рўйхатини назарда тутувчи жамоа шартномасини тасдиқлаган (аввалги Меҳнат қонунлари кодекси пунга йўл қўяр эди). Жамоа шартномасининг бу қоидаси ҳақиқий эмас, чунки ходимнинг кафолатлари даражасини Меҳнат кодекси 124-моддасининг ходимни ўзининг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга йўл қўйилмаслигини назарда тутувчи талабига нисбатан пасайтиради.

Тўртинчи. Шартномавий ҳужжатларнинг босқичма-босқичлик қоидасига қатъий риоя этиш зарур. Чунончи, жамоа шартномаси ходимнинг аҳволини жамоа келишуввида (бош, тармоқ, ҳудудий жамоа келишувларида) назарда тутилганига қараганда, корхонанинг айрим локал ҳужжатлари – жамоа шартномасида назарда тутилганига қараганда, ходим билан тузилган меҳнат шартномаси – тегишинча жамоа келишуввида, шунингдек жамоа шартномасида ёки корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирмаслиги керак. Масалан, агар жамоа шартномаси шу корхонанинг барча ходимларига иш стажи учун корхона ҳисобидан қўшимча таътиллар беришни назарда тутса, мазкур корхонанинг у ёки бу ходими билан тузилган меҳнат шартномасида у бундай таътилни олиш ҳуқуқидан фойдаланмаслигини назарда тутиш мумкин эмас. Агар, шунга қарамай, меҳнат шартномасига тегишли шарт киритилган бўлса, уни ҳақиқий эмас деб топиш керак бўлади.

Бешинчи. Шартномавий ҳужжатларда камситиш хусусиятидаги бирон-бир қоида бўлмаслиги керак, яъни улар жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкый ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди ва жамоат бирлашмаларига мансублигига, шунингдек ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа

жиҳатларга қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида бирон-бир чеклашлар ёки имтиёзлар белгилаши мумкин эмас.

Олтинчи. Иш вақти масалаларини шартномавий ҳужжатларда тартибга солишда унинг дам олиш вақти билан ўзаро алоқасини ҳисобга олиш зарур ва аксинча (**2-саволга қаранг**). Масалан, Меҳнат кодексининг 123-моддасига мувофиқ, корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилганда кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Айтайлик, корхонада сменанинг муддати ўн икки соат ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун бир соатлик танаффус бўлган иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилган. Ушбу ҳолда Меҳнат кодекси 123-моддасининг талабларига риоя этилади. Лекин жадвални тузишда Меҳнат кодекси 128-моддасининг ишнинг тугаши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлмаслигини назарда тутувчи талаблари ҳам ҳисобга олиниши муҳимдир. Бинобарин, бу талабни бажариш учун ё смена муддатини қисқартириш керак, ё сменалар жадвалида сменаларнинг шундай алмашинувини назарда тутиш керакки, токи кундалик дам олишнинг қонунда кафолатланган муддати таъминлансин.

298

АГАР КОРХОНАДА ЛОКАЛ ҲУЖЖАТЛАР БЎЛМАСА ИШ ВАҚТИНИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШ ҚАНДАЙ АМАЛГА ОШИРИЛАДИ?

Меҳнат кодекси ходимларга меҳнат муносабатлари соҳасида, шу жумладан иш вақти ва дам олиш вақти соҳасида берилиши лозим бўлган кафолатларнинг энг кам даражасини мустаҳкамлаб қўйган. Бу кафолатлар мажбурийдир. Шу сабабли, ҳатто корхонада локал ҳужжатлар қабул қилинмаган ёки ходим меҳнат шартномаси ёзма шаклда тегишлича расмийлаштирилмасдан амалда ишга қўйилган тақдирда ҳам, у энг кам даражаси қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган барча кафолатлардан фойдаланиш ҳуқуқига эга. Бу шуни билдирадики, бундай корхоналарда ходимлар мазкур тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатларида белгиланган муддатдан ортиқ кундалик ишга ёки ўз розилиқларисиз иш вақтидан ташқари ишга

жалб этилишлари мумкин эмас. Шунингдек улар қонун ҳужжатларида белгиланганидан кам бўлмаган муддат билан дам олишнинг барча турларидан фойдаланиш ҳуқуқига эгадирлар ва ҳоказо. Бопқача айтганда, қонун ҳужжатларида назарда тутилган барча кафолатлар уларга татбиқ этилади.

Шу билан бирга, меҳнат муносабатларининг Меҳнат кодекси локал тартибга солиш соҳасига киритадиган қўпгина масалалар бевосита ҳар бир ходим билан тузиладиган меҳнат шартномасида шартлашиб қўйилиши мумкин. Аммо бунда шартномавий ҳужжатлар билан қайси масалалар тартибга солиниши кераклигини, қайсилари – мумкинлигини ва улардан қайсилари фақат локал ҳужжатлар билан тартибга солинишини аниқ тасаввур этмоқ лозим. Негаки, Меҳнат кодекси улардан қўпларини меҳнат шартномаси билан тартибга солишга йўл қўймайди (**муфассалроқ билиш учун 304-саволга қаранг**).

Корхонада иш вақти ва дам олиш вақти масалаларини тартибга солувчи локал ҳужжатларнинг қабул қилиниши нафақат ходимларнинг манфаатларига, балки қўп даражада иш берувчиларнинг ҳам манфаатларига жавоб беради. Локал ҳужжатларнинг йўқлиги меҳнат муносабатларини ташкил этишни анча қийинлаштиради. Чунки бундай ҳолда ходимлар меҳнатини ва дам олишини ташкил этиш билан боғлиқ талай масалаларни (иш ҳафтасининг тури, иш вақти режими ва ҳоказо) иш берувчи ҳар бир ходим билан тузиладиган меҳнат шартномасида шартлашиб қўйишга мажбур бўлади (**муфассалроқ билиш учун 303-саволга қаранг**).

Яна шуни ёдда тутиш керакки, корхонада тегишли локал ҳужжатлар бўлмаса, иш берувчи бир қатор бопқча масалаларни ҳам ҳал қила олмайди. Масалан: ҳатто ишлаб чиқариш зарурати талаб этса ҳам ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этиш (**муфассалроқ билиш учун 92-саволга қаранг**); ишлаб чиқариш зарурати ёки бекор туриб қолиш муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бопқча ишга ўтказиш (**биринчи китобга қаранг**¹ **184-савол**); ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги учун меҳнат шартномасини бекор қилиш (**биринчи китобга қаранг**,² **334-савол**); моддий

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

² Ўша жойда.

бойликлар билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирадиган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиш **(биринчи китобга қаранг,¹ 534-савол)** кабилар шулар жумласидандир.

Агар илгари барча кўрсатиб ўтилган ва бошқа талай масалалар марказлашган тартибда, муаян корхонанинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олмасдан ҳал этилган бўлса, ҳозирги вақтда Меҳнат кодекси уларни корхонанинг ўзи томонидан локал тартибга солиш имконини беради. Корхонада тегишли локал ҳужжатлар йўқлиги ёки бундай ҳужжатларда кўриб чиқиладиган масалалар тартиботи йўқлиги улар тартибга солинмай қолганлигини билдиради.

299 *ИШ ВАҚТИНИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИ-
ХАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШ СОҲАСИДА ХОДИМЛАРНИНГ
ВАКИЛЛИК ОРГАНЛАРИ ТАЛАЙ ВАКОЛАТЛАРГА ЭГА. КОР-
ХОНАДА ШУНДАЙ ОРГАНЛАРНИ ТУЗИШ ШАРТМИ?*

Вакиллик органини тузиш ходимларнинг ҳуқуқи бўлиб, улар ўз манфаатларини ҳимоя қиладиган ва ифода-лайдиган органни тузиш ёки тузмасликни мустақил равишда ҳал этадилар. Эслатиб ўтамиз, Меҳнат кодекси 21-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) меҳнат муносабатларида ходимларнинг манфаатларини ифодалашни ва ҳимоя қилишни ишониб топширадиган органни мустақил равишда аниқлайди, бу органнинг миқдорий таркиби ва ваколатлари муддатини белгилайди **(биринчи китобга қаранг,² 356-савол)**.

Меҳнат кодексида меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини касаба уюшмалари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа вакиллик органлари амалга ошириши мумкинлиги назарда тутилган, уларнинг мақоми белгиланган, вакиллик органларининг ҳуқуқлари мустақамлаб қўйилган, иш берувчининг бу органларга нисбатан мажбуриятлари тартибга солинган, вакиллик органларининг қонуний фаолиятига тўсқинлик қилишга йўл қўйилмаслиги кўрсатиб ўтилган ва ҳоказо. Корхонада меҳнатни ташкил этиш билан боғлиқ кўпгина масалалар, шу жумладан иш вақтини ва дам олиш вақтини

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

² Ўша жойда.

тартибга солиш иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда ҳал этилиши ходимлар манфаатларини ҳимоя қилишнинг энг муҳим кафолати ҳисобланади. Бундай тартиб ҳам ходимларнинг, ҳам иш берувчиларнинг манфаатларини ҳисобга олувчи келишилган қарорларни қабул қилиш ва уларни локал ҳужжатларда мустаҳкамлаб қўйиш имконини беради.

Шу туфайли, корхона ходимлари касаба уюшмаси қўмитасини ёки бошқа вакиллик органини сайламаган бўлсалар, улар талай масалаларни, шу жумладан корхонада иш вақтини ва дам олиш вақтини тартибга солиш билан боғлиқ масалаларни ҳал қилиш чоғида ўз манфаатлари ифода этилишини таъминлаш имкониятидан ўзларини маҳрум этадилар.

300 *ИШ ВАҚТИГА ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИГА ТААЛУҚЛИ ҚАЙСИ МАСАЛАЛАРНИ МАЖБУРИЙ ТАРТИБДА ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАР БИЛАН ТАРТИБГА СОЛИШ КЕРАК БЎЛАДИ?*

Олдинги саволларга берилган жавоблар шундан далолат берадики, ҳозирги вақтда шартномавий тартибга солишга етарлича эътибор қаратилган корхоналардагина меҳнат муносабатларини ташкил этишда муваффақиятга эришиш мумкин. Бунинг учун Меҳнат кодекси шартномавий тартибга солиш соҳасига киритадиган масалалар рўйхатини билиш ва аниқ тасаввур этиш ўта муҳимдир. Шу сабаби, корхонада шартномавий ҳужжатларни ишлаб чиқишга киришишдан олдин, биринчи навбатда, Меҳнат кодекси тегишли моддаларининг талабларини таҳлил қилиш ва Кодекс шартномавий тартибга солиш соҳасига киритадиган ёки уларни шартномавий тарзда тартибга солиш имконини берадиган масалалар рўйхатини тайёрлаш керак бўлади. Буни ойдинлаштириш учун ана шу рўйхатни икки гуруҳдаги масалаларга бўлиш мақсадга мувофиқдир.

Биринчи гуруҳга тартибга солинмаса корхонада меҳнат муносабатларини Меҳнат кодекси талаб этганидек ташкил этиш мумкин бўлмайдиган масалаларни киритиш керак бўлади. Бу гуруҳга албатта корхонанинг шартномавий ҳужжатлари билан тартибга солиниши керак бўлган масалалар киритилади (**ушбу саволга доир иловлага қаранг**).

Зарурат ва маблағлар бўлгани тақдирда у ёки бу корхонада шартномавий ҳужжатлар билан тартибга солиниши мумкин бўлган қолган барча масалалар иккинчи гуруҳни ташкил этади (**301-саволга доир иловага қаранг**).

Шунга эътибор бериш керакки, биринчи гуруҳга бир қарашда ҳар бир корхонада тартибга солиниши шарт деб ҳисобланмайдиган кўпгина масалалар киритилган. Бу, корхонада муайян ҳолатлар мавжуд бўлганидагина, улар тартибга солиниши шарт бўлиши билан изоҳланади. Шу сабабли, қайси масалани тартибга солиниши шарт бўлган масалалар жумласига киритиш кераклигини ойдинлаштириш учун уларни дастлаб қуйидаги гуруҳларга бўлиб кўриб чиқамиз:

1) бирон-бир шартлар ва ҳолатларсиз корхона шартномавий ҳужжатларида тартибга солиниши шарт бўлган масалалар. Булар жумласига, масалан, қуйидагилар киради: иш ҳафтаси турини, иш вақти режимини, меҳнат таътилларини бериш навбатини аниқлаш. Турган гапки, ушбу масалаларни аниқ тартибга солмасдан туриб корхонада меҳнатни нормал ташкил этиш, ходим томонидан ҳам, иш берувчи томонидан ҳам ҳуқуқларнинг рўёбга чиқарилиши ва мажбуриятларнинг бажарилиши мумкин эмас;

2) корхонада муайян меҳнат шарт-шароитлари мавжуд бўлгани тақдирда шартномавий тартибга солиниши талаб қиладиган масалалар. Чунончи, агар корхонада меҳнат шароити ноқулай иш жойлари бўлса, шу муносабат билан бу корхонада кўшимча равишда яна бир қатор масалаларни албатта тартибга солиш (меҳнат шароитлари ноқулай ишларни бажаришда иш вақтининг аниқ муддатини белгилаш, шундай шароитларда ишлаганлик учун кўшимча таътиллارни бериш тартиби ва шартларини белгилаш ва ҳоказо) керак бўлади;

3) корхона зиммасига юклатилган вазифаларни бажаришда меҳнатнинг нормал шароитларидан четга чиқиш мумкинлиги истисно этилмайдиган (дам олиш ва байрам кунларида ишларга, иш вақтидан ташқари ва тунги ишларга жалб этиш ва ҳоказо) ҳолларда шартномавий тартибга солиниши талаб қиладиган масалалар. Бундай корхоналарда ходимларни шундай ишларга жалб этиш тартиби ва шартлари, уларни ҳисобга олиш ва компенсация тўлаш тартиби, шунингдек бу билан боғлиқ талай бошқа масалалар шартномавий ҳужжатларда белгилаб қўйилиши керак.

Кўрсатилган рўйхатни тузишда амалий ёрдам кўрсатиш учун ушбу саволга доир иловада учта устундан иборат жадвал келтирилган.

Биринчи устунда Меҳнат кодексининг мазкур масала шартномавий тартибга солиш соҳасига киритилганлигини назарда тутувчи тегишли моддасига ҳаволалар қилинган.

Жадвалнинг иккинчи устунда шартномавий тартибга солишни талаб қилувчи масалалар мазмуни келтирилган.

Ва ниҳоят, учинчи устунда ушбу масала тартибга солиниши керак бўлган шартномавий ҳужжатларнинг номи келтирилган.

Иккинчи ва учинчи устунларнинг мазмунини батафсилроқ кўриб чиқамиз. Жадвалнинг иккинчи устунда у ёки бу тартиб рақами остида асосий масала кўрсатилган, унинг остида Меҳнат кодексига кўра ҳар бир корхонада ёки фақат муайян шарт-шароитларга эга бўлган корхоналарда тартибга солиниши лозим бўлган муайян иккиламчи масалалар келтирилган. Чунончи, иш вақти режими тааллуқли масалаларни тартибга солишда (**жадвалнинг 1-бандига қаранг**), масалан, фақат бир сменада ишлайдиган корхоналарда бир суткадаги сменалар сонини, ишланадиган ва ишланмайдиган кунлар навбатланишини, бир сменада ишлайдиган корхоналарда ходимларнинг сменадан сменга ўтиши тартибини белгилаб қўйиш зарурати йўқ. Бу масалаларни тартибга солиш кўп сменали режимда ишловчи корхоналар учун мажбурийдир.

Жадвалнинг 4-банди мазмуни қўшимча тушунтиришни талаб қилиши мумкин.

Шуни билиш керакки, жадвалнинг бу бандида ходимни иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш тартиби ҳақида сўз юритилаётгани йўқ, чунки бу асосан қонун ҳужжатлари билан тартибга солинган (иш вақтидан ташқари ишга фақат ходимнинг розилиги билан жалб этиш мумкинлиги, бундай ишга жалб этишнинг энг кўп муддати ва чегаралари Меҳнат кодексининг 124 ва 125-моддаларида назарда тутилган, **муфассалроқ билиш учун 101-111-саволларга қаранг**). Бу банд мазмунига кўра, корхоналарга фақат ходимлар иш вақтидан ташқари бажарган ишларни ҳисобга олиш тартибини белгилаб қўйишгина таклиф қилиниб, Меҳнат кодекси 125-моддасининг иккинчи қисмига

мувофиқ, улар ходимлар томонидан нормал шароитларда ишланган иш вақтидан алоҳида ҳолда ҳисобга олиниши керак (**3-илованинг 15-бандига қаранг**).

Айтилганлардан шундай хулоса чиқадики, ҳар бир корхона бу жадвалдан фойдаланишда тартибга солиниши меҳнат муносабатларини ташкил этиш учун зарур бўлган масалаларнигина эътиборга олади.

Яна шуни билиш муҳимки, жадвалга киритилган масалалар учинчи устунда кўрсатилган шартномавий ҳужжатлардагина тартибга солиниши мумкин. Бу устун мазмунидан кўринадики, кўрсатилган масалаларнинг ҳаммаси ҳам якка тартибдаги шартномавий тарзда, яъни ходим билан иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси билан тартибга солинавермайди (**масалан, жадвалнинг 6-бандига қаранг**).

Айрим масалалар фақат локал ёки якка тартибдаги шартномавий тарзда тартибга солиш соҳасига киритилган бўлиб, бирон-бир бошқа ҳужжатда, шу жумладан шартномавий тусдаги ҳужжатларда (масалан, жамоа келишувиди) тартибда солиниши мумкин эмас (**жадвалнинг 1, 2, 4-банди ва бошқа бандларига қаранг**).

Учинчи устунда у ёки бу масала рўпарасида бир ёки бир нечта аниқ шартномавий ҳужжат кўрсатилган бўлиб, шу масалани айнан улар билан тартибга солиш керак бўлади (**жадвалнинг 5, 8-бандларига қаранг**).

Айрим ҳолларда у ёки бу шартномавий ҳужжат билан тартибга солиш мумкинлиги корхонада бошқа шартномавий ҳужжат бор-йўқлигига боғлиқ қилиб қўйилади. Масалан, жадвалнинг иккинчи ва олтинчи бандларида кўрсатилган масалалар, агар мазкур корхонада жамоа шартномаси тузилмаган бўлсагина, иш берувчи билан касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасида тузилган келишувда тартибга солиниши мумкин. Агар жамоа шартномаси меҳнат жамоаси томонидан тасдиқланган бўлса, тегишли бандларда кўрсатилган масалалар айнан жамоа шартномасида тартибга солиниши керак.

Қуйида келтирилган жадвалда фақат иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли масалалар келтирилган. Мазкур рўйхатни тўлдириш учун Меҳнат кодексининг бошқа бўлимларидан масалаларни танлаб олиш худди шундай тартибда амалга оширилиши мумкин.

Шартномавий ҳужжатларда тартибга солиниши керак бўлган иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли масалалар

Меҳнат кодекси моддалари	Масалаларнинг мазмуни	Шартномавий ҳужжатнинг номи
1	2	3
Меҳнат кодекси 120-моддасининг биринчи қисми	<p>1. Иш вақти режими:</p> <ul style="list-style-type: none"> - иш ҳафтасининг турини аниқлаш (икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси); - кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддатини, ишнинг бошланиш ва тугаш вақтини, шунингдек ишдаги танаффуслар вақтини белгилаш; - сутка давомидаги сменалар сонини, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашинишини, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартибни белгилаш. 	Ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса, - ходим билан иш берувчининг келишувига биноан.
Меҳнат кодекси 125-моддасининг иккинчи қисми	<p>2. Иш вақтини ҳисобга олиш тури:</p> <ul style="list-style-type: none"> - корхонада иш вақтини ҳисобга олишнинг қайси тури қўлланилишини аниқлаш (кунбай ёки жамланган). 	Жамоа шартномаси билан, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касабаси уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб.
Меҳнат кодекси 123-моддасининг биринчи қисми	<p>Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилганда:</p> <ul style="list-style-type: none"> - ҳисобга олинадиган давр муддатини (кўпи билан бир йил) ва иш берувчи билан меҳнат муносабатларида турган барча тоифадаги ходимлар учун шу даврга мос келувчи иш вақти нормасини аниқлаш; - иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш қўлланиш тартибини ва ҳисобга олинадиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда туланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирларни белгилаш. 	

1	2	3
<p>Меҳнат кодекси 177-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>3. Услубиёт асосида ходимларга белгиладиган иш вақтининг қисқартирилган муддати (23, 24 саволларга қаранг):</p> <p>- иш жойларини аттестациялаш натижаларига кўра, ходимлар бажарган ишнинг сифатига ишлаб чиқаришнинг зарарли омилини таъсир этадиган ишларнинг рўйхатини ва уларни бажаришда иш кунининг (сменанинг) муайян муддатини белгилаш.</p>	<p>Тармоқ (тариф) келишувлари, жамоа шартномаси билан, агар улар тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб.</p>
<p>Меҳнат кодекси 125-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>4. Иш вақтидан ташқари иш:</p> <p>- ҳар бир ходим томонидан иш вақтидан ташқари вақтда амалда ишланган соатларни махсус ҳисобга олишнинг корхонада умумий белгиланганидан алоҳида тартибини белгилаш.</p>	<p>Жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан.</p>
<p>Меҳнат кодекси 127-моддасининг учинчи қисми</p>	<p>5. Ходимларга дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаганда овқатланиб олиш:</p> <p>- ишлаб чиқариш шароитига кўра ходимлар дам олиши ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларни бажарганда иш вақтида овқатланиб олиш вақтини белгилаш.</p>	<p>Ички меҳнат тартиби қондалари, смена жадваллари билан ёки ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан.</p>
<p>Меҳнат кодекси 130, 132-моддаларининг биринчи қисми</p>	<p>6. Дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларида ишлаш:</p> <p>- мавжуд бўлган тақдирда ходимлар иш берувчининг фармойиши билан дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунлари ишларга жалб этилиши мумкин бўлган алоҳида ҳолларни аниқлаш;</p> <p>- дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунлари ишларга жалб этиш тартибини белгилаш.</p>	<p>Жамоа шартномаси билан, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб.</p>

1	2	3
<p>Меҳнат кодекси 137-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>7. Ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун ходимларга Услубиёт асосида белгиланадиган қўшимча таътиллار (23, 24-саволларга қаранг):</p> <ul style="list-style-type: none"> - корхонада ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхатини тасдиқлаш; - ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун тегишли ходимларга бериладиган қўшимча таътилларнинг муддатини белгилаш; - ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун қўшимча таътилларини бериш тартиби ва шартларини аниқлаш. <p>8. Меҳнат таътилларини бериш</p>	<p>Тармоқ жамоа келишувлари, жамоа шартномаси билан, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб.</p>
<p>Меҳнат кодекси 144-моддасининг биринчи қисми</p>	<p>- ходимларга меҳнат таътилларини бериш навбатини белгилаш.</p>	<p>Таътиллар жадвалига биноан.</p>

301

ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИГА ТААЛУҚЛИ ҚАЙСИ МАСАЛАЛАР КОРХОНАДА ШАРТНОМАВИЙ ТАРТИБДА ТАРТИБГА СОЛИНИШИ МҲМКИН?

Амалиёт шундан далолат берадики, ҳар қандай корхона ходимлари меҳнатининг натижаси ва унумдорлиги кўп жиҳатдан улар меҳнат қилаётган шароитларга боғлиқ бўлади. Шу боис амалдаги Меҳнат кодекси қонун ҳужжатларида назарда тутилганига нисбатан ходимларга қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари белгилашда корхоналарга чекланмаган имкониятлар беради. Уларни корхона ходимларига белгилаш тартибини билиш – олдинги саволга жавобда тушунтирилгани сингари муҳим вазифадир.

Ушбу масалани ойдинлаштириш учун ходимларга қўшимча ҳуқуқлар ва кафолатлар белгилаш олдинги саволда тушунтириш берилган масалаларни тартибга солишдан фарқли равишда (**300-саволга қаранг**) мажбурий тусда эмаслигини билиш муҳимдир. Тегишли корхонада молиявий-иқтисодий имкониятлар мавжуд бўлса, меҳнат

муносабатлари тарафлари мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаган масалалар бўйича ва доираларда қўшимча ҳуқуқлар ва кафолатлар белгиланиши мумкин.

Шуни эсда тутиш керакки, бундай масалаларнинг туғал рўйхатини белгилаб қўйишнинг амалда иложи йўқ. Шу сабабли, ушбу саволга доир иловадаги рўйхатга асосан Меҳнат кодекси кучга киритилганидан кейин таркиб топган амалиётда юзага келган масалаларгина киритилди.

Шу рўйхат билан танишиб чиқаётганда бевосита Меҳнат кодексининг бир қатор моддалари қўпгина масалаларни шартномавий тартибга солиш мумкинлигини назарда тутишига эътибор бериш керак. Жумладан, Меҳнат кодекси 116-моддасининг биринчи қисми, масалан, шартномавий ҳужжатларда меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан иш вақтининг қисқартирилган муддатини белгилаш (**рўйхатнинг 2-бандига қаранг**), Меҳнат кодекси 135-моддасининг учинчи қисми – йиллик узайтирилган асосий таътиллари белгилаш (**рўйхатнинг 11-бандига қаранг**), Меҳнат кодексининг 136-моддаси – қўшимча таътиллари белгилаш (**рўйхатнинг 12-бандига қаранг**) мумкинлигини назарда тутати.

Кодекснинг у ёки бу моддаси мазмунида тартибга солиш мумкинлиги тўғрисида бевосита кўрсатма йўқлиги ёки унинг қоидалари аниқлаштирилмаганлиги шартномавий ҳужжатларда уларни қўлланишнинг анча ймтиёзли тартибини назарда тутмаслик керак деган маънони асло билдирмайди.

Аввал тушунтириш бериб ўтилганидек, Меҳнат кодекси 4-моддасининг иккинчи қисмида шартномавий тартибда ходимларга қонунларда назарда тутилганига нисбатан ҳар қандай қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари белгиланиши мумкинлиги тўғрисидаги умумий талаб мустақамлаб қўйилган (**муфассалроқ билиш учун 295-саволга қаранг**). Худди шу сабабли, қуйида келтирилган рўйхат асосан Кодекснинг у ёки бу моддасида назарда тутилганидан анча ймтиёзлироқ тартиб ўрнатилиши мумкинлигини назарда тутувчи масалаларни ўз ичига олади.

Ва ниҳоят, яна шуни унутмаслик керакки, Меҳнат кодекси 4-моддасининг 3-қисмига мувофиқ, меҳнат ҳақидаги у ёки бу шартномани тузишда тарафлар қонун ҳужжатларида умуман тартибга солилмаган масалалар юзасидан келишишлари мумкин. Қуйида келтирилган рўйхатда бундай масалалар йўқ. Уларни тартибга солиш ймкониётлари ва тартибини **муфассалроқ билиш учун 296-саволга қаранг**.

Ушбу саволга доир иловада келтирилган жадвалдан фойдаланиш тартиби олдинги саволда тушунтирилгани сингаридир. Кейинги келтирилган шартномавий ҳужжатларнинг вариантлари асосан рўйхатда кўрсатилган масалалар ҳисобга олинган ҳолда ишлаб чиқилган. Ҳар бир муайян корхонада шартномавий ҳужжатларни ишлаб чиқишда ўз молиявий имкониятларидан ва бажарадиган вазифалари хусусиятидан келиб чиқиб, рўйхатда кўрсатилган масалаларнинг ҳаммасидан ёки фақат айримларидан фойдаланишлари, уларни иловаларда таклиф этилганидек ёки мутлақо бошқача тарзда тартибга солишлари, шунингдек жадвалга киритилмаган бошқача масалаларни ҳам тартибга солишлари мумкин. Бошқача айтганда, мазкур жадвалда таклиф этилган иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли масалалар корхоналарда шартномавий тартибга солиниши мумкин бўлган вариантлардан фақат айримларидир ҳолос.

302 *МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИДА ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИГА ТААЛЛУҚЛИ МАСАЛАЛАРНИ ТАРТИБГА СОЛИШДА УНИНГ МАЗМУНИ ҚАНДАЙ ҲОЛАТЛАРГА БОҒЛИҚ БЎЛАДИ?*

Ушбу саволга тўғри жавоб бериш учун мазкур ҳодим иш вақти ва дам олиш вақтининг тақсимланиши тартиби меҳнат шарт-шароитларидан бири ҳисобланишини эслатиб ўтамиз. Турган гапки, тарафлар меҳнат шартномасини тузишда шу масалага дахлдор барча жиҳатлар бўйича келишувга эришишлари лозим. Бироқ, тарафлар битимга келган ҳар бир шартлашув мазмунини меҳнат шартномаси матнига киритиш керак бўлади деб ўйламаслик лозим.

Эслатиб ўтамиз, меҳнатнинг талай шартлари, шу жумладан иш вақти ва дам олиш вақтига тегишли шартлари қонун ҳужжатларида назарда тутилган. Меҳнат шартномасини тузиш чоғида тарафлар уларни шартлашиб олмайдилар, чунки улар меҳнат шартномасига киритилган-киритилмаганидан қатъи назар, ҳодим ҳам, иш берувчи ҳам ижро этиши учун мажбуридир. Масалан, ходимнинг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишга йўл қўйилмаслиги; вояга етмаганларни тунги вақтда, дам олиш ва байрам кунларида ишларга жалб этишнинг тақиқланиши ва ҳоказо (**муфассалроқ билиш учун биринчи китобга қаранг,**¹ 26-савол).

¹ Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари: саволлар ва жавоблар. Биринчи китоб.

Шартномавий ҳужжатларда тартибга солиниши мумкин бўлган иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли масалалар

Меҳнат кодекси моддалари	Масалаларнинг мазмуни	Шартномавий ҳужжатнинг номи
1	2	3
<p>Меҳнат кодекси 4-моддасининг иккинчи ва учинчи қисмлари, 37, 79-моддалари, 120-моддасининг биринчи қисми</p>	<p>1. Иш вақти режими:</p> <ul style="list-style-type: none"> - иши корхонада умумий белгиланган иш ҳафтаси туридан фарқли равишда амалга ошириладиган ходимлар рўйхатини аниқлаш; - корхонада умумий белгиланганидан фарқли равишдаги иш вақти режими (масалан, мослашувчан иш вақти режими) ўрнатиладиган ходимлар рўйхатини аниқлаш. <p>2. Иш вақтининг қисқартирилган муддати:</p>	<p>Жамоа шартномаси, бошқа локал ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан.</p>
<p>Меҳнат кодекси 116-моддаси</p>	<ul style="list-style-type: none"> - корхона ходимларига иш вақтининг қисқартирилган (ҳафтасига 40 соатдан кам) муддатини белгилаш; - қонун ҳужжатларига мувофиқ иш вақтининг муддати қисқартирилиши ҳуқуқидан фойдаланадиган ходимларга иш кунининг анча имтиёзлироқ муддатини белгилаш; - қонун ҳужжатларига мувофиқ иш вақтининг қисқартирилиши ҳуқуқидан фойдаланадиган шахслар рўйхатини кенгайтириш. <p>3. Тўлиқсиз иш вақти:</p>	<p>Жамоа келишуви шунингдек жамоа шартномаси ва бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан.</p>
<p>Меҳнат кодекси 119-моддасининг иккинчи қисми</p> <p>Меҳнат кодекси 121-моддаси, 4-моддасининг иккинчи қисми</p>	<ul style="list-style-type: none"> - иш берувчи ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақтини белгилаб қўйиши шарт бўлган шахсларнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилган рўйхатини кенгайтириш. <p>4. Байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасидаги ва байрам (иш) кунларидаги иш:</p> <ul style="list-style-type: none"> - байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида иш куни муддатини (бир соатдан ортиқ) қисқартириш; - байрам (иш) кунларида иш куни муддатини қисқартириш. 	<p>Жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан.</p>

1	2	3
Меҳнат кодекси 4-моддасининг иккинчи қисми	<p>- ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишнинг қонун ҳужжатларида белгиланган энг кўп муддатларини (сурункасига икки кун давомида тург соатдан кам ёки меҳнат шариоити оғир ва зарарли ишларда – икки соатдан кам этиб ва йилига 120 соатдан кам этиб) қисқартриш.</p> <p>8. Иш куни давомида танаффуслар:</p>	
Меҳнат кодекси 127-моддаси	<p>- дам олиш ва овқатланиш учун танаффуслар сонини кўпайтириш;</p> <p>- иш вақтига қўшиладиган қўшимча танаффуслар (исиниб олиш, гимнастика машқларини бажариш, руҳий жиҳатдан енгиллашиб олиш учун ва бошқа танаффуслар) белгилаш.</p> <p>9. Кундалик дам олиш:</p>	Жамоа келишуви, жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан.
Меҳнат кодекси 128-моддаси, 4-моддасининг иккинчи қисми	<p>- кундалик дам олишнинг энг кам муддатини (12 соатдан ортиқ этиб) белгилаш.</p> <p>10. Ҳар ҳафталик дам олиш, байрам кунлари:</p>	Жамоа келишуви, жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан.
Меҳнат кодекси 129-моддасининг иккинчи қисми	<p>- иш ҳақи сақланган ёки сақланмаган ҳолда ҳар ҳафталик қўшимча дам олиш кунларини белгилаш;</p>	Жамоа келишуви, жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан
Меҳнат кодекси 130-моддасининг иккинчи қисми ва 132-моддасининг учинчи қисми, 4-моддасининг иккинчи қисми	<p>- дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларида ишларда чеклашлар татбиқ этиладиган шахсларнинг рўйхатини қонун ҳужжатларида белгиланганига қараганда кенгайтириш;</p>	

1	2	3
<p>Меҳнат кодекси 157-моддасининг биринчи қисми, 4-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>- дам олин ва байрам кунларида ишлаганлик учун туланадиган ҳақнинг оширилган (икки ҳиссадан ортиқ) миқдорини белгилаш;</p>	
<p>Меҳнат кодекси 131-моддаси, 4-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>- қўшимча байрам (ишланмайдиган) кунларини белгилаш.</p>	
<p>Меҳнат кодекси 135-моддасининг учинчи қисми</p>	<p>11. Йиллик узайтирилган асосий таътиллار:</p> <p>- йиллик узайтирилган асосий таътиллари корxonанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланадиган ходимлар рўйхатини, бу таътилнинг аниқ муддатини ва уни бериш тартибини аниқлаш.</p> <p>12. Йиллик қўшимча таътиллار:</p>	<p>Жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан.</p>
<p>Меҳнат кодекси 136-моддаси</p>	<p>- қонун ҳужжатларида белгиланган қўшимча таътилларнинг энг кам муддатини корxonанинг ўз маблағлари ҳисобидан қўпайтириш;</p> <p>- корxonанинг ўз маблағлари ҳисобидан ходимларга, қонун ҳужжатларида назарда тутилганидан ташқари, қандай қўшимча таътиллари белгилашни мумкинлигини аниқлаш;</p> <p>- корxonанинг ўз маблағлари ҳисобидан ходимларга белгиланган қўшимча таътилларни бериш тартиби ва шартларини аниқлаш.</p> <p>13. Йиллик таътилларнинг муддатини ҳисоблаш:</p>	<p>Жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан</p>
<p>Меҳнат кодекси 139-моддаси, 4-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>- йиллик таътиллар муддатини ҳисоблаб чиқаришнинг анча имтиёзлироқ тартибини белгилаш.</p>	<p>Жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан</p>

1	2	3
<p>Меҳнат кодекси 140-моддаси, 4-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>14. Йиллик таътиллارни жамлаш тартиби:</p> <p>- йиллик таътиллارни жамлашнинг анча имтиёзлироқ тартибини белгилаш.</p>	<p>Жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан</p>
<p>Меҳнат кодекси 142-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>15. Йиллик таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш:</p> <p>- йиллик таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшладиган қўшимча даврларни аниқлаш.</p>	<p>Жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан</p>
<p>Меҳнат кодекси 143-моддаси, 4-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>16. Таътиллارни бериш навбати ва тартиби:</p> <p>- Меҳнат кодексда назарда тутилган, биринчи иш йили учун таътил олти ой ўтмасдан олдин бериладиган шахслар рўйхатини кенгайтириш;</p>	<p>Жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан</p>
<p>Меҳнат кодекси 144-моддаси, 4-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>- Меҳнат кодексда назарда тутилган, таътил ўзининг хоҳишига қўра ёзги ёки ўзи учун қулай бўлган бошқа вақтда бериладиган шахслар рўйхатини кенгайтириш;</p>	
<p>Меҳнат кодекси 144-моддаси</p>	<p>- таътилнинг ходим томонидан жорий йилда асли ҳолида фойдаланилиши лозим бўлган ва кейинги иш йилга кўчирилиши мумкин бўлмаган қисмининг қонун ҳужжатларида белгиланган муддатини кўпайтириш.</p>	
<p>Меҳнат кодекси 145-моддаси, 4-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>17. Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш:</p> <p>- юзага келгани тақдирда таътил ходимнинг илтимосига биноан узайрилиши ёки бошқа муддатга кўчирилиши лозим бўлган ҳоллар рўйхатини кенгайтириш.</p>	<p>Жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан</p>

1	2	3
<p>Меҳнат кодекси 146-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>18. Таътилни қисмларга бўлиш:</p> <p>- юзага келгани тақдирда таътил ходимнинг илтимосига биноан қонун ҳужжатларида белгиланган талабларга риоя этилган ҳолда қисмларга бўлиниши керак бўлган ҳоллар рўйхатини аниқлаш.</p>	<p>Жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан</p>
<p>Меҳнат кодекси 150-моддаси</p>	<p>19. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда беряладиган таътил:</p> <p>- мавжуд бўлгани тақдирда иш берувчи ходимнинг илтимосига биноан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт бўлган ҳоллар рўйхатини кенгайтириш.</p>	<p>Жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан</p>
<p>Меҳнат кодекси 151-моддасининг иккинчи қисми</p>	<p>20. Фойдаланилмаган таътил учун пуллик компенсация тўлаш:</p> <p>- ходимларга корхонанинг ўз маблаглари ҳисобидан белгиланган меҳнат таътиллари ўрнига пуллик компенсация тўлаш тартибини белгилаш.</p>	<p>Жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан</p>
<p>Меҳнат кодекси 152-моддаси</p>	<p>21. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда меҳнат таътилидан асли ҳолида фойдаланиш:</p> <p>- мавжуд бўлгани тақдирда иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг илтимосига биноан меҳнат таътилини асли ҳолида бериши шарт бўлган ҳоллар рўйхатини аниқлаш.</p>	<p>Жамоа келишуви, шунингдек жамоа шартномаси, бошқа локал норматив ҳужжатлар, меҳнат шартномаси билан</p>

Бошқа барча шартлар юзасидан (қайд этиш керакки, амалдаги қонун ҳужжатлари талайгина шундай шартларни тавсия этади) тарафлар меҳнат шартномасини тузишда келишиб олишлари лозим. Бунда тарафлар келишиб олган қайси шартлар меҳнат шартномаси таркибига киритилиши керак деган савол пайдо бўлади. Унга бир хил маъноли жавоб бўлиши мумкин эмас. Негаки, бу эътибор қаратиш муҳим бўлган муайян ҳолатларга боғлиқ бўлади.

Тушунтириш бериб ўтилганидек, иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли кўшгина шарт-шароитлар барча ходимларда ёки уларнинг муайян гуруҳида бир хил бўлади. Масалан, иш кунининг бошланиш ва тугаш вақти, иш ҳафтасининг тури, ҳафталик дам олиш кунлари ва ҳоказо. Шу сабабли, умумий тусдаги шундай ва шунга ўхшаш шарт-

ларни корхонанинг у ёки бу локал ҳужжатида назарда тутиш мақсадга мувофиқдир. Меҳнат шартномасида тегишли локал ҳужжатга ҳавола қилиш, бунда шу шартлардан қайсилари (барчаси ёки айримларини истисно этганда) ҳодимга нисбатан татбиқ этилишини кўрсатиб ўтиш кифоя (**муфассалроқ билиш учун 303-саволга қаранг**).

Меҳнат тўғрисидаги қонунларда ёки бошқа норматив ҳужжатларда (шу жумладан, локал тусдаги ҳужжатларда) назарда тутилмаган ёки назарда тутилган бўлса ҳам улардагига нисбатан анча имтиёзлироқ битимга келинган иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли шартларнигина меҳнат шартномасининг тегишли бўлимига киритиш зарур (**меҳнат шартномасининг мазмуни вариантларига қаранг, 8-илова**).

Айтилганлардан шундай хулоса чиқадики, меҳнат шартномаси бу бўлимнинг мазмуни кўп жиҳатдан корхонада локал ҳужжатлар борлигига, шунингдек уларда иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли масалалар қанчалик тартибга солинганига боғлиқ бўлади. Табиийки, локал ҳужжатлар бўлмаган корхоналарда меҳнат шартномасини тузиш чоғида бу бўлим мазмуни мутлақо бошқача бўлиши керак.

Шу сабабли, муаллифлар меҳнат шартномасининг корхонада локал ҳужжатлар бор бўлгандаги (**8-иловага қаранг**), шунингдек корхонада локал ҳужжатлар йўқ бўлгандаги (**9-иловага қаранг**) тегишли бўлимлари вариантларини тавсия этмоқдалар.

303 *ЛОКАЛ ҲУЖЖАТЛАР БЎЛМАГАН КОРХОНАЛАРДА ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИГА ТААЛЛУҚЛИ ҚАЙСИ МАСАЛАЛАР МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ БИЛАН ТАРТИБГА СОЛИНИШИ КЕРАК, ШУНИНГДЕК ТАРТИБГА СОЛИНИШИ МУМКИН?*

Агар корхонада тегишли локал ҳужжатлар (жамоа шартномаси, ички меҳнат тартиби қоидалари ва ҳоказо) қабул қилинмаган бўлса, тартибга солинмасидан туриб нормал меҳнат муносабатлари ўрнатилмайдиган барча масалалар меҳнат шартномасида тартибга солиниши керак.

Уларнинг асосий қисми корхонада шартномавий ҳужжатлар билан тартибга солиниши лозим бўлган иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли масалалар билан айна бир хил бўлиб (**муфассалроқ билиш учун 300-саволга қаранг**), Меҳнат кодекси талабларига мувофиқ фақат локал тартибга солиш соҳасига киритилган масалалар бундан мустаснодир (**муфассалроқ билиш учун 304-саволга қаранг**).

Меҳнат шартномасида тартибга солиниши лозим бўлган масалалардан ташқари, шунингдек локал ҳужжатларда ҳам корхонада имкониятлар мавжуд бўлгани тақдирда иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли бошқа масалалар тартибга солиниши мумкин (Бундай масалаларнинг тахминий рўйхати **301-саволга доир иловада келтирилган**).

Биринчи рўйхатда ҳам, иккинчи рўйхатда ҳам учинчи устунга эътибор қаратиш муҳим бўлиб, унда тартибга солиш тавсия этилаётган у ёки бу масала рўпарасида мазкур масала, локал ҳужжатларда бўлгани сингари, мувофиқ равишда меҳнат шартномаси билан тартибга солиниши кераклиги ёки тартибга солиниши мумкинлиги кўрсатилади.

304 *ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИГА ТААЛЛУҚЛИ ҚАЙСИ МАСАЛАЛАРНИ МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИДА ШАРТЛАШИБ ҚЎЙИШ МУМКИН ЭМАС?*

Шунга эътибор бериш керакки, Меҳнат кодекси фақат корхонанинг тегишли локал ҳужжатларида тартибга солиниши мумкин бўлган бир қатор масалаларни ўз ичига олади ва бу ходимлар меҳнат ҳуқуқларининг кафолатларидан биридир. Бу кафолатга риоя этмаслик ва бундай масалаларни меҳнат шартномасида тартибга солиш ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида назарда тутилганига қараганда ёмонлаштириш ҳисобланади. Бинобарин, меҳнат шартномасининг тегишли шартлари Меҳнат кодексининг 5-моддасига кўра ҳақиқий эмас деб топилиши керак

Буни Меҳнат кодекси 130-моддасининг биринчи қисми мисолида кўриб чиқамиз. Унга кўра, айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади (**муфассалроқ билиш учун 92-саволга қаранг**).

Бундан шундай хулоса чиқадики, иш берувчи ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга, бу масала корхонада бошқа локал ҳужжатларда эмас, айнан кўрсатиб ўтилган ҳужжатларда тартибга солинган ҳоллардагина ҳақлидир. Демак, бу шарт, кўпгина бошқа масалаларни тартибга солишда Меҳнат кодекси йўл қўйганидек, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномасида шартлашиб қўйилиши мумкин эмас.

Меҳнат кодексига мувофиқ, иш берувчи фақат ходимнинг розилиги билан муайян юридик ҳаракатларни содир этишга (таътилнинг 12 иш кунидан ортиқ қисмини кейинги иш йилига кўчиришга (Меҳнат кодексининг 143-моддаси); ходимни иш вақтидан ташқари ишга жалб этишга ва ҳоказо) ҳақли.

Шуни ёдда тутиш керакки, кўрсатилган ҳолларда гап ҳар бир муайян вазиятда, мувофиқ равишда, ходимни иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш, таътилни кўчириш ва бошқа шу сингари зарурият юзага келганида ходимнинг розилигини олиш ҳақида бормоқда. Худди шу боис, меҳнат шартномасида келгусидаги иш жараёнидаги барча эҳтимол тутилган ҳоллар учун ходимнинг гўёки олдиндан розилик бериши шартлашиб қўйилиши мумкин эмас. Меҳнат шартномасига киритилган бундай шарт ходимнинг аҳволини қонун ҳужжатларида кафолатланганига қараганда ёмонлаштиради, демак, Меҳнат кодексининг 5-моддасига кўра ҳақиқий эмас деб топилиши керак.

Суд амалиётига ҳам эътибор қаратиш зарур бўлиб, у ҳам меҳнат шартномасининг меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган «ходимнинг ҳар бир ҳолдаги розилигини» «иш жараёнида эҳтимол тугиладиган барча ҳоллар учун бериладиган бир йўла розиликка» алмаштириш тўғрисидаги шарти ҳақиқий эмас деб топилиши керак деган қоидага асосланади.

II БОБ. АЙРИМ ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАР- ДА ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ТАР- ТИБГА СОЛИШНИНГ ЭҲТИМОЛ ТУТИЛГАН ВА- РИАНТЛАРИ

*Вариантлари 1 ва 2-иловаларда тавсия қилинган
«Иш вақти ва дам олиш вақти» жамоа шартномаси
бўлимларининг мазмунига доир*

ТУШУНТИРИШ

1 ва 2-иловаларда муаллифлар китобхонларнинг эътиборини алоҳида бўлимлар тариқасида тавсия қилинаётган, ҳар бири иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли масалаларни тартибга солишнинг эҳтимол тутилган варианти бўла олувчи жамоа шартномасининг иккита вариантдан кўчирмаларга қаратадилар.

Кўрсатилган бўлимнинг биринчи варианти 1-иловада келтирилади. У иш вақти ва дам олиш вақтининг Меҳнат кодекси талабларига биноан локал тартибда тартибга солиниши керак бўлган масалаларинигина қамраб олган **(муфассалроқ билиш учун 300-саволга қаранг)**.

Иккинчи вариант **(2-иловага қаранг)** биринчисида кўрсатилганидан ташқари иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли бошқа масалаларнинг тахминий тартибга солиниши ўз ичига олади. Бу масалалар зарурият ва молиявий имкониятлар бўлса, корхонада шартномавий тартибда тартибга солиниши мумкин **(муфассалроқ билиш учун 301-саволга қаранг)**.

Шунга эътибор бериш муҳимки, 300 ва 301-саволларга жавобларда ҳамда уларга доир иловаларда масалаларнинг тахминий рўйхати келтирилган ва уларни корхонада шартномавий тартибда тартибга солиш зарурлиги ва мумкинлиги умумий тарзда тушунтирилган. 1 ва 2-иловаларда тавсия қилинган жамоа шартномаси бўлимларининг мазмуни билан танишиб чиқиб, шундай хулоса қилса бўлади: тарафлар корхонада тартибга солиниши зарур деб ҳисоблаган масалалар, биринчи навбатда, жамоа шартномасида акс эттирилади, негаки унда назарда тутилган қоидаларни бошқа локал ҳужжатларни ишлаб чиқиш учун бошланғич ҳуқуқий база деб ҳисоблаш керак бўлади. Яна шуни қайд этиш керакки, Меҳнат кодексининг бир қатор

моддаларига мувофиқ (117, 123, 130, 137 ва бошқа моддаларига қаранг), жамоа шартномаси тузилмаган корхоналарда иш вақти ва дам олиш вақтини ҳуқуқий тартибга солишга доир кўпгина масалалар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан ҳал этилиши мумкин.

Шу сабабли, бундан буён жамоа шартномасида у ёки бу масалани тартибга солиш мумкинлиги ҳақида сўз борганда (**жамоа шартномаси вариантларига қаранг, 1 ва 2-иловалар**) шунингдек тутиш керакки, жамоа шартномаси бўлмаса, тарафлар ана шу масалалар юзасидан эришган келишувларнинг натижалари юқорида кўрсатилган келишув тариқасида расмийлаштирилиши мумкин.

Шу тариқа, ҳар бир корхонада нормал меҳнат муносабатларини йўлга қўйиш учун, биринчи навбатда, тарафлар тахминий рўйхати **300-саволга доир иловада** келтирилган масалалар юзасидан, зарурият ва молиявий имкониятлар мавжуд бўлса – тахминий рўйхати **301-саволга доир иловада** келтирилган масалалар юзасидан битмга келишлари зарур. Бунда ана шу масалаларнинг ҳар бири юзасидан эришилган келишув жамоа шартномасида турлича усуллар билан ақс этирилиши мумкинлигига эътибор бериш зарур. Улардан бири жамоа шартномасида, масалан, фақат норманинг ўзи эмас, балки тарафлар келишиб олган уни қўлланиш тартиби ҳам кўрсатилишидир. Яъни, бунда жамоа шартномасида назарда тутилган нормани бошқа локал ҳужжатларда аниқлаштириш талаб қилинмайдиган вариант назарда тутилмоқда.

Бошқа усулга кўра, жамоа шартномасида корхонада у ёки бу норманинг қўлланилиши мумкинлигигина кўрсатилади ҳамда бир вақтнинг ўзида муайян шартлар ва уни қўлланиш тартиби ё жамоа шартномасига доир илова билан, ё корхонанинг алоҳида локал ҳужжати ёки (шунингдек) меҳнат шартномаси билан тартибга солиниши кўрсатиб ўтилади. Худди шу сабабли, жамоа шартномалари, ҳатто уларда тартибга солинган масалалар корхонада тенг миқдорда бўлсада, ўз мазмунига кўра ҳам, ҳажмига кўра ҳам фарқланади.

Айтилганлардан шундай хулоса чиқадики, жамоа шартномаси «Иш вақти ва дам олиш вақти» бўлимининг мазмуни тарафлар келишувга эришган масалалар миқдо-

ригагина эмас, балки уларни тартибга солишнинг қайси усули энг мақсадга мувофиқ ва қулайлиги борасида улар қабул қилган қарорга ҳам боғлиқ бўлади.

Масалан, жамоа шартномасининг мазмунидан кўринадики (**2-илованинг 1-бандига қаранг**), тарафлар тарацеҳи ходимларига ва корхонанинг бошқа ходимларига уларнинг хоҳишига кўра ўзгарувчан иш вақти режими бўйича ишлаш имкониятини бериш тўғрисида келишувга эришганлар. Бироқ уни қўлланиш тартибининг ўзи жамоа шартномасида очиб берилмайди, чунки тарафлар уни иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) билан келишиб тасдиқлайдиган тегишли низомда аниқлашга келишиб олганлар. Бинобарин, мазкур корхонада ушбу масалани тартибга солишнинг шундай варианты танланганки, бунда жамоа шартномасида фақат норма кўрсатилади (мазкур мисолда – ходимларга ўзгарувчан иш вақти режими ўрнатилиши мумкинлигини назарда тутувчи норма), бу нормани қўлланишнинг аниқ тартиби бошқа локал ҳужжатлар билан белгиланади (**4-иловага қаранг**).

Ходимларни дам олиш ва байрам кунларида ишларга жалб этишга тааллуқли масала мутлақо бошқача усулда тартибга солинган (**1-илованинг 3-бандига қаранг**). Жамоа шартномасида иш берувчи айрим ходимларни дам олиш ва байрам кунлари ишларга жалб этишга ҳақли бўлган нормагина эмас, балки бундай ишларга жалб этиш тартибининг ўзи ҳам бевосита аниқланган, яъни мавжуд бўлгани тақдирда бундай ишларга йўл қўйиладиган алоҳида ҳолларнинг аниқ рўйхати, уларни расмийлаштириш, компенсация бериш тартиби кабилар кўрсатилган. Яна шунга эътибор қаратиш керакки, мавжуд бўлгани тақдирда иш берувчи айрим ходимларни дам олиш ва байрам кунларида ишларга жалб этишга ҳақли бўлган алоҳида ҳоллар рўйхати 1 ва 2-иловаларда бир хил қилиб белгиланмаган. Бу масалалар корхоналарнинг жамоа шартномаларида турлича ҳал этилиши мумкинлигини кўрсатиш учун шундай қилинган. Жамоа шартномасининг бошқа қоидалари мазмуни ҳақида ҳам шундай дейиш мумкин. Мазкур корхона учун қандай қарорга келиш афзаллигини унинг хусусиятларини, ходимлар бажарадиган меҳнат ва зифаларининг ўзига хослигини, меҳнатнинг қўлланилаёт-

ган ташкилий шаклини, корхонанинг молиявий аҳволини ва бошқа талай ҳолатларни ҳисобга олган ҳолдагина аниқлаш мумкин.

Бундан ташқари, шуни қайд этиш керакки, 2-иловада келтирилган жамоа шартномасининг варианти ходимлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилганига қараганда кўпроқ кафолатларни ўз ичига олади. Бу кафолатлардан айримларини бериш корхонанинг фойдаси ҳисобидан қопланадиган ва солиқ солинадиган базага қўпиладиган қўшимча молиявий харажатларни талаб қилади.

Жамоа шартномасининг биринчи ва иккинчи вариантыга киритилган ҳар бир қонуннинг аниқ мазмунига келсак, уларга доир тушунтиришлар билан тегишли ҳаволалар қилинган саволларнинг жавобларида батафсилроқ танишиш мумкин.

**КОРХОНА ЖАМОА ШАРТНОМАСИ БЎЛИМЛАРИНИНГ
ВАРИАНТЛАРИ**

1-илова

*Меҳнат жамоасининг умумий
йиғилишида (конференциясида)
маъқулланган, байн № _____*

(йиғилиш утказилган сана)

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

_____ (корхонанинг номи)

_____ (почта манзили)

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши
(конференцияси) қарори асосида жамоа шартномасига
қуйидаги вакиллар имзо чекдилар:

ИШ БЕРУВЧИНИНГ ВАКИЛИ:

Корхона раҳбари

_____ (фамилияси, исми-шарифининг
бош ҳарфлари, имзоси)

_____ (сана, корхона муҳри)

ХОДИМЛАРНИНГ ВАКИЛИ:

Корхона касаба уюшмаси
қўмитаси раиси

_____ (фамилияси, исми-шарифининг
бош ҳарфлари, имзоси)

_____ (сана, касаба уюшмаси қўмитаси муҳри)

Жамоа шартномасини имзолашда
қуйидаги вакиллар ҳозир бўлдилар:

Иш берувчининг вакиллари:

1. _____
2. _____
3. _____

Ходимларнинг вакиллари:

1. _____
2. _____
3. _____

КОРХОНАНИНГ ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Бириинчи вариант - бўлим таркибига ҳар бир корхонада тартибга солиниши керак бўлган масалалар киришилган

(Кўчирма)

___ - бўлим. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

Тарафлар ишлаб чиқариш имкониятларини, шунингдек ходимларнинг манфаатларини ҳисобга олиб, иш вақти ва дам олиш вақти юзасидан қуйидагиларга келишиб олдилар:

1. Корхонада икки (бир) кун дам олинадиган ва иш вақти кунбай ҳисобга олинадиган беш кунлик (олти кунлик) иш ҳафтаси белгиланади.

Кундалик иш вақтининг муддати қонун ҳужжатларида белгиланган меъърдан ортиб кетмаслиги керак (**12-саволга қаранг**).

Иш вақтидан ташқари ишларнинг қонун ҳужжатларида белгиланган энг кўп муддатига риоя этиш мақсадида ходим учун белгиланган муддатдан ортиқча ишланган вақт алоҳида ҳисобга олинади.

Корхонада рўйхати аттестация комиссияси томонидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Соғлиқни сақлаш вазирлиги тасдиқлаган иш жойларини аттестациялаш услубиёти асосида аниқланган меҳнат шaroити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга ушбу Шартномага доир _____ - иловага мувофиқ иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади (**20-саволга қаранг**)

2. Кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашилиши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади (**62-саволга қаранг**).

Дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш имконияти йўқлиги сабабли корхонани қўриқлаш бўлинмасининг навбатчи сменаси ходимлари овқатланиб олиши ички меҳнат тартиби қоидаларида белгиланган тартибда

иш вақтида (сменада) амалга оширилади (**140-саволга қаранг**).

3. Тарафлар келишиб олдиларки, иш берувчининг фармойишига биноан дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга фақат айрим ходимлар, ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутилган чеклашларга риоя этилган ҳолда (*қоидаларнинг тегишли банди (бандлари) кўрсатилади*), қуйидаги алоҳида ҳоллардагина жалб этилишлари мумкин (**92-саволга қаранг**):

3.1. Ишлаб чиқаришдаги авария, бахтсиз ҳодиса, табиий офатнинг олдини олиш ёки уларнинг оқибатларини тугатиш учун.

3.2. Бекор туриб қолишнинг олдини олиш ёки тугатиш ёхуд тўхтатиб турилиши ишлаб чиқариш жараёнининг узлуксизлигига салбий таъсир кўрсатиши мумкин бўлган бошқа ишларни бажариш учун.

Дам олиш ва байрам кунларидаги ишлар иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилиб, унда уларни бажариш заруриятини келтириб чиқарган ҳолатлар ва бажарилган ишлар учун компенсация бериш тартиби кўрсатилиши керак (**93-саволга қаранг**).

Иш берувчи ходимларни дам олиш ёки байрам кuni ишларга жалб этишдан олдин касаба уюшмаси қўмитасини (*ходимларнинг бошқа вакиллик органини*) хабардор қилиш мажбуриятини олади (**94-саволга қаранг**).

4. Корхонанинг барча ходимлари _____ иш кuni (*ўн беш иш кунидан кам бўлмаган*) муддати билан асосий меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эгадирлар, қонун ҳужжатларига мувофиқ муддати анча узоқроқ меҳнат таътили белгиланган шахслар бундан мустасно (**181-саволга қаранг**).

5. Корхона ходимларига йиллик меҳнат таътилларини бериш навбати декабрь ойининг биринчи ўн кунлигида кейинги календарь йил учун белгиланган тартибда тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади (**220-саволга қаранг**).

6. Корхонада рўйхати аттестация комиссияси томонидан иш жойларини аттестациялаш услубиёти асосида аниқланган меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган

ходимларга ушбу Шартномага доир _____ - иловага мувофиқ йиллик қўшимча таътил белгаланadi¹ **(187-саволга қаранг).**

Меҳнат шароити ноқулай ишлар учун қўшимча таътил ходимларга асосий таътил учун қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда берилади **(245, 246-саволларга қаранг).**

¹ Бундай ходимларнинг намунавий рўйхати жамоа шартномаси тегишли бўлими иккинчи вариантнинг 1-илоvasида келтирилган.

Меҳнат жамоасининг умумий
йиғилишида (конференциясида)
маъқулланган, баён № _____

_____ (йиғилиш ўтказилган сана)

ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

_____ (корхонанинг номи)

_____ (почта манзили)

Меҳнат жамоаси умумий йиғилиши
(конференцияси) қарори асосида жамоа шартномасига
қуйидаги вакиллар имзо чекдилар:

ИШ БЕРУВЧИНИНГ ВАКИЛИ:
Корхона раҳбари

_____ (фамилияси, исми-шарифининг
бош ҳарфлари, имзоси)

_____ (сана, корхона муҳри)

ХОДИМЛАРНИНГ ВАКИЛИ:
Корхона касаба уюшмаси
қўмитаси раиси

_____ (фамилияси, исми-шарифининг
бош ҳарфлари, имзоси)

_____ (сана, корхона муҳри)

Жамоа шартномасини имзолашда
қуйидаги вакиллар ҳозир бўлдилар:

Иш берувчининг вакиллари:

1. _____
2. _____
3. _____

Ходимларнинг вакиллари:

1. _____
2. _____
3. _____

КОРХОНАНИНГ ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

Иккинчи вариант – бўлим таркибига иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли мажбурий масалалардан ташқари бошқа масалалар ҳам киририлган

(Кўчирма)

_____ - бўлим. ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

Тарафлар музокаралар жараёнида, ўзаро манфаатларини ҳисобга олиб, қуйидагиларга келишиб олдилар:

1. Корхона ходимлари учун икки (бир) кун дам олинadиган ва иш вақти кунбай ҳисобга олинadиган беш кунлик (олти кунлик) иш ҳафтаси белгиланади. Рўйхати ички меҳнат тартиби қоидаларининг 2-бандида аниқланган ходимлар бундан мустасно бўлиб, уларнинг иш вақти режими бир кун дам олинadиган ва иш вақти жамлаб ҳисобга олинadиган олти кунлик иш ҳафтаси бўйича белгиланади **(64-67-саволга қаранг)**.

Ушбу шартноманинг амал қилиш даврида тара цехи ходимлари учун мослашувчан иш вақти режими ўрнатилади. Бундан ташқари, иш берувчи хизмат кўрсатиш ва қўриқлаш бўлинмаси ходимларининг хоҳишига кўра мослашувчан иш вақти режимини ўрнатиш мажбуриятини олади.

Мослашувчан иш вақти режимини қўлланиш тартиби ва шартлари иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) билан келишиб тасдиқлайдиган тегишли низом билан аниқланади **(учинчи қисмга қаранг, 4-илова)**.

2. Тарафлар корхонада меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан кундалик ишнинг муддати тегишинча қисқартирилган ҳолда иш ҳафтасининг қисқартирилган _____ (36, 38 ва ҳоказо) соатлик муддатини белгилаш мумкин деб ҳисоблайдилар, қонун ҳужжатларига мувофиқ анча имтиёзли иш вақтининг муддати белгиланган ходимлар бундан мустасно **(15-саволга қаранг)**.

3. Иш вақти кунбай ҳисобга олинadиган ходимлар учун аниқ иш кунлари муддати, уларнинг тунги ишлари бажарганда ва байрам (дам олиш) кунлари арафасида ҳамда ушбу Шартномада назарда тутилган бошқа ҳолларда қис-

қартирилишини ҳисобга олиб, корхонада иш берувчи ҳар бир иш йили учун касаба уюшмаси кўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) билан келишиб тасдиқлайдиган ишлаб чиқариш календари билан белгилаб қўйилади (**ушбу Шартномага доир _____ -илова¹**).

4. Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш режими бўйича ишловчилар учун ҳисобга олинандиган давр муддати бир календарь ой этиб белгиланади, иш кунининг муддати, ҳар кунги ишнинг бошланиш ва тугаш вақти ҳамда унинг тақсимланиши билан боғлиқ бошқа масалалар Ички меҳнат тартиби қоидаларига биноан (**қоидаларнинг тегишли банди (бандлари) кўрсатилади**) аниқланади, рўйхати ушбу Шартномага доир _____ -иловада² назарда тутилган ходимлар учун, бундан ташқари, смена жадваллари билан белгиланади.

5. Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллардан ташқари, корхонада белгиланган тартибда дам олиш ва байрам кунлари ишларга жалб этилган ходимлар меҳнатига тўланадиган ҳақни камайтирмасдан бир соатга қисқартирилган иш кунини муддати белгиланади (**15-саволга қаранг**).

Бундан ташқари, иш берувчи ходимларнинг илтимосига биноан қуйидагиларни белгилаб қўйишни ўз зиммасига олади:

5.1. Ходим меҳнат шароитлари ўзгариши тўғрисида ёки у билан меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантирилган даврда (меҳнат муносабатлари Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари бўйича бекор қилиниши ҳоллари бундан мустасно), шунингдек ишлаб турган эркакларга хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўланган ҳолда тўлиқсиз иш кунини ёки тўлиқсиз ҳафтасини (**46-саволга қаранг**) белгилаб қўйиш.

5.2. Ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга корхонада амалда бўлган Низомда (**Низомнинг намунавий вариантыга 4-иловада қаранг**) на-

¹ Илова келтирилмайди, ишлаб чиқариш календари вариантини 120-саволга доир иловадан ва Корхона ҳайдовчилари тўғрисидаги Низомга доир 1-иловадан қаранг.

² Илова келтирилмайди.

зарда тутилган тартибда ва шартларда мослашувчан иш вақти режимини белгилаб қўйиш.

6. Корхона ташкил топган кун нишонланадиган саналарда (ҳар беш йилда бир) корхона ходимлари учун, қонун ҳужжатларида назарда тутилганига қўшимча равишда, байрам (ишланмайдиган) кун белгиланади **(157-саволга қаранг)**.

7. Нормал шароитдан четга чиқувчи шароитларда иш бажариладиган ҳоллар учун тарафлар қўйидагиларга келишиб олдилар:

7.1. Иш берувчи айрим ходимларни қонун ҳужжатларида ва ушбу Шартноманинг 7.3.2-бандида назарда тутилган чеклашларга риоя этган ҳолда қўйидаги алоҳида ҳолларда дам олиш ва байрам кунлари ишга жалб этишга ҳақли **(92, 93-саволларга қаранг)**:

7.1.1. Ишлаб чиқаришдаги авария, бахтсиз ҳодиса, табиий офатнинг олдини олиш ёки уларнинг оқибатларини тугатиш учун;

7.1.2. Бекор туриб қолишнинг олдини олиш ёки тугатиш ёхуд тўхтатиб турилиши ишлаб чиқариш жараёнининг узлуксизлигига салбий таъсир кўрсатиши мумкин бўлган ишларни бажариш учун, касаба уюшмаси қўмитасининг (*ҳодимлар бошқа вакиллик органининг*) розилиги бўлганда;

7.1.3. Хизмат сафари даврида топшириқни бажариш учун **(98-саволга қаранг)**.

Дам олиш ва байрам кунлари иш берувчи шунингдек айрим ходимларни тезкор навбатчиликларга **(113-саволга қаранг)** корхонада амалда бўлган Низомда (намунавий вариантыни **7-иловада қаранг**) назарда тутилган тартибда жалб этишга ҳақли.

Дам олиш (байрам) кундаги иш ва тезкор навбатчилик Ички меҳнат тартиби қоидаларининг _____-бандида назарда тутилган тартибда буйруқ билан расмийлаштирилади **(100-саволга қаранг)**.

7.2. Қиш ойларида (1 декабрдан 28 (29) февралга қадар) корхонада, умумий тартибдан фарқли равишда соат 21.00 дан то 7.00 га қадар бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади **(39-саволга қаранг)**.

7.3. Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллардан ташқари қўйидаги ҳолларда ишга жалб этишга йўл қўйилмайди:

7.3.1. Иш вақтидан ташқари ишларга – иш сменасининг муддати ўн (қўриқлаш бўлинмаси учун ўн икки) соатни ташкил этадиган ходимларни, меҳнат шароити зарарли ва оғир ишларда – кунига бир соатдан ортиқ **(108-саволга қаранг)**;

7.3.2. Дам олиш (байрам кунларидаги ишларга – корхонада 15 йил ва ундан ортиқ узлуксиз иш стажига эга бўлган ходимларни ўз розилигисиз **(95-саволга қаранг)** ишга жалб этишга йўл қўйилмайди.

7.4. Дам олиш ёки байрам куни, шунингдек иш вақтидан ташқари ва тунги вақтда ишлаганлик учун ҳақ (компенсация) тўлаш _____-бандига мувофиқ амалга оширилади (бир ерда Жамоа шартномаси «Меҳнатга ҳақ тўлаш ва уни рағбатлантириш» бўлимининг тегишли банди (бандлари) кўрсатилади.)

8. Юксак меҳнат унумдорлигини сақлаб туриш ва нормал дам олишни таъминлаш мақсадида **(141-саволга қаранг)**:

8.1. Иш сменаси ўн соатни ташкил этадиган ходимларга дам олиш ва овқатланиш учун, умумий танаффусдан ташқари, _____ минут муддат билан иш вақтига қўшилидиган қўшимча танаффус белгиланади;

8.2. Корхонанинг барча ходимлари учун тушлик танаффусдан икки соат олдин ва ундан икки соат кейин гимнастика машқларини бажариш (руҳий енгиллашиш, исиниб олиш ва ҳоказо) учун иш вақтига қўшилидиган ўн минутлик танаффуслар белгиланади **(141-саволга қаранг)**.

Кўрсатилган танаффусларнинг бошланиш ва тугаш вақти ички меҳнат тартиби қоидалари ва смена жадвалига биноан аниқланади.

8.3. Ишнинг, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишнинг тугаши билан кейинги куни иш бошланиши ўртасидаги ходимлар (иш вақти режими иш вақтининг қисмларга бўлинишини назарда тутадиган ходимлардан ташқари) кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн уч соатдан кам бўлиши мумкин эмас **(143-саволга қаранг)**.

9. Корхонада уч йилдан ортиқ ишлаган барча ходимларга 18 иш куни муддати билан йиллик асосий узайтирилган таътил **(183-саволга қаранг)** белгиланади, қонун ҳужжатларига мувофиқ анча узоқроқ муддат билан асосий меҳнат таътили белгиланган шахслар (Шартномага доир

_____ -илова¹⁾) ва ўриндошлик асосида ишлаётган шахслар бундан мустасно.

Корхонада уч йилдан кам ишлаган шахсларга, шунингдек ўриндошлик асосида ишлаётганларга, бу ходимлар қонун ҳужжатларига мувофиқ узайтирилган таътил олиш ҳуқуқига эга бўлмаган ҳолларда, Меҳнат кодексига назарда тутилган йиллик асосий энг қисқа таътил (15 иш куни) белгиланади.

10. Корхонада асосий (шу жумладан, узайтирилган) таътиллاردан ташқари қўшимча таътиллари белгиланади:

10.1. Рўйхати ва таътилни аниқ муддати иш жойларини аттестациялаш асосида иш берувчи томонидан касабга уюшмаси қўмитаси (*ходимларнинг бошқа вакиллик органи*) билан келишиб аниқланган (ушбу Шартномага доир 1-илованинг 7-устуни) меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга **(187-саволга қаранг)**.

Меҳнат шароити ноқулай ишларда ишлаганлик учун қўшимча таътил Меҳнат кодексига асосий таътил учун назарда тутилган тартибда берилади **(246-саволга қаранг)**:

10.2. Шартномага доир 2-илованинг рўйхатида назарда тутилган лавозимни эгаллаб турган ходимларга:

10.3. Корхонада амал қилаётган Низомга мувофиқ, корхонадаги узлуксиз иш стажи учун (низом вариантини **5-иловада кўринг**).

11. Корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан ходимларга белгиланган меҳнат таътиллари муддатини ҳисоблаб чиқариш, уларни жамлаш ва уларни бериш шартлари Корхонада амалда бўлган Низомда назарда тутилган тартибда амалга оширилади **(246-саволга қаранг)**.

Қонун ҳужжатларида белгиланган ва корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан бериладиган жамланган таътилларнинг умумий муддати ҳар бир иш йили учун 48 иш кунидан, ноқулай меҳнат шароитида ишловчилар учун – 55 иш кунидан ошмаслиги лозим **(200-202-саволга қаранг)**.

12. Иш берувчи қон тошпирганлик учун, дам олиш (байрам) кунларида ишлаганлик учун ва тезкор навбатчилик учун бериладиган дам олиш кунларини ходимларнинг илтимосига биноан меҳнат таътилига қўшиш мажбуриятини олади. Меҳнат таътилининг умумий мудатини ҳисоблаб чиқаришда мазкур Шартноманинг 11-бандида назарда тутилган чеклашлар ушбу бандда кўрсатилган дам олиш

¹⁾ Илова келтирилмайди.

қунларига нисбатан татбиқ этилмайди **(202-саволга қаранг)** .

13. Тарафлар ходимнинг меҳнат таътилининг фойдаланилмаган қисмини асли ҳолида бериш тўғрисидаги илтимосини меҳнат шартномаси қуйидаги сабабларга кўра бекор қилинган тақдирда қаноатлантириш мумкин деб ҳисоблайдилар **(246-саволга қаранг)**:

- иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда (Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 1, 2, 5, 6-бандлари), ходимнинг айбли ҳаракатлари учун меҳнат шартномасининг бекор қилиниши бундан мустасно (Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари);

- шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланиши муносабати билан бекор қилинганда (Меҳнат кодекси 106-моддасининг 2-банди);

- янги меҳнат шaroитлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлик муносабати билан бекор қилинганда (Меҳнат кодекси 89-моддасининг тўртинчи қисми);

- ходимнинг ўз ташаббуси билан бекор қилинганда, агар узрли сабаблар туфайли бекор қилинган бўлса (Меҳнат кодекси 99-моддаси).

Меҳнат шартномаси бошқа асосларга кўра бекор қилинганда таътилни асли ҳолида бериш имконияти ҳар бир муайян ҳолда меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳал этилади.

14. Қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллардан ташқари, иш берувчи шунингдек ходимнинг унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда **(267-саволга қаранг)** қуйидаги муддат билан таътил бериш тўғрисидаги илтимосини қаноатлантириш мажбуриятини ўз зиммасига олади:

14.1. Камида бир ой:

- бўлажак ишдан холи бўлиб қолишлар ҳақидаги огоҳлантириш муддати даврида;

- ҳомиладор аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш таътилига чиқиш олдидан, агар улар меҳнат таътилини олиш ҳуқуқидан бунгача фойдаланмаган бўлсалар.

14.2. Иш йили мобайнида камида икки ҳафта:

- 16 ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бор аёлларга;

- ходимларнинг вакиллик органларига сайланган шахсларга, агар бу вакиллик органи фаолияти самарадорли-

гини оширишга қаратилган ўқув муносабати билан зарур бўлса.

Ушбу бандда назарда тутилган иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил даврлари барча турдаги, шу жумладан қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнат таътилларини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилади **(206, 217-саволларга қаранг)**.

15. Тарафлар меҳнат таътилларини беришнинг корхонада ўрнатилган тартиби **(246-саволга қаранг)** ушбу Шартноманинг 9-13-бандларида кафолатланган имтиёзлардан ташқари қўйидагиларни назарда тутиши кераклиги ҳақида келишиб олдилар:

15.1. Узрли сабаблар мавжуд бўлгани тақдирда, қонун ҳужжатларида белгиланган талабларга риоя этган ҳолда, таътилдан қисмларга бўлиб фойдаланиш мумкинлигини. Узрли сабаблар мавжуд бўлиши-бўлмаслигидан қатъи назар, йиллик таътилдан қисмларга бўлиб фойдаланиш ҳуқуқи қўйидагиларга берилади **(241-саволга қаранг)**:

15.1.1. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларга, агар бу ўқув манфаатлари билан боғлиқ бўлса:

15.1.2. Ҳомиладор аёлларга ва ўн тўрт ёшга тўлмаган бир ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган аёлларга.

15.2. Иш берувчининг таклифига биноан ишга кирган шахсларнинг биринчи иш йили учун олти ой ўтмасдан меҳнат таътили олиш ҳуқуқини.

15.3. Корхонада 15 йил ва ундан ортиқ узлуксиз иш стажига эга бўлган ходимларнинг меҳнат таътилини ёзги даврда ёки бошқа қулай вақтда олиш ҳуқуқини.

15.4. Корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган барча турдаги таътилларни ходимнинг илтимосига биноан пуллик компенсация билан алмаштириш имкониятини.

15.5. Ҳар бир ходимнинг ҳар йили меҳнат таътилининг камида 15 иш кунидан асли ҳолида фойдаланиш имкониятини **(239-саволга қаранг)**.

Меҳнат шaroити ноқулай ишларни бажаришда банд бўлган ходимлар ва меҳнат шaroитини яхшилашга қаратилган тадбирлар

1-РЎЙХАТИ

№	Меҳнат шaroити ноқулай касблар (ишлар) номи	Меҳнат қилиши тақикланади			Муддати		Қўшимча равишда таъминланади			
		Ўсмирлар (ёши)	аёллар	ҳомиладор, 2ёшга тулмаган боласи бор аёллар	иш куни	қўшимча таътил	сут (л)	совун (дона)	газли сув	махсус кийим-бош, пойабзал ва бошқа якка тартибдаги ҳимоя воситалари
Металлга ишлов бериш цехи										
1	Вагранкачи	18 ёшгача	+	+	6	12	0,5	1		Мовут костюм, ботинка, брезент қўлоқ, намат шляпа, ҳимоя кўзойнаги
2	Металл қуювчи	18 ёшгача	+	+	6	12	0,5	1		Ўшанинг ўзи
Таъмирлаш-механика цехи										
3	Электрпайвандчи	18 ёшгача	+	-+	8	12	0,5	1		Брезент костюм, чарм ботинка, қўлоқ, ҳимоя қалпоғи
4	Электрокарачи (ва хоказо)	-	-+	-+	8	6	-	1		Ип газлама костюм, қурама қўлоқ

Изоҳ: 1. Шартли белгилар: «+» - ишлаши тақикланади; «-» - ишларга қўйилади; «-+» - ишларга тиббий хулоса асосида қўйилади. 2. Таъминлаш нормалари: сут – ҳар бир иш куни, совун – бир ойга, махсус кийим бош, пойабзал ва бошқа якка тартибдаги ҳимоя воситалари – бир йилда бир марта.

Корхонадаги қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи лавозимлар

РЎЙХАТИ

№	Лавозимлар номи	Қўшимча таътил муддати (иш куни ҳисобида)
1.	Корхона раҳбари, унинг ўринбосари, алоҳида таркибий бўлинмалар раҳбарлари	15
2.	Бош бухгалтер, бошқа бош мутахассислар ва уларнинг ўринбосарлари, корxonанинг алоҳида ажратилмаган таркибий бўлинмалари (цехлар, бўлимлар, участкалар ва ҳоказо) раҳбарлари, улрнинг ўринбосарлари, хизмат курсатувчи бўлимлар мудирлари	12
3.	Бошқарув ашарати ва бўлинмаларнинг бошқа мутахассислари	9
4.	Бошқарув ашарати ва бўлинмаларнинг техник ходимлари	6

Изоҳ. Ушбу иловада назарда тутилган қўшимча таътиллер курсатиб ўтилган лавозимларни ўриндошлик асосида эгаллаб турган шахсларга таътибқ эгилмайди.

3-иловада тасвир қилинган Ички меҳнат тартиби
қоидаларининг «Иш вақти ва дам олиш вақти» бўлими
мазмунига

ТЎШУНТИРИШ

Ички меҳнат тартиби қоидалари корxonанинг асосий локал ҳужжатларидан бири ҳисобланади. Асосий мазмунини иш берувчи ва ходимнинг ўзаро мажбуриятлари таъкил этилган жамоа шартномасидан фарқли равишда қоидаларнинг мақсади шундан иборатки, улар қонун ҳужжатларида ва локал ҳужжатларда назарда тутилган қоидаларнинг мазкур корхонада амалга оширилиши тартибини ақс эттириши керак.

Жумладан, Меҳнат кодекси барча корхоналарда ишга қабул қилишда, меҳнат шартномасини ўзгартриш ва бекор қилишда, таътиллер беришда, ингизомий жазолар бериш ва бошқа шу каби ҳолларда риоя этилиши керак бўлган умумий мажбурий талабларни мустаҳкамлайди. Қоидалар қонун ҳужжатлари ва локал ҳужжатларда назарда тутилган нормаларнинг мазкур корхонада амалга оширилиши қандай таъминланишини белгилайди.

Масалан, Меҳнат кодекси ҳар бир кишининг иш берувчида бевосита ёки меҳнат органларининг текин воситачилиги орқали мурожаат қилиш йўли билан иш жойини эркин танлаш ҳуқуқини мустаҳкамлайди, ишга қабул қилишга қўйилган умумий талабларни тартибга солади. Қоидаларда ишга кирмоқчи бўлган шахсларни қайси мансабдор шахс қабул қилиши, уларнинг мурожаатлари қаерда рўйхатга олинлиши, ходимни у бажариши керак бўлган иш ва корхонада амал қилувчи локал ҳужжатлар билан таъинтириш тартиби, тиббий кўрикдан ўтиш тартибини ҳодимларга ким тушунтириши, хавфсизлик техникаси бўйича ким йўл-йўриқ бериши, меҳнат шартномаси нусхаси ҳодимга қай тартибда берилиши, меҳнат шартномасининг иш берувчида қоладиган нусхаси қаерда сақланиши ва бошқа шу кабилар аниқ белгиланган бўлиши керак. Бирон-бир масала юзасидан ходим қаерда мурожаат қилиши лозимлиги Қоидалар мазмунидан аниқ бўлиши керак. Айнан Қоидаларда қонун ҳужжатларининг тегишли талаблари бажарилишига корхона мансабдор шахсларидан қайсиси масъул эканлиги белгилаб қўйилади.

Шу тариқа, Қоидаларга киритилган барча қоидаларни:
- ахборот тусидаги, яъни амалдаги қонун ҳужжатлари нормаларини тақрорловчи қоидаларга;

- қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган қоидаларни мазкур корхонада рўёбга чиқаришнинг муайян механизмини мустақамловчи қоидаларга ажратиш мумкин.

Меҳнат кодексининг 174-моддасига мувофиқ, Қоидаларни иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайди. Бинобарин, Қоидаларни тасдиқлашнинг Кодексида назарда тутилган тартиби бузилган бўлса (уларни фақат иш берувчи тасдиқлаган бўлса; улар вакиллик органи билан эмас, балки унинг раиси билан келишилган бўлса; касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи мажлисида кворум бўлмаган бўлса; Қоидалар ходимларнинг вакиллик органи билан эмас, балки меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши, акциядорлар йиғилиши ва бошқа шу кабилар билан келишилган бўлса), у ҳолда улар юридик кучга эга эмас деб топилиши мумкин. Масалан, Қоидаларда назарда тутилган ноҳўя хатти-ҳаракат учун ходим ўртача ойлик иш ҳақининг 30 фоизидан 50 фоизигача миқдорда жарима қўлланилиши мумкин (Меҳнат кодекси 181-моддасининг 2-банди). Тегишли рўйхат Қоидаларда назарда тутилган, бироқ уларни тасдиқлаш тартибига риоя этилмаган бўлса, ходимга нисбатан ўртача иш ҳақининг 30 фоизидан 50 фоизигача миқдордаги жарима қўлланилишини қонунга хилоф деб топиш керак бўлади.

Ходимларнинг меҳнатини ташкил этиш, корхонадаги меҳнатни тартибга солиш иш берувчи зиммасидаги энг муҳим вазифалардан бири ҳисобланади. Чунончи, Меҳнат кодексининг 120-моддасига мувофиқ, иш ҳафтасининг тури ва иш вақти режими корхонада Ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса – ходим билан иш берувчининг ўзаро келишувига биноан белгиланади. Демак, Кодекс иш ҳафтаси тури ва иш вақти режимини тартибга солиш зарурлигини қайд этар экан, ана шу масалаларни ҳал этишнинг турли вариантларини назарда тутати. Бироқ, шуни таъкидлаш керакки, ана шу масалалар Қоидаларда, корхонадаги меҳнатни тартибга солувчи ягона локал ҳужжатда тартибга солиниши аввало иш берувчининг ўзи учун мақсадга мувофиқдир.

Корхонада Қоидалар мавжуд бўлиши иш берувчини, зарур бўлганда, алоҳида ходим билан тузилган меҳнат шартномасида иш вақтидан фойдаланишнинг ўзига хос

хусусиятларини назарда тутиш имкониятидан маҳрум этмайди.

Шу билан бир вақтда Меҳнат кодексига мувофиқ, бир қанча масалалар айнан Қоидаларда ҳал этилиши мумкин. Масалан, Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 4-бандига мувофиқ ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузилишларнинг рўйхати Қоидаларда белгиланади. Демак, агар кўрсатиб ўтилган ҳужжатда мазкур рўйхат бўлмаса ёки Қоидалар қабул қилинмаган бўлса, у ҳолда иш берувчи ушбу асосга кўра (меҳнат вазифаларини бир марта бузганлик учун) ходим билан меҳнат муносабатларини тўхтатишга ҳақли эмас.

Илгари амал қилган қонун ҳужжатларига кўра, корхонанинг қоидалари марказлаштирилган тартибда тасдиқланган Намунавий ва тармоқ Ички меҳнат тартиби қоидалари асосида ишлаб чиқиларди ва одатда уларнинг мазмунини тўлиқ такрорларди. Ҳозирда Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан қабул қилинган Намунавий Ички меҳнат тартиби қоидалари соф тавсия тусида бўлиб, корхоналарга муайян ишлаб чиқариш хусусиятларини, мазкур корхонанинг ўзига хос жиҳатларини акс эттирувчи ўз қоидаларини тузишда ёрдам беришга қаратилгандир.

Марказлаштирилган тартибда тасдиқланадиган интизом тўғрисидаги уставлар (низомлар) амал қиладиган тармоқларнинг корхоналари учун ҳам Қоидалар муҳим амалий аҳамиятга эгадир.

Биринчидан, уставлар билан тартибга солинадиган масалалар доираси Қоидаларда қайд этиладиганларидан анча торроқдир. Иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланиш, меҳнат шартномасини тузиш ва уни ўзгартириш тартиби кабилар одатда уставларда тартибга солинмайди.

Иккинчидан, уставлар тегишли тармоқ корхонасининг барча ходимларига эмас, балки уларнинг айрим тоифаларигагина татбиқ этилади.

Шу тариқа, уставлар амал қиладиган тармоқларнинг корхоналарида Қоидалар уставлар доирасига кирмайдиган ходимларга нисбатан ҳам, уставлар жорий этиладиган ходимларга нисбатан ҳам қўлланилади, аммо уставлар билан тартибга солинган қоидалар бундан мустаснодир.

Қоидалар корхонада қонунда белгиланган тартибда тасдиқланган пайдан ёки иш берувчи касаба уюшмаси

қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) билан келишиб белгилаган бошқа санадан эътиборан қўлланила бошлайди. Қоидаларда одатда уларнинг амал қилиш муддати кўрсатилмайди. Агар Қоидаларга тузатиш киритиш (янги қоидаларни қабул қилиш) зарурияти пайдо бўлса, бу уларни тўлалигича қабул қилишда бўлгани сингари, Меҳнат кодексининг 174-моддасида назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

Қоидалар иш берувчига ва корхона билан меҳнат шартномаси тузган барча ходимларга нисбатан, шу жумладан ишга қабул қилиш зарур тартибда расмийлаштирилмасдан ишлашга рухсат этилганларга нисбатан ҳам (Меҳнат кодекси 82-моддасининг олтинчи қисми) амал қилади.

Қоидалар корхонада фуқаролик ҳуқуқи тусидаги шартномалар (пудрат, топшириқ, меҳнат келишуви, муаллифлик шартномаси ва бошқалар) асосида бир марталик ишларни (топшириқларни) бажарувчи шахсларга нисбатан амал қилмайди.

Қоидаларнинг мазмуни ва тузилишини иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгилайди. Муаллифларнинг фикрича, Қоидаларда ушбу локал ҳужжатнинг вазифасини ақс эттириш, ходимлар ва иш берувчининг умумий мажбуриятларини мустаҳкамлаб қўйиш, меҳнат шартномасини тузиш, уни ўзгартириш ва бекор қилиш тартибини ёритиш, корхонада меҳнат интизоми қандай таъминланаётганлигини, айбдорларни интизомий ва моддий жавобгарликка тортиш қандай амалга оширилаётганлигини кўрсатиб ўтиш, иш вақтидан фойдаланишни ва ходимларга дам олишнинг барча турларини беришни тартибга солиш, ходим билан иш берувчи ўртасидаги ихтилофларни ҳал этиш тартибини аниқлаш мақсадга мувофиқдир.

Қоидалар жамоа шартномаси ва корхонада амал қилувчи бошқа локал ҳужжатлар мазмунига мос бўлиши керак. Зарур ҳолларда, Қоидалар жамоа шартномаси ёки бошқа локал ҳужжатларнинг муайян бандларига ҳаволаларни ўз ичига олган бўлиши лозим.

Худди шу сабабли, 3-иловада келтирилган Қоидалар бўлимининг вариантыда мисол тариқасида жамоа шартномаси вариантынинг айрим қоидаларига (2-илова), шунингдек корхонанинг баъзи бошқа локал ҳужжатларига ҳаволалар қилинди.

КЕЛИШИЛДИ:

Касаба уюшмаси қўмитаси билан

(200__ йил _____ даги

_____ - сон мажлис баёни)

Касаба уюшмаси
қўмитасининг раиси

(фамилияси, имзоси)

200__ йил « _____ » _____

ТАСДИҚЛАЙМАН:

(корхонанинг номи)

корхонасининг раҳбари

(фамилияси, имзоси)

200__ йил « _____ » _____

ИЧКИ МЕХНАТ ТАРТИБИ ҚОИДАЛАРИ

(Кўчирма)

_____ - бўлим. ИШ ВАҚТИ, ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ ВА УЛАРДАН
ФОЙДАЛАНИШ

1. Ходим ушбу Қоидаларга, смена жадвалига ёки меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

2. Меҳнат кодексининг 120-моддасига ва жамоа шартномасининг 1-бандига мувофиқ **(2-вариантга қаранг)** корхонада икки кун (шанба ва якшанба) дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси белгиланади, тара, қуюв цехлари, хизмат кўрсатиш ва корхонани кўриқлаш бўлими хо-димларига эса – уларга ҳар ҳафтада ишлар жадвалига кўра ҳафтанинг турли кунларида бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси белгиланади **(148-саволга қаранг)**.

3. Кундалик иш вақтининг муддати, иш кунининг бошланиш ва тугаш вақти ҳамда ишдаги танаффуслар вақти ушбу Қоидалар ёки иш жадваллари билан белгиланади. Бунда жамоа шартномаси шартларига кўра кундалик ишнинг муддати _____ соатдан ошмаслиги лозим **(60-63-саволларга қаранг)**:

- иш вақти кунбай ҳисобга олинганда – саккиз соатдан;
- жамлаб ҳисобга олинганда – ўн (корхонани кўриқлаш бўлими учун – ўн икки) соатдан ошмаслиги лозим.

Барча ҳолларда, ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтининг умумий муддати олти кунлик иш ҳафтаси календари бўйича ҳисоблаб чиқарилган иш соатларининг

нормал миқдоридан ошиб кетмаслиги керак **(120-саволга қаранг)**.

Тара цехи ходимларига мослашувчан иш вақти режими **(70, 71-саволларга қаранг)** ўрнатилган бўлиб, унинг асосий параметрлари (ўзгарувчан, қатъий белгилаб қўйилган иш вақти ва ҳисобга олинадиган давр муддати, ишдаги танаффуслар) ушбу Қоидаларнинг 6-бандида аниқланган.

Тегишли илтимос билан мурожаат этган хизмат кўрсатиш бўлинмаси ходимлари, шунингдек бошқа бўлинмаларнинг ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув юрларида ўқиётган ходимлари мослашувчан иш вақти режимига ўтказиладилар.

Мослашувчан иш вақти режими, агар уни ўрнатиш нормал ишлаб чиқариш жараёнини бузмаса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра корхонанинг бошқа ходимларига ҳам ўрнатилиши мумкин.

Ходимларга мослашувчан иш вақти режимини қўланиш тартиби ва шартлари, тара цехи ходимларини истисно этганда, тегишли Низом билан белгиланган.

4. Корхонада қуйидаги ходимларга иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади **(13-саволга қаранг)**:

4.1. 16 ёшга тўлмаган шахсларга –ҳафтасига 24 соат;

4.2. 16 ёшдан 18 ёшгача бўлган шахсларга – ҳафтасига 36 соат;

4.3. I ва II гуруҳ ногиронларига –ҳафтасига 36 соат;

4.4. Ноқулай меҳнат шароитида ишлаётганларга – жамоа шартномасининг ____ - иловасига мувофиқ.

5. Корхонада кундалик иш муддати қуйидаги ҳолларда бир соатга қисқартирилади:

5.1. Байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида;

5.2. Дам олиш ва байрам кунлари ишлар бажарилганда (жамоа шартномасининг _____-банди);

5.3. Тунги вақтда ишлар бажарилганда, олти кунлик иш ҳафтасида смена билан узлуксиз режимда ишловчи, Меҳнат кодекси 122-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштириладиган қуюв цехи ва корхонани кўриқлаш бўлинмаси ходимлари бажарадиган ишлар бундан мустасно.

Соат 22.00 дан то соат 6.00 гача, қиш ойларида эса (1 декабрдан 28 (29) февралга қадар) жамоа шартномасининг

7.2-бандига мувофиқ – 21.00 дан то соат 7.00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади (**39-саволга ва 2-илованинг 7.2-бандига қаранг**).

6. Кундалик ишнинг бошланиш ва тугаши вақти ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффуслар вақти қуйидагича белгиланади:

Бўлимлар (ҳодимлар гоифалари)	Ишнинг бошланиши	Тушлик танаффус	Ишнинг тугати	Изоҳ
а) беш кунлик иш ҳафтаси режими бўйича				
1. Корхона учун умумий	8.00	12.00-13.00	17.00	1-4-бандларда кўрсатилган ҳодимларнинг дам олиш кунлари — шанба ва якшанба
2. Компьютер техникасида ишларни бажаришда бевосита банд бўлганлар	9.00	12.00-13.00	17.00	Душанбада ишнинг бошланиши соат 8.00 да жумада 14.00 гача
3. 18 ёшга тулмаган шахслар, I ва II гуруҳ ногиронлари	9.00	12.00-13.00	17.00	
4. 16 ёшга тулмаган шахслар	9.00	12.00-13.00	17.00	
б) олти кунлик иш ҳафтаси режими бўйича				
5. Куёв цехи, хизмат кўрсатиш ва корхонани қуриқлаш бўлимларининг ходимлари		алоҳида иш (смена) жадвали бўйича		
6. Иш куни қисмларга бўлинган ҳолда ишловчилар:				Шанба куни 6.00 дан 11.00 гача, дам олиш куни – якшанба
– эргалаб;	6.00	–	10.00	
– кечкурун	15.00	–	18.00	
7. Тара цехи ходимлари, мослашувчан иш вақти режими бўйича ишловчилар:				Ҳисобга олинмайдиган давр – бир ҳафта. Дам олиш куни – якшанба, ҳафтада 40 соат ишлаганлар учун
– қатъий белгиланган вақт;	10.00	12.00-13.00	17.00	
– узгарувчан вақт	8.00-10.00	–	17.00-19.00	– шанба ва якшанба

7. Корхонани қуриқлаш бўлиммаси ходимларига иш шароитларига кўра тушлик танаффус бериш имконияти йўқлиги сабабли, смена давомида овқатланиб олиш учун муддати иш вақтига қўпиладиган ҳар бири 20 минутлик иккитта вақт белгилаб қўйилади. Навбатчи смена хонаси-

да овқатланиб олишга рухсат берилади (**140-саволга қаранг**).

8. Смена билан ишлайдиган бўлинмаларда (1-цех, қўриқлаш бўлинмаси) иш сменаси муддати, уларнинг алма-пиниш тартиби, тушлик танаффус вақти ёки овқатланиб олиш вақти, дам олиш кунлари смена жадваллари билан аниқланади. Қонун ҳужжатларига ва корхона жамоа шартномасига мувофиқ смена жадвалларини тузишга қўйидаги талаблар қўйилади (**68-саволга қаранг**):

8.1. Жадвал билан белгиланган иш сменаси муддати ўн (қўриқлаш бўлинмаси учун ўн икки) соатдан, ҳисобга олинадиган даврда эса умуман шу даврга ходимларнинг тегишли тоифалари учун ҳисоблаб чиқарилган нормал (қисқартирилган) иш вақти муддатидан ошмаслиги лозим (корхонанинг жорий йил учун ишлаб чиқариш календари, **120-саволга доир иловага қаранг**).

8.2. Жадвал ходимни кетма-кет иккита смена давомида ишга жалб этишни назарда тутиши мумкин эмас.

8.3. Ишнинг тугаши ва унинг кейинги куни (сменада) бошланиши ўргасидаги кундалик дам олишнинг жадвалда назарда тутилган муддати ўн уч (қўриқлаш бўлинмаси учун йигирма тўрт) соатдан кам бўлиши мумкин эмас (иш вақти режими иш кунини қисмларга бўлишни назарда тутадиган ходимлар бундан мустасно) (**жамоа шартномаси вариантининг 8.3-бандига қаранг, 2-илова**).

8.4. Жадвални корхона раҳбари касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб тасдиқлаши лозим.

8.5. Манфаатдор ходимлар смена жадвали билан у кучга киришидан камида _____ кун олдин имзо қўйдириб олиб таништирилишлари керак.

Ушбу талабларга риоя этилиши учун жавобгарлик таркибий бўлинмалар раҳбарлари зиммасига юкланади.

9. Қонун ҳужжатларига ва жамоа шартномасининг 5.1-бандига мувофиқ (**2-иловага қаранг**) корхонанинг қўйидаги ходимлари тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланиши ҳуқуқига эгадирлар (**46-саволга қаранг**):

9.1. Ҳомиладор аёллар;

9.2. Ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи), шу жумладан васийлигида шундай боласи бор аёллар;

9.3. Оиланинг бемор аъзосини парваришлайётганлар тиббий хулосага мувофиқ;

9.4. Ўзлари билан тузилган меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиниши тўғрисида (ходим айбли ҳаракатлар содир этганлиги учун меҳнат муносабатлари тўхтатилиши тўғрисида хабардор қилинадиган ҳоллар бундан мустасно – Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари) ёки меҳнат шароитлари ўзгариши тўғрисида огоҳлантирилганлар – огоҳлантириш муддати даврида;

9.5. Ишлаб турган эркаклар хотинининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида.

Агар тўлиқсиз иш кунининг ўрнатилиши нормал ишлаб чиқариш жараёнини бузмаса, у ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан бошқа ҳолларда ҳам ўрнатилиши мумкин.

Тўлиқсиз иш куни шароитида ишлаш ходимлар учун йиллик таътил муддатини, меҳнат стажини ҳисоблашда ва бошқа меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари борасида бирон-бир чеклашларни келтириб чиқармайди.

10. Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан, шу жумладан тўлиқсиз иш куни шароитида ишловчилар учун белгиланган муддатдан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Қонун ҳужжатларига ва корxonанинг жамоа шартномасига мувофиқ қўйидагиларнинг иш вақтидан ташқари ишлашига йўл қўйилмайди (**107-саволга ва жамоа шартномасининг (2-илова) 7.3.1-бандига қаранг**):

10.1. Иш сменаси муддати ўн (қўриқлаш бўлинмаси учун – ўн икки) соатни ташкил этадиган ходимлар;

10.2. Меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли ишларни бажарувчи ходимлар;

10.3. Оғир ва зарарли меҳнат шароитида кунига бир соатдан ортиқ ишловчи шахслар;

10.4. Тунги сменада ишловчи шахслар;

10.5. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар.

I ва II гуруҳ ногиронларини иш вақтидан ташқари ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билан, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлсагина, йўл қўйилади.

11. Жамоа шартномасининг 7-бандига мувофиқ (**2-иловага қаранг**) дам олиш (байрам) кунларидаги ишларга иш берувчининг фармойиши билан айрим ходимлар ушбу Қоидаларда назарда тутилган чеклашларга риоя этилган

ҳолда қўйидаги алоҳида ҳоллардагина жалб этилишлари мумкин **(92, 93-саволларга қаранг)**:

11.1. Ишлаб чиқаришдаги авария, бахтсиз ҳодиса, табиий офат оқибатларининг олдини олиш ёки тугатиш учун;

11.2. Бекор туриб қолишнинг олдини олиш ёки тугатиш ёхуд тўхтатиб турилиши ишлаб чиқариш жараёни узлуксизлигига салбий таъсир кўрсатиши мумкин бўлган бошқа ишларни бажариш учун;

11.3. Хизмат сафари даврида топшириқни бажариш учун **(98-саволга қаранг)**.

Иш берувчи дам олиш ва байрам кунларида айрим ходимларни корхонада тегинли Низом билан белгиланган тартибда тезкор навбатчиликларга ҳам жалб этишга ҳақли **(113-саволга ва 7-иловага қаранг)**.

12. Амалдаги қонун ҳужжатларига ва жамоа шартномаси шартларига мувофиқ корхонада нормал шароитдан четга чиқувчи шароитларда ишларга жалб этишнинг қўйидаги тартиби ўрнатилган:

12.1. Иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади (бундай ишларга жалб этилиши барча ҳолларда тўла истисно этиладиган шахслар бундан мустасно, Қоидаларнинг 10-банди). Бунда иш вақтидан ташқари ишларнинг муддати ҳар бир ходим учун кетма-кет икки кун мобайнида тўрт соатдан (меҳнат шароити зарарли ва оғир ишларда – кунига бир соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ошмаслиги лозим **(108-саволга ва жамоа шартномасининг (2-илова) 7.3.1-бандига қаранг)**.

12.2. Ходимларни иш берувчининг фармойиши билан дам олиш ва байрам кунларида ишларга жалб этишга фақат Қоидаларнинг 11-бандида назарда тутилган ҳолларда, Қоидаларнинг 11.2-бандида назарда тутилган асослар бўйича эса, бундан ташқари, касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) рухсати билан йўл қўйилади **(94-саволга ва жамоа шартномасининг (2-илова) 7.1.2-бандига қаранг)**.

12.3. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тезкор навбатчиликларга, тунги, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш ва байрам кунларидаги ишларга жалб этиш тақиқланади.

12.4. Ногиронлар, ҳомиладор аёллар ва ўн тўрт ёшга тўлмаган (ўн олти ёшга тўлмаган - ногирон) боласи бор

аёллар тунги, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга фақат ўз розиликлари билан жалб этилишлари мумкин. Бунда ногиронлар ана шундай ишларга, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, жалб этилишлари мумкин. Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга, бундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий ҳулоса бўлган тақдирдагина, йўл қўйилади.

12.5. Иш вақтидан ташқари иш, дам олиш (байрам) кунларидаги ишлар, тезкор навбатчиликларга жалб этиш мазкур ишларни бажариш бошланишидан олдин чиқариладиган тегишли буйруқ (иш берувчининг ёзма фармойиши) билан расмийлаштирилади, Қоидаларнинг 11.2-бандида назарда тутилган ишларни бажариш учун эса, бундан ташқари, касаба уюшмаси қўмитасининг (ходимларнинг бошқа вакиллик органининг) ишларни ўтказишга розилиги бўлиши лозим **(94-саволга ва жамоа шартномасининг (2-илова) 7.1.2-бандига қаранг).**

Бундай ишларни дарҳол бажариш зарур бўлган ҳолларда буйруқ (иш берувчининг ёзма фармойиши) билан расмийлаштириш кейинчалик, аммо ходимлар бу ишга жалб этилган куннинг эртасидан кечиктирмай амалга оширилиши мумкин. Буйруқ (иш берувчининг ёзма фармойиши) билан манфаатдор ходимлар имзо қўйдириб олиб таништирилишлари лозим.

12.6. Иш вақтидан ташқари иш, дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларидаги ишлар учун ҳақ тўлаш (компенсация) ушбу Қоидаларнинг ____ - бандига мувофиқ амалга оширилади (Қоидаларнинг «Меҳнатга ҳақ тўлаш» бўлиmidан тегишли банди кўрсатилади).

13. Муайян иш кунлари ва жорий йилнинг бошқа календарь даврларидаги иш вақти муддатининг кундалик нормаси тунги вақтда ва байрам (дам олиш) кунларида, шунингдек ушбу Қоидаларда назарда тутилган бошқа ҳолларда ишларни бажаришда қисқариши ҳисобга олинган ҳолда корхонада касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб ҳар йили тасдиқланадиган ишлаб чиқариш календари билан аниқланади (жамоа шартномасига ____ - илова¹).

¹ Илова келтирилмайди, ишлаб чиқариш календари вариантини 120-саволга доир иловадан қаранг.

14. Корхонада иш вақтини кунбай ҳисобга олинади, рўйхати жамоа шартномасига доир _____-иловада аниқланган бўлинмалар бундан мустасно¹. Ана шу иловага мувофиқ иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш қуюв, тара цехлари, хизмат кўрсатиш ва корхонани қўриқлаш бўлинмалари ходимлари томонидан ишланган вақтни ҳисобга олиш учун жорий этилади.

Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш учун ҳисобга олинadиган давр муддати бир календарь ой (қўриқлаш бўлинмаси учун – уч календарь ой) ҳисобидан белгиланади, иш куни (смена) муддати эса ўн (қўриқлаш бўлинмаси учун – ўн икки) соатдан ошмаслиги керак.

Ишлаб турган ногиронларга, вояга етмаганларга ва қонун ҳужжатлари ўзга чеклашларни назарда тутадиган бошқа ходимларга жамлаб ҳисобга олинadиган давр муддати – кўпи билан бир ҳафта, иш куни (смена) муддати эса – уларнинг ҳар бири учун қонун ҳужжатларида белгиланган иш вақти нормасидан ошмаган ҳолда белгиланади (**103-саволга қаранг**).

(Мумкин бўлган яна бир вариант: «Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш учун ҳисобга олинadиган даврнинг аниқ муддатини – кўпи билан уч календарь ой ва иш сменаси муддатини – кўпи билан ўн (қўриқлаш бўлинмаси учун – ўн икки) соатни – таркибий бўлинмаларнинг раҳбарлари ходимларнинг айрим тоифалари учун қонун ҳужжатларида назарда тутилган чеклашларни ҳисобга олган ҳолда белгилайдилар», **103-саволга қаранг**).

15. Таркибий бўлинмаларнинг раҳбарлари иш вақтини ҳам кунбай, ҳам жамлаб ҳисобга олишда ҳар бир ходим томонидан ишланган иш вақтидан ташқари ишларнинг шахсий ҳисобга олинишини таъминлашлари шарт (**123, 124-саволларга қаранг**).

16. Барча ходимлар, шу жумладан ўриндошлик асосида ишловчилар меҳнат шартномасида шартлашилган, аммо корхонада ишланган ҳар бир иш йили учун кўпи билан 48 иш куни, ноқулай меҳнат шароитида ишловчилар кўпи билан 55 иш куни муддати билан иш жойи ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эгадирлар (**200-саволга қаранг**).

17. Асосий (шу жумладан, узайтирилган) таътил учун иш йили меҳнат шартномаси бўйича иш бошланган кун-

¹ Жамоа шартномасига доир мажкур илова китобда келтирилмади.

дан эътиборан, барча қўшимча таътиллер, шунигдек корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган таътиллер учун – улар белгиланиши ҳуқуқи пайдо бўлган кундан эътиборан ҳисобланади.

Меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига (иш йилига) (корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан узлуксиз иш стажи учун белгиланган қўшимча таътил бундан мустасно) қуйидаги даврлар қўшилади **(206-саволга қаранг)**:

17.1. Ходим ҳақиқатда ишлаган вақт;

17.2. Ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин иш жойи (лавозими) сақланиб турган давр, болани парвариш-лаш учун бериладиган қисман ҳақ тўланадиган таътил ва икки ҳафтадан ортиқ муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътиллер бундан мустасно.

17.3. Меҳнат шартномаси гайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим гайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги натижасида қилинган ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти, башарти ходим кейинчалик аввалги ишга тикланган бўлса.

18. Ходимга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан узлуксиз иш стажи учун белгиланган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига у ҳақиқатда ишлаган, яъни ходим ўз зиммасига юкланган меҳнат вазифаларини бевосита бажаришда банд бўлган даврина қўшилади. Шунигдек ходим иш берувчининг фармойишига биноан ишлаб чиқариш зарурияти, бекор туриб қолиш ва бошқа шу кабилар муносабати билан меҳнат шартномасида шартлашилмаган ишга ўтказилган ҳолларда, шу ишни бажарган вақт ҳам ҳақиқатда ишланган вақт ҳисобланади **(207-саволга қаранг)**.

19. Қон топширганлиги учун ходимларга бериладиган дам олиш кунлари, дам олиш ва байрам кунларида, иш вақтидан ташқари вақтда ишлаганлик, навбатчиликда турганлик учун отгуллар ходимларнинг илтимосига биноан меҳнат таътилига қўшилади. Мазкур кунлар меҳнат таътили билан унинг ушбу Қоидаларнинг 15-бандида назарда тутилган муддати чекланмасдан жамланади **(200-саволга қаранг)**.

20. Йиллик меҳнат таътилларини бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар корхона раҳбари томонидан касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа ва-

киллик органи) билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгиланади.

21. Амалдаги қонун ҳужжатларига ва жамоа шартномаси шартларига мувофиқ корхонада қуйидаги ходимларга таътил уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади **(221-саволга қаранг)**:

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

21.2. I ва II гуруҳ ногиронларига;

21.3. 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;

21.4. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

21.5. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга;

21.6. Корхонада ўн беш йил ва ундан ортиқ узлуксиз иш стажига эга бўлган ходимларга (агар жамоа шартномасида ёки жамоа келишувида назарда тутилган бўлса, бошқа ҳоллар ҳам кўрсатиб ўтилади).

22. Биринчи иш йили учун меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда корхонада олти ой ишлагандан кейин пайдо бўлади.

Биринчи иш йили учун таътил қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин берилади **(227-саволга қаранг)**:

22.1. Аёлларга – ҳомиладорлик ва туғиш таътили олтидан ёки ундан кейин;

22.2. I ва II гуруҳ ногиронларига;

22.3. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

22.4. Муддатли ҳарбий хизматдан захирага бўшатирилган ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

22.5. Ўриндошлик асосида ишлайётганларга – асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда – ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда;

22.6. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга, агар бу ўқув манфаатлари билан боғлиқ бўлса;

22.7. Иш берувчининг таклифи билан ишга кирган ходимларга (Меҳнат кодекси 143-моддасининг учинчи қисмида ва корхонанинг жамоа шартномасида назарда тутилган бошқа ходимлар кўрсатилади).

Меҳнат таътили иккинчи ва ундан кейинги иш йиллари учун таътиллار жадвалига мувофиқ берилади.

23. Таътилни бериш вақти ҳақида кадрлар бўлими (таркибий бўлинма раҳбари ва ҳоказо) ҳар бир ходимни таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин шахсан имзо қўйдириб олиб хабардор қилиши шарт **(232-саволга қаранг)**.

Иш берувчи меҳнат таътилини таътиллار жадвалида белгиланган муддатда беришни рад этишга, ходим эса белгиланган муддатда олишдан воз кечишга ҳақли эмаслар. Жадвалда белгиланган таътилдан фойдаланиш вақти ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ўзгартирилиши мумкин **(224, 225-саволларга қаранг)**.

24. Ходимлар қуйидаги ҳолларда таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эгадирлар **(233, 234-саволларга қаранг)**:

24.1. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

24.2. Ҳомиладорлик ва туғиш таътили муддати бошланганда;

24.3. Йиллик меҳнат таътили ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;

24.4. Давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда, башарти қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларда бундай вазифаларни бажариш учун ходимни ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса.

Агар ходим таътилнинг бошланиш вақти тўғрисида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бошлангунга қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса, таътил ходимнинг аризасига мувофиқ бошқа вақтга кўчирилиши керак.

Агар таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи, Қоидаларнинг 23-бандида кўрсатилган сабаблар таътил бошлангунга қадар келиб чиққан бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан таътилдан фойдаланишнинг янги муддати белгиланади. Бундай сабаблар таътил даврида келиб чиққан ҳолларда таътил тегишли кунлар сонига узайтирилади ёки ходим билан иш берувчининг келишувига биноан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми бошқа муддатга кўчирилади **(233, 234-саволларга қаранг)**.

25. Ходим меҳнат таътилини узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш тўғрисида, шунингдек таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар тўғрисида

кадрлар бўлимига (таркибий бўлинма раҳбарига, раҳбарнинг қабулхонасига, девонхонага ва ҳоказо) тегишли сабабни тасдиқловчи ҳужжатларни илова қилган ҳолда ёзма ариза бериб иш берувчини хабардор қилиши шарт.

26. Ходимнинг ёзма аризасига кўра таътил қисмларга бўлиниши, бунда таътилнинг бир қисми 12 иш кунидан кам бўлмаслиги лозим **(241-саволга қаранг)**.

Корхонада йиллик таътилни қисмларга бўлиб фойдаланиш ҳуқуқи қуйидагиларга берилади:

26.1. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларга, бу ўқув манфаатларидан келиб чиққан ҳолларда;

26.2. Ҳомиладор аёлларга ва ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон) болани тарбиялаётган аёлларга.

27. Ходимларга меҳнат таътили асли ҳолида шу таътил берилаётган иш йили тутагунга қадар камида 15 иш кунига берилиши керак.

Алоҳида ҳолларда, ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга кўра ходимнинг розилиги билан таътилнинг 15 иш кунидан ортиқ қисми жамоа шартномасининг 15.5-бандига мувофиқ кейинги иш йилига ўтказилиши мумкин бўлиб, у шу йил давомида албатта фойдаланилиши керак **(239-саволга қаранг)**.

Қуйидаги ҳолларда таътилни ҳатто ходимнинг розилиги билан кейинги иш йилига ўтказишга йўл қўйилмайди:

27.1. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимнинг меҳнат таътилини;

27.2. Ноқулай ва ўзига хос меҳнат шароитида ишлаганлик учун қонун ҳужжатларида белгиланган қўшимча таътилларни.

28. Таътилдан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми жорий иш йилининг бошқа вақтида берилади ёки ушбу Қоидаларда назарда тутилган тартибда бошқа иш йилига кўчирилади ёхуд Қоидаларнинг 29-бандида белгиланган доирада пуллик компенсация билан алмаштирилади **(242-244-саволларга қаранг)**.

29. Иш берувчининг розилиги билан ходимларга тегишли ёзма аризага мувофиқ 15 иш кунидан ортиқ меҳнат таътили пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Ижтимоий таътиллarning барча турларидан, шунингдек меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар, оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги ишлар учун бериладиган қўшимча таътиллardan фақат асли ҳолида фойдаланилади ва уларни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди **(256-саволга қаранг)**.

30. Меҳнат кодексининг 152-моддасига ва жамоа шартномасининг шартларига мувофиқ (13-банд) ходимлар меҳнат таътилининг фойдаланилмаган қисмини меҳнат шартномаси бекор қилинган қўйидаги ҳолларда асли ҳолида олиш ҳуқуқига эгадирлар **(248-саволга қаранг)**:

30.1. Иш берувчининг тапаббуси билан бекор қилинганда, меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилиниши бундан мустасно (Меҳнат кодекси 100-моддасининг 1, 2, 5, 6-бандлари);

30.2. Шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланганлиги муносабати билан бекор қилинганда (Меҳнат кодекси 106-моддасининг 2-банди);

30.3. Янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттириш рад этилганлиги сабабли бекор қилинганда (Меҳнат кодекси 98-моддасининг тўртинчи қисми);

30.4. Ўз хоҳишига кўра бекор қилинганда, агар узрли сабаблар туфайли бекор қилинган бўлса (Меҳнат кодекси 99-моддаси).

Меҳнат шартномаси бошқа асосларга кўра бекор қилинганда таътидан асли ҳолида фойдаланиш масаласи ҳар бир алоҳида ҳолда меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳал этилади.

31. Меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилинганда кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш шarti билан, гарчи ҳақиқатда ишланган вақт ҳамда таътил вақтининг умумий йиғиндиси меҳнат шартномаси муддати чегарасидан чиқиб кетса ҳам, таътил берилиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат шартномасининг амал қилиши, Меҳнат кодекси 152-моддасининг учинчи қисмига мувофиқ, таътил тугагунга қадар узайтирилади.

32. Таътил вақти учун ҳақ тўлаш корхонада иш ҳақи ёки авансни бериш учун белгиланган кунда, лекин таътил бошланмасидан олдинги кундан кечиктирмасдан амалга оширилиши лозим.

33. Агар ишлаб чиқариш шароитлари имконият берса, ҳақ тўланадиган меҳнат таътилидан ташқари, хо-

димга ўзининг хоҳишига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин. Уни бериш вақти ва муддати тарафларнинг келишувига биноан белгиланади.

34. Амалдаги қонун ҳужжатларига ва жамоа шартномаси шартларига мувофиқ, юқорида кўрсатилган шартлардан қатъи назар, ходимнинг илтимосига биноан иш ҳақи сақланмаган ҳолда қуйидаги муддат билан таътил берилиши керак **(26, 267-саволларга қаранг):**

34.1. Камида бир йил – аёл икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани амалда парвариш қилаётган даврда:

34.2. Камида бир ой:

- бўлғуси бўлнатиш тўғрисидаги огоҳлантириш муддати даврида;
- ҳомиладорлик даврида, агар аёл меҳнат таътилини олиш ҳуқуқидан олдинроқ фойдаланган бўлса:

34.3. Ҳар бир иш йили мобайнида камида икки ҳафта:

- ўн олти ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бор аёлларга:

- 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга:

- ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига;

- ходимларнинг вакилик органларига сайланган шахсларга:

34.4. Камида 15 календарь кун – олий ўқув юртларига кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларга:

34.5. Камида 10 календарь кун – ўрта махсус ўқув юртларига кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларга.

Ушбу бандда кўрсатилган иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги таътил даврлари, муддатидан қатъи назар, ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун ва узлуксиз иш стажи учун бериладиган қўшимча таътиллاردан ташқари барча турдаги меҳнат таътилларини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилади.

КЕЛИШИЛДИ:

Касаба уюшмаси кўмитаси билан
(200__ йил _____ даги

_____ - сон мажлис баёни)

Касаба уюшмаси
кўмитасининг раиси

_____ (фамилияси, имзоси)

200__ йил « _____ » _____

ТАСДИҚЛАЙМАН:

_____ (корхонанинг номи)

корхонасининг раҳбари

_____ (фамилияси, имзоси)

200__ йил « _____ » _____

Корхонада мослашувчан иш вақти режимларини
кўлланиш шартлари ва тартиби тўғрисида

НИЗОМ

1. Умумий қоидалар

1.1. Мослашувчан иш вақти (бундан буён матнда - МИВ) режими – бу иш вақтидан фойдаланиш шакли бўлиб, бунда корхона ходимларининг ўзлари меҳнат шартномасида шартлашилган доирада иш кунининг (сменанинг) бошланиш ва тугаш вақтини, ишдаги танаффусларни, шунингдек иш куни (смена) муддатини тартибга солишларига ижозат берилади.

1.2. Жамоа шартномасининг _____ - бандига мувофиқ МИВ режими бўйича ўз хоҳишга кўра тара цехининг ҳар бир ходими ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутилган шартларда ва тартибда ишлашга ҳақлидир (**3-ило-
ванинг 6-бандига қаранг**).

1.3. Хизмат кўрсатиш бўлинмаси ходимларига, шунингдек бошқа бўлинмаларнинг ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув юртларида ўқиётган ходимларига МИВ режими уларнинг хоҳишларига кўра ушбу Низомда назарда тутилган шартларда ва тартибда белгиланади.

1.4. Корхонанинг қолган барча ходимларига, шу жумладан тўлиқсиз иш вақти паройтида ишловчилар учун МИВ режими, агар бундай режимда ишлаш нормал ишлаб

чиқариш жараёнини бузмаса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгиланиши мумкин.

2. МИБ режимларининг таркибий қисмлари

2.1. МИБ режимининг таркибий қисмлари қуйидагилардан иборат бўлади: ўзгарувчан (мослашувчан) вақт, қатъий белгиланган вақт ва ҳисобга олинadиган давр.

2.2. Ўзгарувчан вақт – бу ходим ишнинг муддатини ушбу Низомда назарда тутилган чеклашларга риоя этган ҳолда ўз хоҳишига кўра тақсимлашга ҳақли бўлган иш вақти.

Ходим билан иш берувчи ўртасида эришилган келишувга қараб ўзгарувчан (мослашувчан) иш жадвали қуйидагиларни назарда тутиши мумкин:

- кунбай ҳисобга олишда иш куни бошланишида назарда тутилган ўзгарувчан вақт тупшиқ танаффусга ёки (ва) ўша иш куни охирига тўғри келтириб белгиланган тегишли даврга мослаб белгиланади:

- жамлаб ҳисобга олишда, юқорида кўрсатилган тартибдан ташқари, ўзгарувчан вақтни тарафлар шартлашиб олган ҳисобга олинadиган давр муддати доирасида ҳафтанинг, ойнинг ва ҳоказонинг бошқа иш кунларидаги тегишли даврларга ҳам мослаб тақсимлашга йўл қўйилади.

2.3. Қатъий белгиланган вақт – бу МИБ режимиди ишловчи ходимнинг ишда бўлиши шарт бўлган вақт.

Қатъий белгиланган вақт ишлаб чиқариш жараёнининг нормал кечилишини ва зарур бўлган хизмат алоқаларини амалга оширишни таъминлаш имконини беради.

МИБ режимининг ўрнатилган вариантга қараб қатъий белгиланган иш вақти ҳар бир иш кунига ёки ҳафтанинг фақат муайян кунларига белгилаб қўйилиши мумкин.

2.4. Ҳисобга олинadиган давр МИБ режимининг таркибий қисми бўлиб, бу қатъий белгиланган ва ўзгарувчан иш вақтидан фойдаланиш давомида мазкур ходимга белгиланган иш вақти муддати нормасини ишлаб бериш таъминланиши керак бўлган давр (**72-саволга қаранг**).

2.5. Қатъий белгиланган ва ўзгарувчан иш вақтининг, шунингдек ҳисобга олинadиган даврнинг аниқ муд-

дати: тара цеҳи ходимлари учун – ички меҳнат тартиби қоидалари билан; барча қолган ходимлар учун – меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан белгиланади.

3. МИБ режимларининг корхонада қўлланиладиган асосий вариантлари

3.1. МИБ режимларининг вариантлари унинг таркибий қисмларидан ҳар бирининг муддатига қараб фарқланishi мумкин. Бироқ ҳар қандай вариантда ҳам ходимнинг иш куни (смена) мобайнида ишда бўлиш муддати ўн соатдан ортиқ этиб назарда тутилиши мумкин эмас, дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти бундан мустасно.

3.2. Тара цеҳи ходимлари учун ички меҳнат тартиби қоидалари билан қуйидаги МИБ режими варианты ўрнатилади:

- ҳисобга олинadиган давр муддати – бир ҳафта;
- қатъий белгиланган иш вақти душанбадан жумагача соат 10.00 дан 16.00 гача;
- ўзгарувчан иш вақти душанбадан жумагача соат 8.00 дан 10.00 гача ва 16.00 дан 18.00 гача. Шанба ва якшанбада соат 8.00 дан 14.00 гача.

Шанба ёки якшанбада дам олиш кунидан фойдаланиш тара цеҳи ходимлари томонидан мустақил равишда аниқланади. Бундан ташқари, улар, агар ҳафта давомида қирқ соат ишлаган бўлсалар, икки дам олиш кунидан (шанба ва якшанба) фойдаланишга ҳақлидирлар.

3.3. Корxonанинг қолган ходимларига МИБ режими меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳар бир кишига якка тартибда ўрнатилади. Бунда иш жадвали қуйида кўрсатилган вариантлардан бирини назарда тутиши мумкин.

Чунончи, бир иш кунига тенг ҳисобга олинadиган даврда ходим ўз иш вақтини (нормал, қисқартирилган ёки тўлиқсиз) ўша кун, лекин ўзига белгиланган кундалик иш муддатидан ошмайдиган ҳолда, ишлаб бериши лозим бўлиб, бунда қатъий белгиланган вақтда ишда мажбурий тартибда бўлиши, қолган соатларни эса ўзгарувчан вақтда ўз ихтиёрича ишлаб бериши шарт.

ҳисобга олинмайдиган давр муддати бир кундан ортиқ (ҳафта, декада, ой, йилнинг чораги ва ҳоказо) бўлганда ходим қатъий белгиланган иш вақтига тўғри келадиган иш соатлари кунларида ишда бўлиши лозим. Тегишли давр учун мазкур ходимга белгиланган иш вақти нормасига етмай қолган соатларни у ўзгарувчан вақтга тўғри келадиган соатлар ва кунларда, ушбу Низомнинг 3.1-бандида назарда тутилган кундалик иш муддатининг чекланишига риоя этган ҳолда, ишлаб бериши керак.

3.4. Ходим ўзига иш жадвали билан белгиланган иш вақти нормаси чегарасидан чиқиб кетган ҳолда иш берувчининг рухсатсиз меҳнат вазифаларини бажариши кун тартибини бузиш деб баҳоланади. Бундай иш вақти кейинги ҳисобга олинадиган даврнинг иш вақти нормаси ҳисобига олинмайди ва иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланмайди.

4. МИВ ни ўрнатиш тартиби ва шартлари

4.1. Тара цехи ходимлари одатдаги режимда ёки ўзлари учун ички меҳнат тартиби қоидалари билан ўрнатилган МИВ режими асосида жамоа шартномаси амал қиладиган бутун давр мобайнида ишлашга ҳақлидирлар.

Жамоа шартномасининг амал қилиши тутаганидан кейин тара цехи ходимлари одатдаги режимда ишлашлари керак. Агар янги жамоа шартномасида бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, улар МИВ режимига умумий асосларда ўтказилишлари мумкин.

4.2. Ушбу Низомнинг 1.3-бандида назарда тутилган ходимларга МИВ режими уларнинг ёзма аризасига биноан тарафлар келишуви билан ўрнатилади. Қолган барча ходимларга (Низомнинг 1.4-банди), бундан ташқари, таркибий бўлинма раҳбарининг шундай иш режимини қўлланиш мумкинлиги тўғрисидаги тасдиқномаси бўлгани тақдирда ўрнатилади.

4.3. МИВ режимининг у ёки бу вариантини ўрнатиш тўғрисида эришилган келишув, шунингдек уни ўрнатишнинг аниқ муддати меҳнат шартномасига киритилган тегишли ўзгартишлар асосида буйруқ билан расмийлаштирилади **(78-саволга қаранг)**.

рилган рухсатномаларга кадрлар бўлими тегишли белгилар қўяди.

5. МИБ режимлари асосида ишловчиларнинг иш вақтини ҳисобга олиш

5.1. Барча МИБ режими асосида ишлаётганларга бўлинма ҳисобчиси (бўлим, участка раҳбари) ходим томонидан ишланган вақт ҳисобини юритиш учун ҳар бир иш ҳафтасининг биринчи куни варақа беради (**ушбу Низомга доир 1-илова**), ходим унда ишга келган ва ишдан кетган аниқ вақтни, шунингдек ишдаги танаффуслардан ва дам олиш кунларидан фойдаланиш вақтини мустақил равишда ёзиб боради. Киритилган ёзувларнинг тўғрилиги ҳисобчи томонидан тасдиқланади. Ходим янги варақани олишдан олдин ўтган ҳафтанинг варақасини ҳисобчига топшириши шарт бўлиб, у маълумотларни иш вақтини ҳисобга олиш табелига киритиш учун асос ҳисобланади. (Низом исталган бошқа ҳисобга олиш вариантлари, шу жумладан, иш вақтини аниқ қайд этиш дастаки, механик, автоматлашган ва бошқа тизимлар ёрдамида амалга ошириладиган вариантлари назарда тутиши мумкин).

5.2. Иш вақтини ҳисобга олиш варақасида нотўғри маълумотларни кўрсатиш, шунингдек уни бўлинма ҳисобчисига (бўлим, участка раҳбарига) ушбу Низомда белгиланган муддатда тақдим этмаслик ёки ўз вақтида тақдим этмаслик ходим томонидан корхонада ўрнатилган ички тартибни бузиш деб баҳоланади.

6. МИБ режимларини қўлланиш билан боғлиқ бошқа масалалар

6.1. МИБ режимларида ходим томонидан иш берувчининг фармойиши асосида ўзига ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш (смена) жадвали билан белгиланган иш куни (сменаси) муддатининг нормасидан ортиқча ишланган вақт иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади. Кундалик ишнинг муддати нормаси жадвал билан белгиланмаган ҳолларда, иш вақтидан ташқари иш ҳақиқатда иш-

ланган вақт (шу жумладан, иш берувчининг фармойиши асосида ишланган вақт) ва ходимга белгиланган ҳисобга олинадиган давр учун соатлар нормаси ўртасидаги фарқ сифатида аниқланади (74, 75-саволларга қаранг).

6.2. Ходимларга урнатилган МИВ режими уларни таркибий бўлинма ёки корхона миқёсида ўтказиладиган умумий гадбирларда ишгирок этишдан озод қилмайди.

6.3. Иш берувчи МИВ режимини қуйидаги ҳолларда ва кўрсатилган муддатга одатдаги иш режимига айлантиришга ҳақли:

6.3.1. Ходим ишлаб чиқариш заруриятига кўра корхона жамоа шартномасида назарда тутилган тартибда ва ҳолларда ўтказилган тақдирда – бутун ўтказиш муддатига;

6.3.2. Корхонадан ташқарида раҳбарнинг топширигини бажариш учун (хизмат сафари, конференциялар ва ҳоказо) – топшириқни бажариш даврига;

6.3.3. Ходим томонидан меҳнат вазифаларини лозим даражада бажармаслик МИВ режимини қўлланиш билан бевосита боғлиқ бўлган ҳолларда – таркибий бўлинма раҳбари белгилайдиган муддатга;

6.3.4. Ходим ушбу Низомда белгиланган иш вақтини ҳисобга олиш тартибини бузгани тақдирда – бир ойгача муддатга, қайта бузгани тақдирда – таркибий бўлинма раҳбари аниқ белгилайдиган бир ойдан ортиқ муддатга.

6.4. МИВ режимини 6.3.3 ва 6.3.4-бандларда назарда тутилган ҳолларда корхонада умумий ўрнатилган иш режимига айлантириш касаба уюшмаси кўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) розилиги билан амалга оширилади.

200 йил _____ дан _____ га қадар бўлган даврда
 МИБ режими бўйича ишланган иш вақтини ҳисобга олиш

ВАРАҚАСИ

(фамилияси, исми-шарифининг бош ҳарфлари)

(бўлима, лавозим)

Ҳисобга олинадиган давр _____

Иш вақти нормаси:

- ҳисобга олинадиган давр учун _____

- кундалик иш учун _____

Қатъий белгиланган вақт _____

Ишдаги танаффуслар _____

Ўзгарувчан вақт _____

Дам олиш кунлари _____

	Ишнинг бошла- ниши	Танаф- фус	Ишнинг тугаши	Ишлан- ди	Изоҳ
Душанба					
Сешанба					
Чоршанба					
Пайшанба					
Жума					
Шанба					
Якшанба					

Ҳисобга олинадиган даврда: жами _____ иш соат, шу жумладан:

- иш вақтидан ташқари ишлар _____

- дам олиш кунларидаги ишлар _____

- тунги вақтдаги ишлар _____

Ходимнинг имзоси _____

Ҳисобчининг фамилияси ва имзоси _____

КЕЛТИШИЛДИ:

Касаба уюмдаси кўмитаси билан

(200__ йил _____ даги

_____ - сон мажлис баёни)

Касаба уюмдаси

кўмитасининг раиси

_____ (фамилияси, имзоси)

200__ йил « _____ » _____

ТАСДИҚЛАЙМАН:

_____ (корхонанинг номи)

корхонасининг раҳбари

_____ (фамилияси, имзоси)

200__ йил « _____ » _____

(Корхонанинг номи)

Ходимларга узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил бериш тартиби тўғрисида**НИЗОМ**

1. Ушбу Низом корхонада узлуксиз камида бир йил ишлаган барча ходимларга нисбатан, шунингдек, агар иш берувчининг таклифига биноан ишга кирган бўлсалар, бир йилдан камроқ ишлаган ходимларга нисбатан ҳам татбиқ этилади.

2. Қўшимча таътил муддати махсус жадвал бўйича аниқланади (**ушбу Низомга доир 1-иловага қаранг**) ва Ягона тариф жадвали бўйича ходимга белгиланган разрядга ва мазкур корхонадаги иш стажи муддатига боғлиқ бўлади.

Ходим бошқа разряд бўйича ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда ходимга қўшимча таътилдан фойдаланилаётган пайтдаги белгиланган разрядга мувофиқ бўлган муддат билан қўшимча таътил берилади.

3. Узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қуйидагилар қўшилади:

а) корхонада ҳақиқатда ишланган вақт;

б) меҳнат шартномаси гайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим гайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги натижасида қилинган ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти, башарти ходим кейинчалик аввалги ишига тикланган бўлса;

в) ҳомиладорлик ва туғиш таътили;

г) корхона йўлланмаси асосида касбий тайёргарлик ва малака ошириш курсларида ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда ўқиш вақти.

Узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи меҳнат шартномасини ҳарбий (муқобил) хизматга чақирилиш муносабати билан тўхтатган ходимлар учун, агар ходим захирага бўшатиладиган кейин уч ойдан кечиктирмай корхона билан янгитдан меҳнат шартномаси тузса, сақланиб қолади.

4. Иш берувчининг таклифи асосида ишга кирган ходимлар, бошқа корхонадаги иш стажи муддатидан қатъи назар, қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган беш йиллик стажга эга бўлган ходимларга тенглаштирилади.

5. Касаба уюшмаси қўмитасининг (ходимларнинг бошқа вакиллик органининг) илтимосномасига биноан узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига бошқа даврлар ҳам қўшилиши мумкин.

6. Узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил муддати ундан фойдаланиладиган кунга қадар ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилади ҳамда жамоа шартномасининг ____-бандига мувофиқ, ходимга асосий таътил ва унга белгиланган бошқа қўшимча таътиллари билан бир вақтда берилади ҳамда бирон-бир меъёр билан чекланмайди (ёки меҳнат таътили умумий муддатининг чегараси кўрсатилади, масалан, кўпи билан 48, 56 ва ҳоказо иш кунин).

Т-2 шакли варақасида ходим қўшимча таътилдан фойдаланган давр қайд этилади.

Масалан, узлуксиз иш стажи учун ўзига 12 иш кунини қўшимча таътил белгиланган ходим ўтган йили меҳнат таътилидан февраль ойида фойдаланган. Ходим ундан фойдаланадиган кунгача кўрсатилган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган олти ойлик иш стажига эга бўлган. Унинг асосий таътилига фақат олти кунни қўшиб жамлашган, чунки ана шу даврга айнан шундай муддат тўғри келади.

Жорий йилда жадвалга мувофиқ мазкур ходимга меҳнат таътили июнь ойида (аввалги таътил фойдаланиладиган сўнг 16 ойдан кейин) берилади. Асосий таътилга қўшимча таътил ҳам ишланган вақтга мутаносиб равишда, яъни 16 иш кунидан иборат этиб қўшиб жамланиши керак.

7. Ходимнинг хоҳишига кўра узлуксиз иш стажи учун унга тегишли қўшимча таътил тўла ёки қисман пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

(корхонанинг номи)

**корхонаси ходимларига узлуксиз иш стажи учун бериладиган
қўшимча таътиллер муддатини аниқлаш
Жадвали**

№№ т/р	Иш стажи (йил)	Ягона тариф жадвали бўйича разряд															
		0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	1 йилдан 3 йилгача	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
2	3 йилдан 5 йилгача	6	6	6	6	7	7	7	7	7	7	9	9	9	9	9	9
3	5 йилдан 10 йилгача	9	9	9	9	10	10	10	10	10	10	12	12	12	12	12	12
4	10 йилдан 15 йилгача	12	12	12	12	13	13	13	13	13	13	15	15	15	15	15	15
5	15 йилдан орғиқ	15	15	15	15	16	16	16	16	16	16	18	18	18	18	18	18

Изоҳ: Жадвалда меҳнатга ҳақ тўлаш Ягона 22 разрядли тариф жадвалининг 15 разряди доирасида белгиладиган корхона учун вариант келтирилган.

ТУШУНТИРИШ

Корхонада (тармоқда) Ҳайдовчилар тўғрисидаги низомни ишлаб чиқишда амалдаги қонун ҳужжатларининг иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли умумий талаблари (**297-саволга қаранг**), ҳайдовчилар зиммасига юкланиши мумкин бўлган вазифалар кўлами ва хусусияти, шунингдек улар шу вазифаларни бажаришида мавжуд бўладиган шарт-шароитлар ҳисобга олинishi зарур.

Кўрсатилган ҳолатлар шундай ҳулосага келиш имкониятини берадики, бу Низомларнинг мазмуни намунавий тариқада тавсия этиш мумкин бўлган бирон-бир ягона вариантда ифодаланиши мумкин эмас.

6-иловада намунавий вариант тарзидаги Низом тавсия этилмоқда. Уни ишлаб чиқишда муаллифлар қуйидаги жиҳатларни ҳисобга олганлар:

1. Қонун ҳужжатларининг талабларига риоя этиш мақсадида тавсия этилаётган вариантни ишлаб чиқишда муаллифлар асосан қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнат ҳуқуқлари кафолатларининг (иш ҳафтаси, кундалик дам олиш ҳамда иш муддати ва ҳоказонинг) энг кам даражасини қўладилар. Низом таркибига ходимлар учун кафолатларнинг қонун ҳужжатларида назарда тутилганига нисбатан оширилган даражасини назарда тутувчи айрим шартлар киритилди (масалан, **Низомнинг 2.3-бандида** тунги вақт муддати қиш ойларида қонундаги соат 22.00 дан 6.00 гача ўрнига 21.00 дан 7.00 гача этиб белгиланган). Бинобарин, агар корхоналар етарлича маблағларга эга бўлсалар, ходимлар учун кафолатлар Низомга киритиладиган бошқа шартлар бўйича ҳам оширилиши мумкин.

2. Юқорида кўрсатиб ўтилганидек, Низомни ишлаб чиқишда у ёки бу корхонада ҳайдовчилар бажарадиган вазифалар кўлами ва хусусиятини ҳисобга олиш керак. Таклиф этилаётган вариантда муаллифлар ҳайдовчилари турли хилдаги вазифаларни, шу жумладан туристларга хизмат кўрсатиш билан боғлиқ вазифаларни бажарадиган, йилнинг турли даврларида иш кўлами турлича бўладиган, бу ана шу вазифалардан ҳар бирини бажариш учун (**Низомнинг 2.5-бандига қаранг**) иш вақти режимининг ҳар хил вариантларини белгилаб қўйишигина эмас, балки

тузатиш, туристларга хизмат кўрсатиш ва ҳоказо билан боғлиқ) алоҳида малакавий талаблар қўйишни ҳам талаб қиладиган корхонани танлаганлар. Худди шу боис, Низомнинг номи ва унинг шартлари иш вақти ва дам олиш вақтининг тақсимланишига тааллуқли масалаларнигина эмас, балки мазкур корхона ҳайдовчиларига қўйиладиган талабларни (**Низомнинг 1.3-бандига қаранг**), шунингдек уларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш тартиби ва шартларини ҳам (**Низомнинг IV бўлимига қаранг**) қамраб олган.

Шуни назарда тутиш керакки, агар корхонада Низом ҳайдовчиларга нисбатан бирон-бир алоҳида малакавий талабларни назарда тутмаса, уларга нисбатан Ягона тариф-малака маълумотномасида назарда тутилган умумий малака талаблари татбиқ этилади.

3. Низомни ишлаб чиқишда корхонада ҳайдовчилар зиммаларидаги вазифаларни бажаришлари чоғида мавжуд бўладиган шарт-шароитларни ҳисобга олиш ҳам муҳимдир. Назарда тутилган вариантда муаллифлар ҳайдовчилар бажарадиган, Низомнинг 1.2-бандига киритилган вазифалар хусусиятидан ҳам келиб чиқдилар. Худди шу сабабли Низом у ёки бу вазифани бажариш (шу жумладан, уйда навбатчилик қилиш) учун ҳам иш вақти режимининг бир нечта вариантини ва ҳайдовчиларнинг бир режимдан бошқасига ўтиши тартибини назарда тутди. Табиийки, корхона ҳайдовчиларига бирон-бир ягона вазифа, масалан, юк ташиш ёки фақат йўловчиларни ташиш юклатилганда бу талаб қилинмайди. Бундай ҳолларда, Низомда ягона иш режимини назарда тутиб, тегишли иш жадвалларини тасдиқлаш kifоя.

Кўрсатиб ўтилган Низомнинг шартлари ходимларнинг манфаатларига дахл қилиши сабабли, иш берувчи уни тасдиқлашдан олдин белгиланган тартибда ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиши шарт.

КЕЛИШИЛДИ:

Касаба уюшмаси қўмитаси билан
(200__ йил _____ даги
_____ - сон мажлис баёни)
Касаба уюшмаси
қўмитасининг раиси

(фамилияси, имзоси)

200__ йил « _____ » _____

ТАСДИҚЛАЙМАН:

(корхонанинг номи)

корхонасининг раҳбари

(фамилияси, имзоси)

200__ йил « _____ » _____

Корхона ҳайдовчилари, уларнинг иш вақти, дам олиш вақти ва уларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисида

НИЗОМ

I. Умумий қоидалар

1.1. Ушбу Низом корхона ҳайдовчиларига, уларнинг иш вақти тақсимланишига, дам олиш вақтига ва уларнинг меҳнатига ҳақ тўлашга қўйиладиган асосий талабларни назарда тутади. Низом амалдаги қонун ҳужжатларининг талаблари асосида, ҳайдовчилар зиммасига юклатилган вазифаларни ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилган бўлиб, ана шу вазифалар қуйидаги хусусиятлари билан ажралиб туради:

1.1.1. Мижозларга хизмат кўрсатиш бўйича режалаштирилмаган топшириқларни бажаришга мунтазам шай бўлиб туриш.

1.1.2. Туристик мавсум даврида иш кўламининг ошиб кетиши ҳамда унинг иш куни ва бошқа календарь даврлари мобайнида нотекис тақсимланиши.

1.1.3. Корхонада автотранспортга хизмат кўрсатувчи махсус хизматлар йўқлиги.

1.1.4. Иккинчи тоифадан паст бўлмаган ҳайдовчи малакасига эга бўлиш тўғрисида мажбурий талаб қўйилиши.

1.1.5. Биркитилган автотранспортнинг тузилишини билиш ва камида иккинчи разрядли таъмирловчи чилангар даражасида носозликларни бартараф этиш кўникмасига эга бўлиш.

Ишга қабул қилиш чоғида, имтиёзлар ва кафолатлар белгилашда, меҳнат шартномаси бекор қилинишида ва қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда, бир вақтнинг ўзида давлат тилини, рус тили ва бошқа чет тилларни (инглиз, немис, япон, француз, итальян тиллари ва ҳоказони) биладиган, шунингдек корхона хизмат кўрсатадиган шаҳарлар ва туристик йўналишлар тарихи борасида дастур бўйича билимга эга бўлган ҳайдовчилар имтиёзли ҳуқуққа эга бўладилар.

II. Ҳайдовчиларнинг иш вақти

2.1. Жамоа шартномаси шартларига мувофиқ ҳайдовчиларга ҳар йили _____ дан, то _____ гача бўлган даврда икки кун дам олиннадиган беш кунлик иш ҳафтаси, _____ дан, то _____ гача бўлган даврда бир кун дам олиннадиган олти кунлик иш ҳафтаси ўрнатилади **(67-саволга қаранг)**.

2.2. Ҳайдовчиларнинг иш вақтини ҳисобга олиш учун корхонада иш вақтининг ҳисобга олиннадиган даври 1 январдан 30 июнга қадар ва 1 июлдан 31 январга қадар бўлган муддати олти ойлик жамлаб ҳисобга олиш жорий этилади.

2.3. Ҳайдовчи иш жадвалига (йўналиш топшириғига) мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

Ҳайдовчиларнинг иш вақтига қуйидагилар қўшилади:

2.3.1. Экскурсия ўтказиладиган жойга бориш ва қайтиш вақти, унинг муддатини ҳисоблаш автотранспортнинг узоқ давом этган узлуксиз ҳаракати чоғида (Низомнинг 3.1.2-банди), шунингдек автотранспортнинг ёғингарчилик шароитидаги ҳаракати чоғида ҳайдовчининг дам олиш учун танаффуслари ҳисобга олган ҳолда 2-иловага мувофиқ амалга оширилади.

2.3.2. Экскурсия дастури бўйича автотранспортдан фойдаланиш вақти, шу жумладан миқозларни чиқариш, тушириш ва экскурсияда бўлиш жойларида тўхтаб туриш вақти.

2.3.3. Йўналишга чиқиш олдидан ва сафардан корхонага қайтгандан кейин ишларни бажариш учун кўп кун-

лик туристик йўналишларда эса, бундан ташқари, – йўлда (тўхтаб туриш жойида, ишнинг бошланиши ва тугаши олди-дан) ишларни бажариш учун тайёргарлик кўриш-якунлаш вақти қуйидагиларни ўз ичига олади:

- автомобилга мойлар ва сув қуйиб олиш, йўл ҳужжатларини расмийлаштириш, двигателни юргизиб юбориш; автомобилни кўздан кечириш, текшириш ва қабул қилиш; ҳайдовчининг йўлга чиқиш олди-дан тиббий кўрикдан ўтиши – умумий муддати 30 минут;

- автомобилга ёнилғи қуйиб олиш – 20 минут;

- автомобилни ювиш муддати: автобусни – кунига 1 соат; микроавтобусни – кунига 45 минут; енгил автомоби-лни – кунига 30 минут.

2.3.4. Корхонада ёки уйда навбатчилик қилиш вақти. Бунда корхонадаги навбатчиликнинг ҳар бир соати учун 1 соат иш вақти ва уйдаги навбатчиликнинг ҳар бир соати учун 1/4 соат иш вақти ҳисобга олинади.

Уйда навбатчилик қилиш вақтида ҳайдовчи авто-транспорт билан бирга уйда ёки бошқа олдиндан шартла-шилган жойда доимий шай ҳолатда туриши ва иш берув-чининг топширигини бажариш учун чақирувга мувофиқ корхонага оппигич етиб келиши шарт.

Корхонада навбатчилик қилиш вақтида раҳбарнинг фармойишига биноан автотранспортдан бевосита мижоз-ларга хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлмаган бошқа иш-ларни бажариш учун ҳам фойдаланилиши мумкин.

2.3.5. Ҳайдовчининг айбисиз бекор туриб қолиш вақти (Низомнинг 5.1.3-банди).

Кўп кунлик йўналишларга хизмат кўрсатувчи ҳай-довчиларнинг иш вақтига, бундан ташқари, автотранс-портнинг йўналиш дастурида назарда тутилган охириги ва оралиқ пунктларда тўхтаб туриш вақти, агар ҳайдовчи тўхтаб туриш даврида автотранспортдан ташқарида дам олиш имкониятига эга бўлмаса ёки автотранспортнинг қў-риқланиши учун етарли шарт-шароит бўлмаса, қўшилади. Бунда ҳайдовчининг иш вақтига автотранспорт тўхтаб ту-ришининг дастурда назарда тутилган ҳар бир соати учун 1/3 соат қўшилади.

Бундай ҳолларда автотранспорт жиҳозланган бўли-ши, ҳайдовчига эса ухлаш ва дам олиш учун кўрпа-ёстиқ берилиши лозим. Йўналишга икки нафар ҳайдовчи йўл-

ланганда, зикр этилган вақт фақат бир кишига ҳисобланади.

2.4. Ҳар бир ҳисобга олинадиган давр учун ҳайдовчилар иш вақтининг нормаси ишлаб чиқариш календари билан аниқланади. Мазкур норма қонун ҳужжатлари билан белгиланган иш вақтининг нормал муддатига асосланиб, тегишинча олти кунлик ёки беш кунлик иш ҳафтаси календари бўйича, байрам кунлари арафасида ишнинг муддати қисқаришини ҳисобга олиб ҳисоблаб чиқарилади.

Бундан ташқари, яқуний нисбатни ҳисоблашда иш вақти нормаси ҳайдовчи ҳисобга олинадиган даврда тунги вақтда, тегишинча, олти кунлик ёки беш кунлик иш ҳафтасида ишлаган ҳар 7 ёки 8 соат учун бир соатга қисқартирилади.

Соат 22.00 дан то соат 6.00 гача, йилнинг қиш ойларида (декабрь ойидан то февраль ойини ҳам қўшган ҳолда) эса – соат 21.00 дан то соат 7.00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади **(39-саволга қаранг)**.

2.5. Ҳайдовчиларнинг иш куни ва бошқа календарь даврлари мобайнидаги иш вақти улар олган топшириққа боғлиқ ҳолда тақсимланади. Шу сабабдан ички меҳнат тартиби қоидалари, иш жадваллари, йўналиш топшириқлари ва йўл варақалари билан ҳайдовчиларга иш вақти режими қўйидаги даврлар учун ўрнатилади:

2.5.1. Туристлар ва бошқа мижозларнинг Тошкент шаҳридан ташқаридаги кўп кунлик йўналишларига хизмат кўрсатиш даври учун.

2.5.2. Тошкент шаҳри доирасида туристлар ва бошқа мижозларга хизмат кўрсатиш даври учун.

2.5.3. Мабодо режалаштирилмаган топшириқлар бўлиб қолса бажариш мақсадида корхонада навбатчилик қилиш даври учун.

2.5.4. Мабодо режалаштирилмаган топшириқлар бўлиб қолса бажариш мақсадида уйда навбатчилик қилиш даври учун.

2.5.5. Корхона раҳбариятига хизмат кўрсатиш даври учун (хизмат машиналари ҳайдовчиларининг иш вақти режими).

2.5.6. Ўзларига биркитиб қўйилган транспортни таъмирлаш ишларини бажариш даври учун.

2.6. Туристлар ва бошқа мижозларнинг Тошкент шаҳридан ташқаридаги кўп кунлик йўналишларига хизмат кўрсатувчи ҳайдовчиларнинг иш вақти (автотранспортнинг корхона жойлашган ерга ўша куниеқ қайтиб келиши йўналиш дастурида назарда тутилмаганда) йўналиш (экскурсия) дастурига мувофиқ тузилган йўналиш топширигига биноан тақсимланади. Тошкент шаҳри доирасидаги ёки, дастурга мувофиқ, автотранспорт корхона жойлашган ерга ўша куниеқ қайтиб келиши лозим бўлган жойлардаги бир кунлик йўналишларга хизмат кўрсатишда эса – иш жадвалига кўра тақсимланади. Иш жадвали ва йўналиш топшириги ҳайдовчи кундалик ишининг муддати 12 соатдан ортиқ иш вақтидан иборат бўлишини назарда тутиши мумкин эмас.

Йўналиш дастури автотранспортдан кунига 12 соатдан ортиқ фойдаланилишини назарда тутган ҳолларда, йўналишга икки нафар ҳайдовчи юборилиши керак.

Агар экскурсия бошлангунга қадар ёки у туганидан кейин ўша куниеқ ҳайдовчи корхонада ёки уйда навбатчилик қилган бўлса, унинг иш вақтини ҳисоблаб чиқаришда иккала давр Низомнинг 4.1-бандида назарда тутилган тартибда жамланади.

2.7. Йўналиш дастури бўйича топшириқ бажарилганидан кейин ҳайдовчиларга ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутилган иш вақти режими уларга кундалик иш жадвали билан юкланган хизмат вазифаларига боғлиқ ҳолда татбиқ этилади (корхонада ёки уйда навбатчилик қилиш, корхона раҳбариятига хизмат кўрсатиш, автотранспортни таъмирлаш, 7-илова).

2.8. Ушбу Низомнинг 2.7-бандида кўрсатилган ҳолларда ҳайдовчиларга хизмат вазифаларини тақсимлашни (уларга аниқ топшириқни юклашни) корхонанинг автотранспорт хизмати кундалик иш жадвали билан ҳисобга олинандиган даврдаги иш вақти нормаси доирасида амалга оширади. Кундалик иш жадвали нусхаси иш куни тугашидан камида икки соат олдин ҳайдовчилар дам олиш хонасига осиб қўйилиши керак. Бунда кўрсатилган ҳайдовчининг иш жадвали кундалик иш муддатининг 10 соатдан ортиқ бўлишини назарда тутиши мумкин эмас.

2.9. Ҳайдовчиларнинг ўзларига биркитилган автотранспортни таъмирлаш давридаги иш вақти ички меҳнат

тартиби қоидалари билан, ҳайдовчи таъмирлашни мустақил равишда ёки автосервис ёрдамида амалга ошираётганидан қатъи назар, корхонанинг барча ходимларига қўйиладиган умумий талабларга риоя этилган ҳолда аниқланади.

2.10. Иш вақтидан ташқари ишларга ҳайдовчилар фақат ўз розиликлари билан жалб этилишлари мумкин.

Туристлар ва бошқа мижозларнинг Тошкент шаҳри ташқарисидаги кўп кунлик йўналишларига хизмат кўрсатувчи ҳайдовчиларнинг иш вақтидан ташқари ишлари муддати ушбу Низомнинг 4.1.2 ва 4.2-бандларида назарда тутилган тартибда аниқланади.

Бир кун давомидаги иш вақтидан ташқари иш жадвал бўйича иш билан биргаликда ўн икки соатдан, ҳисобга олинадиган давр мобайнида эса – олтинчи соатдан ошмаслиги лозим.

III. Дам олиш вақти

3.1. Ҳайдовчиларга иш куни мобайнида қўйидаги танаффуслар берилади:

3.1.1 Дам олиш ва овқатланиш учун соат 13.00 дан то 14.00 гача муддати бир соатли танаффус, Тошкент шаҳридаги ва унинг ташқарисидаги туристик йўналишларга хизмат кўрсатувчи ҳайдовчиларга эса – туристлар ёки бошқа мижозларнинг тушлик қилиши учун экскурсия дастурида назарда тутилган вақтда.

Дам олиш ва овқатланиш танаффуси вақти иш вақтига қўшилмайди ва, агар автотранспортнинг сақланиши учун етарли шарт-шароит таъминланган бўлса, ҳайдовчилар танаффус вақтидан ўз ихтиёрларича фойдаланишга ҳақлидирлар. Агар бундай шарт-шароит бўлмаса, иш (топшириқ) жадвалида автотранспортнинг бут сақланиши таъминланадиган жойда овқатланиб олиш учун вақт назарда тутилган бўлиши керак. Ана шу вақт иш вақтига қўшилади. Уйда навбатчилик қилиш вақти танаффуслар вақти кўрсатилмасдан аниқланади.

3.1.2. Ҳайдовчи дам олиши учун муддати 10 минутли танаффуслар автотранспортни уч соат узлуксиз бошқаргандан кейин берилади. Сўнгра автотранспортни тўхтатган ҳолда дам олиш учун шунча муддатли танаффус

қилишни жадвал ҳар икки соат узлуксиз ҳаракатланишдан кейин назарда тутиши керак. Ана шу танаффуслар пайти иш вақтига қўшилади.

3.1.3. Йўлга чиқишга (сафарга) тайёргарлик кўриш учун муддати иш берувчи томонидан аниқланадиган, аммо _____ соатдан кам бўлмаган давр. Бу давр олдиндан режалаштирилмайди, балки туристлар ёки бошқа мижозларнинг Тошкент шаҳридан ташқаридаги кўп кунлик йўналишига хизмат кўрсатиш учун топшириқ олган навбатчи (корхонадаги ёки уйдаги) ҳайдовчига берилади. Ҳар қандай ҳолда ҳам йўлга чиқиш олдидаги муддати бир соатгача бўлган давр иш вақтига қўшилади.

3.2. Ишнинг тугаши билан кейинги куни иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлмаслиги керак.

3.3. Корхона беш кунлик иш ҳафтаси асосида ишлаган даврда (ушбу Низомнинг 2.1-банди) барча ҳайдовчилар ҳафтасига икки кун дам олиш ҳуқуқига эгадирлар, бунда биринчиси якшанба куни, иккинчиси иш ёки навбатчилик жадвалига мувофиқ ҳафтанинг бошқа кунларида берилди; олти кунлик иш ҳафтасида барча ҳайдовчилар бир кун дам олиш ҳуқуқига эга бўлиб, у ҳар бир ҳайдовчига иш (навбатчилик) жадвалига мувофиқ ҳафтанинг турли кунларида берилди.

Жамоа шартномасида назарда тутилган ҳолларда, ҳайдовчи иш жадвалида назарда тутилган дам олиш кунидан фойдаланиш имкониятига эга бўлмаган (шу жумладан, туристларга хизмат кўрсатиш муносабати билан эга бўлмаган) тақдирда, дам олиш кунидаги иш учун икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади ёхуд ҳайдовчи билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра дам олиш куни бошқа вақтга кўчирилади ёки, масалан, меҳнат таътилига қўшиб берилиши мумкин.

3.4. Жамоа шартномасига мувофиқ, байрам кунларида ишлаш тақиқланади, бу экскурсия дастурига кўра туристлар ва бошқа мижозларга хизмат кўрсатиш заруриятидан, шунингдек туристлар ёки бошқа мижозларга хизмат кўрсатадиган автотранспортнинг носозлиги сабабли экскурсия дастури барбод қилиниши мумкин бўлганда уларни шопилинч таъмирлаш заруриятидан келиб чиққан ҳоллар бундан мустасно. Байрам куни бажарилган иш учун

ушбу Низом 3.3-бандининг иккинчи қисмида назарда тутилган тартибда компенсация берилади.

3.5. Экскурсия дастурига мувофиқ туристлар ва бошқа мижозларга дам олиш ва байрам кунларида хизмат кўрсатиш тўғрисидаги фармойиш ички меҳнат тартиби қоидаларида назарда тутилган тартибда корхона бўйича чиқарилган буйруқ билан расмийлаштирилади.

IV. Иш вақтини ва дам олиш вақтини ҳисобга олиш

4.1. Корхонада ўрнатилган ҳайдовчилар иш вақтини ҳисобга олиш ҳисобга олинган давр мобайнида қуйидаги тартибни назарда тутади:

4.1.1. Ҳайдовчилар (Тошкент шаҳридан ташқаридаги кўп кунлик туристик йўналишларга хизмат кўрсатувчи ҳайдовчилар бундан мустасно) иш вақтини ҳисобга олиш табелида ушбу Низомнинг 2.3-бандига мувофиқ уларнинг иш вақтига қўшилаётган даврларнинг умумий муддати ҳар куни қайд этиб борилади.

Ҳайдовчиларнинг иш жадвали (йўналиш топшириги), йўл варақалари, автотранспортни таъмирлаш даврида эса – тегишли наряд уларнинг умумий муддатини аниқлаш учун асос бўлади.

4.1.2. Кўп кунлик йўналишларга хизмат кўрсатувчи ҳайдовчилар ҳар бир иш куни туганидан кейин йўналиш топширигининг тегишли устунига унинг бажарилиш вақти ҳақида мустақил равишда белгилар қўядилар. Корхона жойлашган ерга келганидан кейин ҳайдовчи бажарилганлиги тўғрисида тегишли белгилар қўйилган йўналиш топширигини транспорт хизматига топширади, бу ерда у киритган ёзувларнинг тўғрилиги тасдиқланади, ҳар бир иш куни учун умумлаштирилган маълумотлар иш вақтини ҳисобга олиш табелига кўчириб ёзиб қўйилади.

4.2. Ҳайдовчи иш берувчининг фармойишига кўра иш жадвалида белгиланган муддатдан ортиқча ишлаган вақт иш вақтидан ташқари иш ҳисобланади ва ҳисобга олиш табелида алоҳида қайд этилади. Ҳисобга олиш табелида алоҳида устунга ҳайдовчи тунги вақтда ишлаган муддат ҳақида ёзиб қўйилади.

4.3. Умуман бир ой учун ҳайдовчи ишлаган соатларнинг умумий муддатини жамлаш тўланадиган ҳақни ҳи-

соблаш қулай бўлиши учун ўтган ойнанинг 25-кунидан жорий ойнанинг 25-кунига қадар бўлган даврни қамраб олган ҳолда амалга оширилади.

4.4. Кўрсатилган даврда ишланган иш вақтининг умумий муддати, шунингдек фойдаланилган ва фойдаланилмаган дам олиш кунлари сони ҳисобга олинadиган даврнинг қолган ойларида иш вақти ва дам олиш вақти нормасининг бажарилишини текшириб ва унга тузатишлар киритиб бориш учун жамлама қайдномага ёзиб қўйилади.

Жамлама қайдномада алоҳида устунга ҳайдовчи тунги вақтда ишлаган муддат ҳақида ёзиб қўйилади.

4.5. Ҳисобга олинadиган даврда ҳайдовчи ишлаган соатлар ва фойдаланилган дам олиш кунларининг умумий муддати жамлама қайднома бўйича тегишли маълумотларни жамлаш орқали аниқланади.

Ҳақиқатда ишланган вақт ва ҳисобга олинadиган даврдаги соатлар нормаси ўртасидаги айирма ҳам иш вақтидан ташқари вақт ҳисобланади. Унинг умумий муддати ҳисобга олинadиган даврда 60 соатдан ошмаслиги лозим.

Битта ҳисобга олинadиган даврда ишланмай қолган соатлар (яъни, ҳайдовчи белгиланган нормадан камроқ ишлаганда), сабабларидан қатъи назар, уларни ишлаб бериш учун кейинги ҳисобга олинadиган даврда ўтказилиши мумкин эмас.

4.6. Иш вақтидан ташқари ишланган вақт, шунингдек фойдаланилмаган дам олиш кунлари учун Низомнинг 5.1.4-бандида назарда тутилган тартибда компенсация берилади.

V. Ҳайдовчилар меҳнатига ҳақ тўлаш

5.1. Ҳайдовчилар меҳнатига ҳақ тўлаш ҳақиқатда ишланган вақт учун соатбай тариф ставкаси бўйича ушбу Низомда назарда тутилган қўшимча тўловлар ва устамалар билан амалга оширилади.

5.1.1. Тошкент шаҳридан ташқарида туристлар ва бошқа мижозларнинг кўп кунлик йўналишларига хизмат кўрсатувчи ҳайдовчиларга йўналиш топшириғига мувофиқ ҳақиқатда ишланган вақт учун соатбай тариф ставкасига 75% устама белгиланади, шу даврда тўғри келадиган

ҳайдовчи автотранспортни таъмирлашда банд бўлган вақт бундан мустасно. Бундан ташқари, жамоа шартномасига мувофиқ, бундай топшириқни бажариш даври учун ҳайдовчига хизмат сафарлари тўғрисидаги амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда суткалик пул тўланади ва, агар ҳақи корхона томонидан тўланмаган бўлса, турар жой ижараси қиймати қопланади.

5.1.2. Ҳам корхонадаги, ҳам уйдаги навбатчилик вақти, шунингдек ҳайдовчи ўзига биркитилган транспортни таъмирлашда (шу жумладан, туристларга хизмат кўрсатиш бўйича топшириқни бажариш даврида таъмирлашда) банд бўлган вақт учун ойлик тариф ставкалари бўйича ҳақ тўланади.

5.1.3. Ҳайдовчининг айбисиз бекор туриб қолиш (мижоз келмай қолиши, экскурсия бекор қилиниши, масалан, об-ҳаво бузилганлиги сабабли ва ҳоказо) даврида ҳайдовчининг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади.

Ҳайдовчининг айби билан бекор туриб қолиш иш вақтига қўшилмайди ва унга ҳақ тўланмайди.

5.1.4. Ҳайдовчи иш берувчининг фармойишига биноан ишдан ташқари вақтда, дам олиш ва байрам кунларида бажарган иш учун икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Ходим билан иш берувчининг ўртасидаги келишувга кўра, кўрсатилган ҳоллардаги иш бошқа дам олиш куни (отгул) бериш билан қопланиши ёки меҳнат таътилига қўшилиши мумкин. Бунда дам олиш кунлари сони ҳақ тўланиши лозим бўлган иш вақтидан ташқари соатларни қонун ҳужжатларида белгиланган, тегишинча корxonанинг беш кунлик ёки олти кунлик иш ҳафтасида ишлаш даврларидаги иш куни муддатига бўлиш орқали аниқланади (ушбу Низомнинг 2.1-банди).

5.1.5. Тунги вақтдаги иш учун (соат 22.00 дан то 6.00 гача, қиш ойларида эса жамоа шартномасининг 7.2-бандига мувофиқ 1 декабрдан то 28 (29) февралга қадар соат 21.00 дан то 7.00 гача) бир ярим ҳисса миқдорида ҳақ тўланади.

5.1.6. Ҳайдовчига малака даражаси учун штат жадвалига мувофиқ белгиланган соатбай тариф ставкасига нисбатан фоизларда қўшимча ҳақ тўланади:

□ I классли ҳайдовчиларга – 25%;

□ II классли ҳайдовчиларга – 10%.

5.1.7. Корхонада ишлаб чиқилган Низомга мувофиқ, ҳайдовчиларга автомобиль ёнилғисини тежаганлик учун мукофат тўланади. У ҳайдовчининг ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришда ҳисобга олинади.

5.1.8. Меҳнат кодекси 123-моддасининг биринчи қисмига ва жамоа шартномасининг шартларига мувофиқ, корхонада ҳисобга олинadиган давр мобайнида ҳайдовчиларга ҳар ойда тўланadиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар назарда тутилган. Яъни, ҳайдовчилар меҳнатига ҳар ой мобайнида ишланган вақт учун, аммо корхонанинг барча қолган ходимлари учун ишлаб чиқариш календарида белгиланган иш вақти муддати нормасига мос келadиган вақт учун белгиланган тартибда ҳисоблаб чиқилган ҳақ миқдоридан кам бўлмаган ҳақ тўланади (шу жумладан ҳайдовчиларнинг ишлаб чиқариш календари (**ушбу Низомга доир 1-иловага қаранг**) ҳисоблаш нормасини нормал ҳолдагидан камроқ назарда тутган ойларда ҳам). Аванс тариқасида ҳақ тўланган, аммо ишлаб берилмаган вақт иш қизғин бўлган бошқа ойларда мазкур ҳайдовчи томонидан ишланган, ҳақ тўланиши лозим бўлган соатларнинг умумий миқдоридан чиқариб ташланади.

КЕЛИШИЛДИ:

ТАСДИҚЛАЙМАН:

Касаба уюшмаси кўмитаси билан
(200__ йил _____ даги
_____ - сон мажлис баёни)

_____ (корхонанинг номи)

Касаба уюшмаси
кўмитасининг раиси

_____ корхонасининг раҳбари

_____ (фамилияси, имзоси)

_____ (фамилияси, имзоси)

200__ йил « _____ » _____

200__ йил « _____ » _____

Корхона ҳайдовчиларининг 1999 йил 1 январдан то 30 июнга қадар бўлган ҳисобга олинадиган давр учун ИШЛАБ ЧИҚАРИШ КАЛЕНДАРИ

	Иш вақти ва дам олиш вақти кўрсаткичларининг номи	Иш вақти ва дам олиш вақтини ҳисоблаш кўрсаткичлари						
		январь	февраль	март	апрель	май	июнь	Даврдаги жами
1	Иш кунлари сони	19	20	22	26	26	26	139
2	Дам олиш ва байрам кунлари сони	12	8	9	5	5	4	43
3	Уйдаги навбатчилик	8	8	8	5	5	4	38
4	Иш вақти муддатининг соатлардаги ҳисоблаш нормаси	104	112	128	212	220	228	1006

Изоҳлар:

1. Жадвал кўрсаткичлари ҳайдовчиларнинг 1 январдан 31 мартга қадар – беш кунлик иш ҳафтасида, 1 апрелдан 30 июнга қадар – олти кунлик иш ҳафтасида ишлаши ҳисобидан белгиланган.

2. Ҳар бир ойда иш вақти муддатининг ҳисоблаш нормасидан ортиқча бажарилган иш (4-сатр) иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланмайди. Бир ойда ҳайдовчининг керагидан камроқ ёки кўпроқ иш соатларида ишлаши, шунингдек дам олиш кунларидан фойдаланиш ёки фойдаланмаслиги тегишинча ҳисобга олинадиган даврнинг кейинги ойларида тўғриланиши мумкин.

3. Иш кўни ёки навбатчиликнинг аниқ муддати, уларнинг бошланиш ва тугаш вақти ички меҳнат тартиби қоидалари ҳамда корхона ҳайдовчиларининг кундалик иш жадвали билан аниқланади, туристлар ва бошқа мижозларга хизмат кўрсатувчи ҳайдовчиларники эса, - йўналиш дастурига мувофиқ тузилган ҳайдовчининг йўналишдаги иш жадвали билан аниқланади. Иш берувчининг фармойишига кўра ана шу муддатдан ортиқча бажарилган иш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади. Умуман ҳисобга олинадиган даврда ҳайдовчи иш вақти муддатининг ҳисоблаш нормасидан ортиқча бажарган иш ҳам иш вақтидан ташқари иш ҳисобланади.

4. Ишлар жадвали (топшириқлар) кундалик ишнинг муддатини:

- туристлар ва бошқа мижозларга хизмат кўрсатувчи ҳайдовлар учун – 12 соатдан ортиқ;
- қолган барча ишларни бажарувчи ҳайдовчилар учун – 10 соатдан ортиқ этиб назарда тутиши мумкин эмас.

**Туристик йўналишларга хизмат кўрсатиш топширигини
бажариш учун ҳайдовчиларнинг иш вақти ва дам олиш вақти
муддатини ҳисоблаш**

ЖАДВАЛИ

Йўналишнинг номи	Масофа (км) паспорт	Йўл вақти (соат)		Автотранспорт ни узлуксиз бошқаришдаги танаффуслар		ЖАММ
		Одатдаги шароитда	ноқулай шароитлар- ни ҳисобга олганда	Сони	муддати (соат)	
Тошкент-Фарғона	420	10		4	0,66	0,66
Тошкент-Андижон	490	12				
Тошкент-Наманган	430	10				
Тошкент-Бухоро	600	14				
Тошкент-Жиззах	220	4				
Тошкент-Қарши	500	12				
Тошкент-Шаҳрисабз	630	15				
Тошкент-Навоий	490	12				
Тошкент-Самарқанд	300	7				
Тошкент-Термез	750	20				
Тошкент-Урганч	1050	25				
Тошкент-Янгиобод	130	4				
Тошкент-Кумушқон	80	3				
Тошкент-Чимён	110	3				
Андижон-Фарғона	80	3				
Фарғона-Андижон	80	3				
Фарғона-Наманган	120	3				
Андижон-Қўқон	125	3				
Андижон-Наманган	90	3				
Фарғона-Қўқон	100	3				
Шаҳрисабз-Қарши	130	3				
Навоий-Бухоро	125	3				
Навоий-Самарқанд	175	4				
Урганч-Бухоро	460	11				
Бухоро-Самарқанд	300	7				
Бухоро-Хива	500	12				

Изоҳлар:

1. Автотранспортнинг биринчи тўхташи ва ҳайдовчи дам олиши учун муддати 10 минутли танаффус автотранспорт 3 соат тўхтовсиз бошқарилгандан кейин назарда тутилади. Кейин эса 10 минутли танаффуслар ҳар 2 соат тўхтовсиз бошқарилгандан сўнг назарда тутилади.

2. Ушбу илова ҳайдовчи топшириқ бажарилишига доир тегишли маълумотларни йўналиш топшириқномасига киритиши учун асос бўлади.

3. Жадвалнинг қолган сатрлари ҳам биринчи сатр (Тошкент-Фарғона) сингари тартибда тўлдирилади.

Тошкент шаҳридан ташқаридаги _____ туристик йўналишга автотранспорт хизмати кўрсатиш учун

ТОПШИРИҚ

_____ автомобили ҳайдовчиси _____
 (машина русуми) (ҳайдовчилнинг ф. и. о.)

1. Топшириқнинг бажарилиши: бошланиши _____ тугаши _____
 (сана, вақт) (сана, вақт)
2. Туристлар (мижозлар) сони _____

458

Хизмат кўрсатиш санаси	Вақт	Топшириқнинг мазмуни	Умумий муддати				Изоҳ
			Иш вақти		Дам олиш вақти		
			режа	ҳақиқий	режа	ҳақиқий	
1	2	3	4	5	6	7	8
12.07	22.50-24.00	Трансфер аэропорт – «Шодлик палас» м/х	1.10				тунги вақт
13.07	24.00-8.10	Дам олиш			8.10		0.30 (йўлдаги танаф-фуслар)
	8.10-9.30	Тайёргарлик кўриш-яқунлаш вақти	1.20				
	9.30-18.00	Автотранспортда Самарқанд шаҳрига бориш	7.30		1.00		
	18.00-8.10	Дам олиш			14.10		
14.07	8.10-9.30	Тайёргарлик кўриш-яқунлаш вақти	1.20				
	9.30-13.00	Самарқанд бўйлаб экскурсия	3.30				
	13.00-14.00	Тушлик танаффус			1.00		
	14.00-18.00	Самарқанд бўйлаб экскурсия	4.00				
	18.00-18.10	Дам олиш			14.10		

Низомга доир 3-илованинг давоми

459

1	2	3	4	5	6	7	8
15.07	8.10-9.30	Тайёргарлик кўриш-яқунлаш вақти	1.20				0.30 (йўлдаги танаф-фуслар)
	9.30-18.00	Автотранспортда Тошкент шаҳрига келиш	7.30		6.00		
	18.00-24.00	Дам олиш					
16.07	0.00-1.20	Тайёргарлик кўриш-яқунлаш вақти	1.20				тунги вақт
		Трансфер меҳмонхона "Шодлик палас"-аэропорт	1.40				
17.07		Дам олиш куни					
Жами ҳақ туланадигани: бундан			30.40		2.50 (тунги вақт)		

Изоҳ: Топшириқнинг ҳақиқий бажарилган вақтини ҳайдовчи кўрсатади, у бажарилганидан кейин бўлим бошлигининг имзоси билан тасдиқланади.

Транспорт экскурсиялари ва автотранспортдан фойдаланиш бўлимининг бошлиғи

_____ (имзо, сана)

Тошкент шаҳридаги _____ туристик йўналишга автотранспорт хизмати кўрсатиш учун

ТОПШИРИҚ

автомобили ҳайдовчиси _____

(машина русуми)

(ҳайдовчининг ф. и. о.)

1.Топшириқнинг бажарилиши: бошланиши _____ (сапа, вақт)

тугаши _____ (сапа, вақт)

2. Туристлар (мижозлар) сони _____

Хизмат кўрсатиш санаси	Вақт	Топшириқнинг мазмуни	Умумий муддати				Изоҳ
			Иш вақти		Дам олиш вақти		
			режа	ҳақиқий	режа	ҳақиқий	
20.07	00.50-2.00	Туристларни аэропортдан "Саёҳат" меҳмонхонасига олиб бориш	1.10		8.00		1.10 тунги вақт
	02.00-10.00	Дам олиш					
	10.00-13.30	Шаҳар бўйлаб экскурсия	3.30		1.5		
	13.30-15.00	Тушлик танаффус					
	15.00-16.00	Туристларни аэропортга олиб бориш	1.00		16.00		
	16.00-8.00(21.07)	Дам олиш					
		Тайёргарлик кўриш-яқунлаш вақти	1.20				
Жами			7 соат				1.10 тунги вақт

Изоҳ: Топшириқнинг ҳақиқий бажарилган вақтини ҳайдовчи кўрсатади, у бажарилганидан кейин бўлим бошлигининг имзоси билан тасдиқланади.

Транспорт экскурсиялари ва автотранспортдан фойдаланиш бўлимининг бошлиғи

_____ (имзо, сана)

460

Иш вақтини ва дам олиш вақтини ҳисобга олиш ВАРАҚАСИ № _____

(ҳайдовчининг фамилияси, исми-шарифи бош харфлари, машина русуми)

200 __ йил 25 _____ дан 25 _____ га қадар

№		Ой кунлари														Бир ой-да жами
		25	26	27	28	29	30	31	1	2	3	4	ва ҳоказо	24		
1	Тайёргарлик-яқунлаш вақти	1/20	1/20	1/20	1/20	1/20		1/20			1/20	1/20			33	
2	Ҳақиқатда ишланган вақт	1/40	—	—	—		—	1/10				1/30			22	
3	Ўпанинг ўзи, бошқа шаҳар йўналишларида	—	7/30	7/30	7/30	1/40										
4	Корхонадаги навбатчилик	5/00	—	—							8	8			60	
5	Уйдаги навбатчилик	—	—	—				2/00							6	
6	Автотранспортни таъмирлаш	—	—	—					8	8					16	
7	Иш вақтининг умумий муддати	7/30	8/50	8/50	8/50	3/0	Д	4/30	8	8	9/20	10/50			212	
8	Шу жумладан, иш вақтидан ташқари вақтда	—	—	—								1/30			6	
9	Шу жумладан, тунги вақтда	1/10	—	—		1/40		1/10							18	

Шартли белгилар:

- суратда соатлар, маҳражда минутлар кўрсатилган
- Д - дам олиш ёки байрам (ишланмайдиган) кун.

461

Хайдовчиларнинг иш вақти ва дам олиш вақтини ҳисобга олиш

ЖАМЛАМА ҚАЙДНОМАСИ

(корхонанинг номи)

200 __ йил 1 январдан 30 июнга қадар бўлган ҳисобга олинadиган давр учун

№	Фамилияси	Январь				Февраль				Март				Апрель				Май				Июнь				Ҳисобга олинadиган даврда			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Маҳмудов	104	—	—	—	112	—	—	—	128	—	—	—	212	9	—	—	238	6	—	—	254	4	—	—	1048	42	—	—
2																													

Изоҳлар:

1. Ҳисобга олинadиган даврдаги иш вақти муддатининг нормаси – 1006 соат.
2. Ҳисобга олинadиган даврдаги дам олиш ва байрам кунлари сони – 47.
3. Ҳар бир ойнанинг ва ҳисобга олинadиган даврнинг устунларида қуйидагилар кўрсатилган:
 - биринчисида – жами ишланган соатлар;
 - иккинчисида – шу жумладан, иш вақтидан ташқари вақтда;
 - учинчисида – шу жумладан, тунги вақтда;
 - тўртинчисида – фойдаланилган дам олиш ва байрам кунлари.

Низомга доир 7-шова
ТАСДЎҚЛАЙМАН:

(корхона номи)
корхона раҳбари

200 __ йил « __ »

Хайдовчиларнинг иш

(корхона номи)

ЖАДВАЛИ

200 __ йил « __ » учун

№	Хайдовчининг фамилияси	Тошпирикнинг мазмуни	Бажариш вақти	Муддати, соатларда
1.	Сайдов Э.	Хизматга оид	8.00-19.00	10
2.	Мартов И.	корхонада навбатчилик	9.00-18.00	8
3.	Рахимов С.	уйда навбатчилик	8.00-24.00	4 ¹
4.	Тен Ю.	машинани таъмирлаш	9.00-18.00	8
5.	Иванов Н.	дам олиш		
6.	Алимов Т.	«Тошкент-Самарқанд» туристик йўналишига хизмат кўрсатиш (алоҳида тошпирик бўйича)		
7.	Симонов Х.	Тошкент шаҳрида туристларга хизмат кўрсатиш (алоҳида тошпирик бўйича)		
8.	ва ҳоказо			

Изоҳ: Хайдовчилар (туристларга хизмат кўрсатувчи ва уйда навбатчилик қилувчи хайдовчилар бундан мустасно) дам олиш ва овқатланиш учун танлаб олинган ички меҳнат тартибини қондаларида белгиланган даврда фойдаланадилар.

Автогазопорт
бўлимининг бошлиғи

(имзо, сана)

¹ Нисомнинг 2.3.4-бандига мувофиқ уйдаги навбатчиликнинг ҳар бир соати учун 1/4 иш вақти соати ҳисобга олинadi.

КЕЛИШИЛДИ:

Касаба уюшмаси қўмитаси билан

(200__ йил _____ даги

_____- сон мажлис баёни)

Касаба уюшмаси

қўмитасининг раиси

(фамилияси, имзоси)

200__ йил «__» _____

ТАСДИҚЛАЙМАН:

(корхонанинг номи)

корхонасининг раҳбари

(фамилияси, имзоси)

200__ йил «__» _____

Корхонанинг тезкор навбатчиси тўғрисида**НИЗОМ**

1. Тезкор навбатчи корхона ишламайдиган кунлари кечиктириб бўлмайдиган кундалик масалаларни бетўхтов ҳал этиш учун тайинланади.

2. Корхона бошқарув девони, бўлимлари, хизматлари ва таркибий бўлимларининг раҳбарлари ва мутахассислари тезкор навбатчи этиб тайинланишлари мумкин.

3. Навбатчиликда туриш навбати, унинг муддати ва навбатчиликдан кейинги дам олиш вақти корхона раҳбари ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб ҳар ойда тасдиқлайдиган навбатчиликда туриш жадвали билан белгиланади.

Ходимни навбатчиликка жалб этиш иш вақти ва дам олиш вақтининг нисбати бузилишига, ходим учун белгиланган иш вақти нормасидан ортиқча ишлашга олиб келмаслиги керак.

Жадвал ҳар бир ходимнинг бир ойда бир мартадан ортиқ навбатчиликда туришини, унинг муддати ёки навбатчилик билан биргаликда ишнинг муддати 8 соатдан зиёд давом этишини назарда тутиши мумкин эмас.

Жадвал навбатчилик олдидан ва у тугагандан кейин ходимнинг камида 12 соат дам олишини назарда тутиши керак.

4. Тезкор навбатчига қуйидаги вазифалар юкланади:

4.1. Жадвалда белгиланган бутун навбатчилик мобайнида бунинг учун махсус жиҳозланган хонада (корхона раҳбарининг қабулхонасида ва ҳоказо) бўлиш.

4.2. Фавқулодда ҳолатлар рўй бериши эҳтимоли учун корхонада ишлаб чиқилган ва тасдиқланган ҳаракат дастурида тезкор навбатчи зиммасига юклатилган ёнгин.

авария ва бошқа шу кабиларда ҳаракат қилиш тартибини билиш ва уларни дарҳол бажариш.

4.3. Камида ҳар икки соатда (дам олиш учун жадвалда назарда тутилган давр бундан мустасно, **Низомнинг 6-бандига қаранг**) корхонанинг навбатчи хизматлари (кўриқлаш хизмати бошлиғи, навбатчи электрчи, ҳайдовчи, экспедитор ва ҳоказо) билан боғланиш ва улардан мавжуд вазият ва пайдо бўлган масалалар ҳақида маълумот олиш.

4.4. Юк келгани ҳақида навбатчи экспедитордан ахборот олингани тақдирда, юкни қабул қилиб олиш ва тушириш учун тегишли фармойиш бериш.

4.5. Корхона фаолиятига дахлдор тушган ахборотни махсус дафтарда рўйхатга олиш.

Тезкор навбатчига ушбу Низомда назарда тутилмаган вазифалар юкланиши мумкин эмас.

Тезкор навбатчининг ушбу Низомда назарда тутилган ваколатлари доирасидаги фармойишлари барча навбатчи хизматлар ва шу даврда корхонада ишлаб турганлар ижро этиши учун мажбурийдир.

5. Тезкор навбатчининг корхона ҳудудидан қанчадир вақтга чиқиб кетиши ва навбатчининг вазифаларини бажариш билан боғлиқ бўлмаган мавзуда телефон орқали сўзлашиши тақиқланади.

6. Тезкор навбатчи навбатчилик қилиш даврида жадвалда белгиланган вақтда овқатланиш ва дам олиш, шу жумладан ётиб дам олиш (ухлаш) ҳуқуқига эга. Навбатчи дам олиш вақтининг ҳар бир соати навбатчиликда туриш вақтининг 0,5 соати тариқасида ҳисобга ўтади. Кечиктириб бўлмайдиган чора-тадбирлар кўришни талаб қиладиган фавқулодда ва бошқа ҳолатлар пайдо бўлганлиги сабабли навбатчи фойдаланмаган дам олиш вақти унинг навбатчиликда турган вақти тариқасида ҳисобга ўтади.

7. Навбатчилик вақти эвазига 10 кун ичида ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда навбатчилик вақтига тенг муддат билан дам олиш вақти (отгул) берилади. Байрам кунларидаги навбатчилик вақти ҳақ тўланадиган қўшимча кун сифатида меҳнат таътилига қўшилади.

8. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларни навбатчиликларга қўйиш тақиқланади.

Ҳомиладор аёллар ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёллар фақат ўз розиликлари билан, I ва II гуруҳ ногиронлари эса, бундан ташқари, - бундай навбатчиликда туриш уларга тиббий тавсиялар билан тақиқланмаган бўлсагина, жалб этилишлари мумкин.

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тулмаган боласи бор аёллар тунги вақтдаги навбатчиликларга, ўз розиликлари бўлгани тақдирда, бундай вақтдаги навбатчилик она ва бола соғлиғига хавф туғдирмаслиги ҳақида тиббий хулоса бўлсагина, қўйилишлари мумкин.

ТЕГИШЛИ МАСАЛАЛАР ЛОКАЛ ХУЖЖАТЛАР БИЛАН
ТАРТИБГА СОЛИНГАН КОРХОНАДА ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ
ВАҚТИГА ТААЛЛУҚЛИ МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ БЎЛИМЛАРИ
МАЗМУНИНИНГ ВАРИАНТЛАРИ

1-вариант. Бунда меҳнат шартномасининг иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли шартлари корхонада амалда бўлган локал хужжатлар шартларининг мазмунига тўла мос келади.

Меҳнат шартномаси № _____

(Кўчирма)

2.6. Иш вақти режими. Ички меҳнат тартиби қоидаларига мувофиқ (корхонада амалда бўлган Иш вақти ва дам олиш вақти тўғрисидаги Низомга мувофиқ).

2.7. Йиллик меҳнат таътили – 21 иш куни, шу жумладан:

асосий таътил – 15 иш куни;

қўшимча таътил – корхонада қўлланилаётган узлуксиз стаж учун қўшимча таътиллار бериш тўғрисидаги Низомга мувофиқ.

2-вариант. Бунда меҳнат шартномаси шартларига кўра ходимга тўлиқсиз иш вақти белгиланган.

а) тўлиқсиз иш куни

Меҳнат шартномаси № _____

(Кўчирма)

2.6. Иш вақти режими. Тўлиқсиз иш вақти белгиланади: иш вақтининг муддати ҳафтасига – 20 соат, кундалик иш муддати – соат 9.00 дан то 13.00 гача – 4 соат. Иш вақтига тааллуқли қолган шартлар ички меҳнат тартиби қоидалари билан тартибга солинади.

2.7. Йиллик меҳнат таътили – 21 иш куни, шу жумладан:

асосий таътил – 15 иш куни;

қўшимча таътил – 6 иш куни.

б) тўлиқсиз иш ҳафтаси

Меҳнат шартномаси № _____

(Кўчирма)

2.6. Иш вақти режими. Тўлиқсиз иш вақти белгиланади: иш вақтининг муддати ҳафтасига – 24 соат, иш кунлари: душанба, чоршанба, жума, иш муддати – 8 соат бўлиб, уларнинг бошланиши ва тугаши, шунингдек тушлик танаффуснинг вақти ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади. Иш вақтига тааллуқли қолган шартлар ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

2.7. Йиллик меҳнат таътили – 21 иш куни, шу жумладан:

асосий таътил – 15 иш куни;

қўшимча таътил – 6 иш куни.

г) тўлиқсиз иш куни ва тўлиқсиз иш ҳафтаси

Меҳнат шартномаси № _____

(Кўчирма)

2.6. Иш вақти режими. Тўлиқсиз иш вақти белгиланади: иш вақтининг муддати ҳафтасига – 12 соат, кундалик иш муддати – соат 9.00 дан то 13.00 гача – 4 соат. Иш кунлари: душанба, чоршанба, жума. Иш вақтига тааллуқли қолган шартлар ички меҳнат тартиби қоидалари билан тартибга солинади.

2.7. Йиллик меҳнат таътили – 21 иш куни, шу жумладан:

асосий таътил – 15 иш куни;

қўшимча таътил – 6 иш куни.

3-вариант. Бунда меҳнат шартномаси шартларига кўра ходимга ички меҳнат тартиби қоидалари билан корхонанинг айрим ходимлари учун назарда тутилган мослашувчан иш вақти режими ўрнатилган (3-илованинг 6-бандига қаранг).

Меҳнат шартномаси № _____

(Кўчирма)

2.6. Иш вақти режими. Ички меҳнат тартиби қоидаларига мувофиқ мослашувчан иш вақти режими ўрнатилади.

2.7. Йиллик меҳнат таътили – 24 иш куни, шу жумладан:

асосий таътил – 15 иш куни;

ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун қўшимча таътил – 6 иш куни;

узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил – 3 иш куни.

4-вариант. Бунда меҳнат шартномаси шартларига кўра ходимга якка тартибда мослашувчан иш вақти режими ўрнатилган.

Меҳнат шартномаси № _____

(Кўчирма)

2.6. Иш вақти режими. Кунбай ҳисобга олинандиган мослашувчан иш вақти режими ўрнатилади ва у қуйидагиларни назарда тутати:

- қатъий белгиланган вақт – соат 9.00 дан то 11.00 гача, 13.00 дан то 16.00 гача;

- мослашувчан (ўзгарувчан) вақт – соат 7.00 дан то 9.00 гача, 11.00 дан то 12.00 гача, 16.00 дан то 18.00 гача;

- тушлик танаффус муддати – 1 соат, 12.00 дан то 13.00 гача.

2.7. Йиллик асосий узайтирилган таътил – 24 иш куни.

Изоҳ. Меҳнат шартномаси тарафлари мослашувчан иш вақти режимининг бошқа вариантини, шу жумладан иш вақти жамлаб ҳисобга олинандиган вариантини ўрнатиш тўғрисида, агар корхонада шундай ҳисобга олиш бел-

гиланган тартибда жорий этилган бўлса, келишиб олишлари мумкин (73, 76-саволларга қаранг).

5-вариант. Бунда ходимга иш куни қисмларга бўлинган ҳолдаги иш режими ўрнатилган (69-саволга қаранг).

Меҳнат шартномаси № _____

(Кўчирма)

2.6. Иш вақти режими. Иш куни қуйидаги қисмларга бўлинган ҳолдаги иш режими ўрнатилади:

а) душанба кунидан жума кунига қадар – соат 7.00 дан то 10.00 гача;

– соат 15.00 дан то 19.00 гача;

б) шанба кунини – соат 13.00 дан то 18.00 гача.

Дам олиш куни – якшанба.

2.7. Йиллик асосий узайтирилган таътил – 18 иш куни.

**ЛОКАЛ ҲУЖЖАТЛАРИ БЎЛМАГАН КОРХОНАЛАР -
ХОДИМЛАРИНИНГ ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ -
ТАҚСИМЛАНИШИНИ НАЗАРДА ТУТУВЧИ МЕҲНАТ
ШАРТНОМАСИ БЎЛИМЛАРИ МАЗМУНИНИНГ ВАРИАНТИ**

6-вариант. Бунда иш вақти кунбай ҳисобга олинади.

Меҳнат шартномаси № _____

(Кўчирма)

2.6. Иш вақти режими. Бир кун (якшанба) дам олинган ва иш вақти кунбай ҳисобга олиб бориладиган олти кунлик иш ҳафтаси ўрнатилади:

- кундалик иш муддати – етти соат, 9.00 дан то 17.00 гача, шанба кунини – беш соат, 9.00 дан то 15.00 гача.

- дам олиш ва овқатланиш учун танаффус соат 13.00 дан то 14.00 гача.

Барча қолган масалалар буйича иш вақтидан фойдаланиш амалдаги қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади.

2.7. Йиллик меҳнат таътили – 15 иш куни, унинг муддати корхонада узлуксиз ишланган ҳар 3 йилда 2 иш кунига оширилади.

Ходим, ўз хоҳишига кўра, ушбу Шартномада белги-ланган таътил муддатини иш ҳақи сақланмаган ҳолда етти календарь кунга узайтиришга ҳақлидир.

КОРХОНАНИНГ ЛОКАЛ ҲУЖЖАТЛАРИ ХОДИМГА ВА ИШ БЕРУВЧИГА ИШ ВАҚТИНИ ЖАМЛАБ ҲИСОБГА ОЛИШНИНГ ТАКЛИФ ҚИЛИНАДИГАН ВАРИАНТЛАРИДАН БИТТАСИНИ ТАНЛАШ ИМКОНИЯТИНИ БЕРГАНИ ТАҚДИРДА МЕХНАТ ШАРТНОМАСИ БЎЛИМЛАРИ МАЗМУНИНИНГ ВАРИАНТИ

7-вариант. Бунда иш вақти жамлаб ҳисобга олинади.

Меҳнат шартномаси № _____

(Кўчирма)

2.6. Иш вақти режими. Икки кун (шанба ва якпанба) дам олиннадиган беш кунлик иш ҳафтасининг қисқартирилган (38 соат) муддати ўрнатилади. Иш вақтини ҳисобга олиш – жамланадиган, ҳисобга олиннадиган давр муддати – бир ҳафта.

Кундалик иш муддати:

а) дупанба, сепанба, чорпанба – ўн соат, 8.00 дан то 19.00 гача. Дам олиш ва овқатланиш учун танаффус: соат 12.00 дан то 12.40 гача, соат 16.00 дан то 16.30 гача, шу жумладан ўн минут иш вақти ҳисобига. Кўрсатилган кунларда иш вақтидан ташқари ишларга жалб этишга йўл қўйилмайди;

б) пайпанба, жума – тўрт соат, 9.00 дан то 13.00 гача.

2.7. Йиллик меҳнат таътили – 18 ёки 21 иш куни, шу жумладан:

асосий таътил – 15 иш куни;

қўшимча таътил – 3 иш куни, ходим томонидан олий тоифа малакаси тасдиқлангани тақдирда – 6 иш куни.

ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ТАРТИБГА СОЛУВЧИ АЙРИМ НОРМАТИВ ҲУЖЖАТЛАР

9-13-иловалар иш вақти ва дам олиш вақтининг айрим жиҳатларини тартибга солувчи норматив ҳужжатларни ўз ичига олган. Муаллифлар ушбу соҳада амал қилаётган норматив ҳужжатларнинг барчаси ёки ҳатто аксариятини кўрсатиб ўтишни ўз олдиларига вазифа қилиб қўймаганликларини эътиборга олиш зарур. Китобдан жой олган саволларга берилган жавобларда кўпгина норматив ҳужжатлардан кўчирмалар келтирилган. Кўрсатилган иловаларда кейинги йилларда қабул қилинган норматив ҳужжатларгина келтирилган бўлиб, гарчи муаллифлар тегишли саволларга берилган жавобларда уларни далил қилиб кўрсатган бўлсаларда, лекин айнан бу ҳужжатларнинг ўзини ёки улардан кўчирмаларни келтирмаганлар.

9-илова

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ 1999 ЙИЛ 14 АПРЕЛДА ҚАБУЛ ҚИЛИНГАН «ХОТИН-ҚИЗЛАРГА ҚЎШИМЧА ИМТИЁЗЛАР ТЎҒРИСИДА»ГИ ҚОНУНИ

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

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

2. Ушбу қонун 3-моддасининг 1-бандида назарда тутилган иш стажи мавжуд бўлган тақдирда эллик тўрт ёшга тўлган аёлларга пенсияга чиқиш ҳуқуқи берилсин.

3. Ўзбекистон Республикасининг қўйидаги қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритилсин:

1) Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 3 сентябрда қабул қилинган «**Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида**»ги Қонуни (Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгашининг Ахборотномаси, 1993 йил, № 9, 338-модда; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1995 йил, № 12, 269-модда; 1997 йил, № 4-

5, 126-модда; 1998 йил, № 9, 181-модда) қўйидаги мазмундаги **12¹-модда** билан тўлдирилсин:

«12¹-модда. Умумий белгиланган ёшни бир йилга қисқартирилган ҳолда пенсия олиш ҳуқуқи

Ушбу Қонун 37-моддасининг «а», «б», «в» ва «г» бандларида назарда тутилган камида йигирма йиллик иш стажига бўлган аёллар эллик тўрт ёшга тўлганда пенсия олиш ҳуқуқига эга бўладилар»;

2) Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда қабул қилинган Қонуни билан тасдиқланган **Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг** (Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 йил, 1-сонга илова, 1997 йил, № 2, 65-модда; 1998 йил, № 5-6, 102-модда, № 9, 181-модда; 1999 йил, № 1, 20-модда):

116-моддасининг иккинчи қисми қўйидаги мазмундаги **хатбоши** билан тўлдирилсин:

«уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар (228¹-модда)»;

Кодекс қўйидаги мазмундаги **228¹-модда** билан тўлдирилсин:

«228¹-модда. Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёлларнинг иш вақтининг қисқартирилган муддатига бўлган ҳуқуқи

Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш вақтининг ҳафта-сига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати чоғида ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган аёллар меҳнатига ҳақ ҳар кунги тўлиқ иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган миқдорда тўланади».

4. Ушбу Қонун 1999 йил 1 июлдан эътиборан кучга киради.

**ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ
1999 ЙИЛ 20 АВГУСТДА ҚАБУЛ ҚИЛИНГАН
«ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ АЙРИМ ҚОНУН
ҲУЖЖАТЛАРИГА ЎЗГАРТИШЛАР ВА ҚЎШИМЧАЛАР
КИРИТИШ ТЎҒРИСИДА»ГИ
ҚОНУНИ**

1. Меҳнат кодекси 117-моддасининг иккинчи қисми қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Жорхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни ба-
жаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) кели-
шувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар
улар тузилмаган бўлса, - иш берувчи томонидан қасаба уюш-
маси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи би-
лан келишиб, меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекис-
тон Республикаси Меҳнат вазирлиги билан Ўзбекистон Респуб-
ликаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланади-
ган услубияти асосида белгиланади»:

**2. Меҳнат кодекси 136-моддасининг иккинчи хат-
бошиси** қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда
банд бўлган ходимларга»;

3. Меҳнат кодекси 137-моддасининг:

номи қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар
учун бериладиган йиллик қўшимча таътил»;

учинчи қисми қуйидаги таҳрирда баён этилсин:

«Меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун, шунинг-
дек ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароити учун қўшимча
таътилнинг энг кам муддати, бундай таътилни бериш шартла-
ри ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан
белгиланади».

Ўзбекистон Республикаси
Адлия вазирлиги томонидан
1998 йил 28 ноябрда 551-рақам билан
РЎЙХАТГА ОЛИНДИ

Ўзбекистон Республикаси
Давлат архитектура ва қурилиш
қўмитаси томонидан
1998 йил 11 ноябрда
ТАСДИҚЛАНДИ

Ўзбекистон Республикаси
Меҳнат вазирлиги,
Қасаба уюшмалари
Федерацияси Кенгаши билан
КЕЛИШИЛДИ

**Олис ва алоҳида муҳим объектларда қурилиш-монтаж
ишларини бажаришнинг вахта усули тўғрисида**

НИЗОМ

(Кўчирма)

**IV. Меҳнат ва дам олиш режими, иш вақтини ҳисобга
олиш**

4.1. Ишларни вахта усулида ташкил этишда, қоида тариқасида, иш вақтини бир ой, йил чораги учун ёки анча узоқроқ давр, аммо қўпи билан бир йил учун жамлаб ҳисобга олиш жорий этилади. Ҳисобга олинадиган давр бутун иш вақтини, корхона жойлашган ердан ёки тўпланиш жойидан иш жойига бориш ва қайтиш вақтини ҳамда мазкур календарь вақтга тўғри келувчи дам олиш вақтини қамраб олади. Бунда ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақти муддати ҳафтасига қонун ҳужжатларида белгиланган иш соатлари миқдоридан ошиб кетмаслиги керак. Корхоналарда ҳар бир ходим учун ойлар бўйича ва бутун ҳисобга олинадиган давр учун ошиб борувчи натижа билан иш вақти ва дам олиш вақти махсус ҳисобга олиб борилади.

4.2. Ҳисобга олинадиган давр доирасидаги иш вақти ва дам олиш вақти вахтадаги иш жадвали билан тартибга солинади. Бу иш жадвали тегишли қасаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб корхона маъмурияти томонидан, қоида тариқасида, бир йил учун тасдиқланади ва амалга киритилишидан камида икки ой олдин ходимлар эътиборига етказилади. Жадвалларда шунингдек ходимларни вахтага олиб бориш ва қайта-

риб олиб келиш учун зарур бўладиган кунлар назарда тутилди. Кундалик иш муддати 12 соатдан ошмаслиги керак.

4.3. Ходимларнинг кундалик дам олиш муддати тушлик танаффусларни ҳисобга олганда 12 соатдан кам бўлмаслиги лозим. Ишлаб чиқариш заруратига кўра кундалик дам олиш вақти камайтирилгани тақдирда, бунда фойдаланилмай қолган кундалик дам олиш соатлари ҳамда кундалик дам олиш кунлари жамланади ва ҳисобга олинадиган давр мобайнида ишдан қўшимча озод қилинган кунлар (вахта оралиғидаги дам олиш кунлари) тариқасида берилади. Жорий ойдаги ҳар ҳафталик дам олиш кунлари сони шу ойнинг тулиқ ҳафталари сонидан кам бўлмаслиги керак. Ҳар ҳафталик дам олиш кунлари ҳафтанинг исталган кунига тўғри келиши мумкин. Ҳисобга олинадиган давр тугамасидан ишдан бўшаган ходимларга ишдан бўшаш санаси уларнинг розиликлари билан уларга берилиши керак бўлган вахта оралиғидаги дам олиш кунларини ҳисобга олган ҳолда кўрсатилиши мумкин.

4.4. Корхонанинг раҳбарларига касаба уюшмаси қўмитаси билан келишиб объектда (участкада) бевосита раҳбарликни амалга ошираётган усталар, иш бошқарувчилар, участка (смена) бошлиқлари ва бошқа тизим (цех) ходимларига асосий ходимлар, ишчилар учун ўрнатилган меҳнат ва дам олиш режими жорий этиш ҳуқуқи берилади.

4.5. Ходим ҳисобга олинадиган даврда ишлаб бериши керак бўлган иш соатларининг нормал миқдори беш кунлик иш ҳафтаси ва иш сменаси 8 соат давом этишидан ҳамда байрам кунлари арафасидаги етти соатли иш сменасидан (40 соатли иш ҳафтасида) келиб чиққан ҳолда аниқланади.

Бунда меҳнат шароити зарарли ишларда иш вақти нормаси қонун ҳужжатларида белгиланган қисқартирилган иш вақтига асосланиб ҳисоблаб чиқарилади.

Мисол. 1998 йил июнь ойида 22 иш ва 8 дам олиш кунни бор. Ходим ана шу ҳисобга олинадиган даврда (ойда) нормал меҳнат шароитида ишлаб бериши лозим бўлган нормал иш соатлари миқдори 176 соатни ($22 \times 8 = 176$) ташкил этган.

Вахтадаги иш вақтининг нормал муддати ҳисобга олинадиган давр учун юқорида белгиланган тартибда аниқланади.

Мисол. Вахта муддати 15 кун бўлганда нормал меҳнат шароитида вахтадаги иш вақти (1998 йил 1 июндан 15 июнга қадар) 80 соатни ($10 \times 8 = 80$) ташкил этган.

Вахтада 12 соатдан 15 кун бўлинган иш жадвалида иккала мисолда ҳам ходимлар (1998 йил 1 июндан 15 июнга

қадар) 180 соатдан ($15 \times 12 = 180$) ишлаганлар. Бу ходимларга 1998 йил июнь ойида сменалараро ва ҳафталик дам олишнинг муддати 15 кундан иборат жамланган кунлари берилган (тўла фойдаланилмаган сменалараро дам олишнинг 4 соати $\times 10$ кун – ҳар ҳафталик фойдаланилмаган дам олишнинг 12 соати $\times 5$ дам олиш + 4 дам олиш куни = 100 соат: 8 соат + 4 кун = 16 кун). Бунда 4.3-бандга мувофиқ 4 соатга кирмаган ишланган вақт ходимнинг ҳафталараро дам олишини кейинги ҳисоблашларда инобатга олинади. Ҳисобга олинмаган даврда ёки вахтада иш вақти тўлиқ бўлмаганда (таътил, касаллик ва ҳоказо) белгиланган иш соатлари нормаларидан ишда бўлинмаган кунларга тўғри келувчи календарь бўйича иш соатлари чегириб ташланади.

VII. Амалдаги қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолат ва компенсацияни бериш тартиби

7.1. Вахта усулидаги ишларда банд бўлган ходимларга навбатдаги меҳнат таътили дам олиш кунлари фойдаланилганидан кейин белгиланган тартибда берилади. Йиллик асосий ва зарарли меҳнат шароитида ишлаганлик учун, корхонадаги узлуксиз иш стажу учун қўшимча таътиллари олиш ҳуқуқини берадиган стажга дам олиш кунлари қўшилади. Агар ходимнинг йиллик таътили тугаши у ишлайдиган жамоанинг вахталар оралиғидаги дам олиш кунларига тўғри келиб қолса, ходимга ўз розилиги билан вахта бошлангунга қадар бошқа иш берилади. Тарафларнинг келишувига кўра, бу ходимга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш тўғрисидаги масала кўриб чиқилиши мумкин.

7.2. Йиллик таътил кунларига ҳақ тўлаш учун ўртача иш ҳақи белгиланган тартибда ҳисобга олинмаган даврда бериладиган дам олиш кунларини ҳисобга олган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Агар ходимга ҳақ тўланадиган отгуллар, шунингдек ишдан бўшашда отгуллар компенсацияси берилса, отгул кунлари ҳақи ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришда ҳисобга олинади.

7.3. Иш вақти жамлаб ҳисобга олинмаган ходимнинг ўртача иш ҳақи бўйича ҳақ тўлашда бир соат учун ўртача иш ҳақи аниқланади. Бунинг учун охириги уч ойда ҳақиқатда ишланган барча соатлар учун иш ҳақи шу соатлар сонига бўлинади. Мазкур ходимнинг иш жадвали бўйича ҳақ тўланиши лозим бўлган вақт оралиғига тўғри келадиган иш соатлари миқдорига ҳақ тўланиши керак бўлади.

7.4. Вахта усули қўлланилаётган қорхоналарнинг ходимларини давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар билан таъминлаш амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ амалга оширилади.

7.5. Вахта усулида иш бажараётган ходимларга ўзларига дам олиш берилган даврда вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик юз берса, дам олиш кунларига тўғри келган меҳнатга қобилиятсизлик кунлари учун нафақа тўланмайди. Агар дам олиш муддати тугагандан кейин ҳам вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик давом этса, ходим ишга тушиши лозим бўлган кундан эътиборан нафақа тўланади. Бунда нафақа қонун ҳужжатларида белгиланган доирада тузилган иш вақти нормаси жадвали бўйича, меҳнатга қобилиятсизлик туфайли қолдирилган иш соатлари учун тўланади.

Ўзбекистон Республикаси
Адлия вазирлиги томонидан
1998 йил 28 августда 487-рақам билан
РЎЙХАТГА ОЛИНДИ

Ўзбекистон Республикаси
Меҳнат вазирлиги,
Макроиқтисодиёт
ва статистика вазирлиги,
Соғлиқни сақлаш вазирлиги
томонидан
1998 йил 5 августда

ТАСДИҚЛАНДИ

Ўзбекистон қасаба уюшмалари
Федерацияси Кенгаши,
Ўзбекистон Республикаси
Товар ишлаб чиқарувчилар ва
тадбиркорлар палатаси,
Ўзбекистон Хотин-қизлар
қўмитаси билан 1998 йил
5 августда

КЕЛИШИЛДИ

**Касаначиликни ташкил этиш тартиби тўғрисида
НИЗОМ**

(Кўчирма)

**III. Касаначиға меҳнат ҳақи тўлаш ва компенсация
тўловлари**

14. ...

Касаначи меҳнат шартномасига мувофиқ хомашёни олиб келиш ва тайёр маҳсулотни топширишни бевосита корхонада ўзи амалга оширган ҳолларда, касаначи бу операцияларни бажаришга сарфлайдиган вақт иш вақтига қўшилади ҳамда мазкур корхонада хомашё ва тайёр маҳсулотни қабул қилиб олиш ва ташиш бўйича технологик операцияларни бажарадиган ходимнинг тариф ставкасидан келиб чиққан ҳолда вақтбай ҳақ тўланади.

18. Касаначилар иш вақтини ўз хоҳишларига кўра тақсимлашлари сабабли улар бажарган барча ишлар учун бир ҳисса миқдориди ҳақ тўланади ҳамда уларга иш вақтидан ташқари, дам олиш ва байрам кунларида ишлаганлик учун, шунингдек тунги вақтда ишлаганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари татбиқ этилмайди.

21. Касаначининг айбисиз хомашё ва материаллар ўз вақтида олиб келинмаганлиги, касаначи ишлатадиган асбоб-ускуналар таъмирланиши таъминланмаганлиги сабабли, ас-

боб-усқуналарни таъмирлаш учун талабнома берилгандан кейин меҳнат шартномасида белгиланган норматив вақтдан ортиқча бекор туриб қолинганда бекор туриб қолинган бутун давр учун касаначининг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади.

Касаначининг иш берувчига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (электр энергияси, сув, газ, иссиқлик йўқлиги ва ҳоказо) туфайли бекор турган вақтига ҳақ тўланмайди.

22. Иш берувчилар касаначига топширилган ишга доир топшириқларни:

- ишга доир топшириқни бажариш учун ажратиладиган вақтни;

- меҳнатга ҳақ тўлаш ставкасини;

- қилинган чиқимларни, агар касаначи шундай чиқимлар қилган бўлса, ва у билан боғлиқ тўланган компенсация миқдорини;

- амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ даромадлар бўйича солиқ органларига ва Пенсия жамғармасига қилинган ажратмаларни;

- берилиши лозим бўлган умумий ҳақни ва тўланган соф ҳақни кўрсатган ҳолда рўйхатга олиб боришлари керак.

IV. Иш вақтининг, дам олиш ва таътил даврларининг муддати

23. Касаначи ишлаб чиқариш топшириғи ҳажмидан ва меҳнат шартномасида аниқланган бошқа шартлардан келиб чиқиб, ўзи учун иш вақти муддатини, иш жадвали ва тартибини мустақил равишда белгилайди.

24. Иш берувчи касаначига ишлаб чиқариш топшириғини белгилашда айрим турдаги ишларни бажаришга сарфланадиган вақт нормативларини ҳисобга олиши керак, токи бутун ишлар мажмуини бажариш учун иш вақтининг умумий муддати, агар бу меҳнат шартномасида шартлашилган ёки қонун ҳужжатларида белгиланган бўлса (18 ёшга тўлмаган шахслар ва ногиронлар учун), нормал ёки Меҳнат кодексининг 116-моддасида белгиланган иш вақтининг қисқартирилган муддатидан ошиб кетмасин.

25. Иш вақтини ҳисобга олишни, қоида тариқасида, касаначининг ўзи амалга оширишини эътиборга олиб, меҳнат таътили муддатини ҳисоблаш ва йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажини ҳисоблаб чиқариш учун, дам олиш ва байрам кунларини ҳисобга олган ҳолда, меҳнат шартномасида шартлашилган ишлар ҳажмини бажариш учун зарур бўлган норматив вақт қабул қилинади. Бунда касаначи ишлаб чиқариш топшириғининг ҳажми бир ой

ҳисобидан олганда ушбу Низомнинг 24-бандида кўрсатилганидан ортиқ бўлмаслиги керак.

26. Касаначилар йиллик меҳнат таътилининг муддати, агар улар қонун ҳужжатларига мувофиқ кўпроқ муддатли йиллик асосий таътил олиш ҳуқуқига эга бўлмасалар, 15 иш кунидан кам бўлмаслиги керак. Агар жамоа шартномасида корхона ходимлари учун узайтирилган таътил, шунингдек қўшимча таътиллار белгиланган бўлса, касаначи ҳам узайтирилган ва қўшимча меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга бўлади.

Таътилларни бериш вақти ва навбати иш берувчи касаначи билан келишиб тасдиқлаган жадвал билан аниқланади.

боб-ускуналарни таъмирлаш учун талабнома берилгандан кейин меҳнат шартномасида белгиланган норматив вақтдан ортиқча бекор туриб қолинганда бекор туриб қолинган бутун давр учун касаначининг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади.

Касаначининг иш берувчига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар (электр энергияси, сув, газ, иссиқлик йўқлиги ва ҳоказо) туфайли бекор турган вақтига ҳақ тўланмайди.

22. Иш берувчилар касаначига топширилган ишга доир топшириқларни:

- ишга доир топшириқни бажариш учун ажратиладиган вақтни;

- меҳнатга ҳақ тўлаш ставкасини;

- қилинган чиқимларни, агар касаначи шундай чиқимлар қилган бўлса, ва у билан боғлиқ тўланган компенсация миқдорини;

- амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ даромадлар бўйича солиқ органларига ва Пенсия жамғармасига қилинган ажратмаларни;

- берилиши лозим бўлган умумий ҳақни ва тўланган соф ҳақни кўрсатган ҳолда рўйхатга олиб боришлари керак.

IV. Иш вақтининг, дам олиш ва таътил даврларининг муддати

23. Касаначи ишлаб чиқариш топшириғи ҳажмидан ва меҳнат шартномасида аниқланган бошқа шартлардан келиб чиқиб, ўзи учун иш вақти муддатини, иш жадвали ва тартибини мустақил равишда белгилайди.

24. Иш берувчи касаначига ишлаб чиқариш топширигини белгилашда айрим турдаги ишларни бажаришга сарфланадиган вақт нормативларини ҳисобга олиши керак, токи бутун ишлар мажмуини бажариш учун иш вақтининг умумий муддати, агар бу меҳнат шартномасида шартлашилган ёки қонун ҳужжатларида белгиланган бўлса (18 ёшга тўлмаган шахслар ва ногиронлар учун), нормал ёки Меҳнат кодексининг 116-моддасида белгиланган иш вақтининг қисқартирилган муддатидан ошиб кетмасин.

25. Иш вақтини ҳисобга олишни, қоида тариқасида, касаначининг ўзи амалга оширишини эътиборга олиб, меҳнат таътили муддатини ҳисоблаш ва йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажини ҳисоблаб чиқариш учун, дам олиш ва байрам кунларини ҳисобга олган ҳолда, меҳнат шартномасида шартлашилган ишлар ҳажмини бажариш учун зарур бўлган норматив вақт қабул қилинади. Вунда касаначи ишлаб чиқариш топшириғининг ҳажми бир ой

ҳисобидан олганда ушбу Низомнинг 24-бандида курсатилганидан ортиқ бўлмаслиги керак.

26. Касаначилар йиллик меҳнат таътилининг муддати, агар улар қонун ҳужжатларига мувофиқ кўпроқ муддатли йиллик асосий таътил олиш ҳуқуқига эга бўлмасалар, 15 иш кунидан кам бўлмаслиги керак. Агар жамоа шартномасида корхона ходимлари учун узайтирилган таътил, шунингдек қўшимча таътиллار белгиланган бўлса, касаначи ҳам узайтирилган ва қўшимча меҳнат таътили олиш ҳуқуқига эга бўлади.

Таътилларни бериш вақти ва навбати иш берувчи касаначи билан келишиб тасдиқлаган жадвал билан аниқланади.

**Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш
тўғрисида
НИЗОМ**

(Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маъжамасининг
1999 йил 19 шолдаги 353-сон қарорига илова)

(Кўчирма)

Мазкур Низом Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 65-моддаси ва «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 22-моддасига мувофиқ ишлаб чиқилган ва ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш ва молиялаш тартибини, ишсиз деб эътироф этилган фуқароларнинг бундай ишларда иштирок этиши шартларини белгилаб беради.

I. Умумий қоидалар

1. Ҳақ тўланадиган жамоат ишлари деганда, ҳаммабоп, одатда, белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган фуқаролар учун уларнинг махсус дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган меҳнат фаолиятининг вақтинча турлари тушунилади.

II. Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш ва амалга ошириш шартлари

7. Корхоналар меҳнат органлари билан биргаликда ҳақ тўланадиган жамоат ишларининг зарур турлари ва ҳажмларини белгилайдилар.

8. Ҳақ тўланадиган жамоат ишларининг тавсия этиладиган турларининг намунавий рўйхати мазкур Низомга 2-иловада кўрсатиб ўтилган.¹

Жойлардаги давлат ҳокимияти органлари ҳақ тўланадиган жамоат ишлари турлари рўйхатини уларга бўлган эҳтиёжга қараб кенгайтиришлари мумкин.

Авариялар, табиий офатлар ва шунга ўхшаш бошқа ҳодисаларнинг оқибатларини тугатиш зарурияти билан боғлиқ бўлган фаолият турларини ҳақ тўланадиган жамоат ишларига киритишга йўл қўйилмайди.

¹ Илова келтирилмайди.

IV. Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш

21. Ҳақ тўланадиган жамоат ишларида банд бўлган шахсларга иш вақтининг давомийлиги меҳнат тўғрисидаги амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ белгиланади. Иш берувчилар иш куни ва иш ҳафтасининг ўзгарувчан шаклларида фойдаланиш, шунингдек меҳнат унумдорлигига кўра ёки ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда ҳақ тўланадиган жамоат ишларининг қисқартирилган иш вақтини киритишга ҳақлидирлар.

Иш берувчи билан келишувга кўра, ишсизларнинг иш вақтига меҳнат органида бўлиш ва мустақил равишда доимий (мос келадиган) иш қидириш вақти (ҳафтада икки соатдан ортиқ бўлмаган) киритилиши мумкин.

МУНДАРИЖА

МУАЛЛИФЛАРДАН	3
---------------------	---

ИШ ВАҚТИНИ ҲАМДА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ УМУМИЙ ҚОИДАЛАРИ	5
---	---

1. Иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш қандай мақсадда амалга оширилади?	5
2. Иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш ўзаро қандай боғланган?	5
3. Меҳнат фаолиятини амалга ошираётган шахсларнинг иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга ҳаммиша ҳам ҳожат борми?	6
4. Меҳнат кодексига иш вақтини ҳамда дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга илгари амалда бўлган Меҳнат қонунлари кодексидан фарқли равишда қандай ёндашув асос қилиб олинган?	7
5. Ўзбекистон Республикаси Халқаро Меҳнат Ташкилотининг иш вақти ҳамда дам олиш вақти соҳасидаги қайси конвенцияларига қўшилган?	10

БИРИНЧИ ҚИСМ. ИШ ВАҚТИ	13
-------------------------------------	----

I БОБ. ИШ ВАҚТИ ТУШУНЧАСИ, ИШ ВАҚТИНИНГ ТУРЛАРИ ВА МУДДАТИ	13
---	----

1.1. Умумий қоидалар	13
-----------------------------------	----

6. Иш вақти деганда нима тушунилади?	13
7. Ходим томонидан ҳақиқатда ишланган вақт дегани нима?	13
8. Иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш деган тушунча нимани англатади?	14
9. Иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга Меҳнат кодекси қанақа ўзгаришлар киритди?	15
10. Иш вақти муддатининг қонун ҳужжатларида назарда тутилган нормаларини ўзгартириш мумкинми?	17
11. Қонун ҳужжатларида иш вақтининг қандай турлари назарда тутилган?	18

1.2. Иш вақтининг нормал муддати.....	19
12. Қонун ҳужжатларига мувофиқ иш вақтининг қайси муддати нормал муддат ҳисобланади?	19
1.3. Иш вақтининг қисқартирилган муддати	20
13. Қонун ҳужжатлари қайси тоифадаги ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддатини назарда тутади?	20
14. Амалдаги қонун ҳужжатлари байрам кунлари арафасидаги ва тунги вақтдаги иш куни қисқартирилишини назарда тутади?	21
15. Иш вақтининг қисқартирилган муддатида ишлаш ҳуқуқига эга бўлган шахслар доирасини қонун ҳужжатларида белгиланганига нисбатан кенгайтириш мумкинми?	22
16. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар учун қонун ҳужжатлари иш вақти қисқартирилган муддатининг қандай нормаларини назарда тутади?	22
17. Ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронлари учун қонун ҳужжатларида иш вақти қисқартирилган муддатининг қандай нормалари белгиланган?	23
18. Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар учун иш вақтининг қандай муддати белгиланган?	24
19. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати қандай тартибда белгиланади?	25
20. Амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ қайси ходимларни ноқулай меҳнат шароитларида ишлаётган ходимлар деб ҳисоблаш керак?	26
21. Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақти қисқартирилган муддатининг қандай нормалари белгиланган?	29
22. Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир қайси ишларни бажариш чоғида ходимларга қонун ҳужжатларига мувофиқ иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади?	31
23. Компьютер техникасида иш бажаришда банд бўлган ходимларнинг иш куни (смена) муддати қандай аниқланади?	35

24. Меҳнат жараёнида ишлаб чиқаришнинг зарarli омиллари таъсир этадиган ходимларга белгиланадиган иш вақтининг қисқартирилган муддати корхонада қандай аниқланади? 38
25. Ноқулай меҳнат шароитлари қонун ҳужжатларига мувофиқ зарarliликнинг туркум ва босқичлари бўйича қандай бўлинади? 40
26. Ноқулай меҳнат шароитларида ишлаётган шахс иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланишига бўлган ҳуқуқдан қонун ҳужжатларига мувофиқ фойдаланаётганлиги ёки фойдаланмаётганлиги қандай аниқланади? 42
27. Иш жойларини аттестациялашдан олдин қанақа ташкилий-тайёргарлик ишлари ўтказилади? 44
28. Иш жойларини аттестациялашда изчилликка қандай риоя этилади? 45
29. Иш жойларини аттестациялашнинг биринчи босқичида қандай тадбирларни амалга ошириш зарур? 46
30. Аттестацияланаётган иш жойларидаги меҳнат шароитларини умумий баҳолаш қонун ҳужжатларига мувофиқ қандай амалга оширилади? 50
31. Аттестация комиссияси аттестациялашнинг охириги босқичида қандай тадбирларни амалга оширади? 52
32. Имтиёзли шартларда пенсияга чиқиш ҳуқуқини берувчи корхонадаги мавжуд иш жойлари, касблар ва лавозимлар рўйхати қайси гигиеник мезонлар асосида аниқланади? 56
33. Меҳнат шароитларини яхшилаш ва соғломлаштириш юзасидан аттестация комиссияси қанақа тавсиялар бериши мумкин? 60
34. Ноқулай меҳнат шароитларидаги иш учун ходимга илгари белгиланган иш вақтининг қисқартирилган муддати тўғрисидаги шартни иш берувчи ўзгартиришга ҳақлими? 61
35. Қайси ходимларни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар деб ҳисоблаш керак ва уларнинг меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишларда ишлаётган ходимлардан фарқи нимада? 63
36. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар учун иш вақти қисқартирилган муддатининг қандай нормалари белгиланган? 64

37. Иш вақтининг муддатини қисқартириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг талаблари тиббиёт ва таълим муассасаларида ишлаётганларнинг ҳаммасига ҳам татбиқ этиладими?	69
38. Байрам кунлари арафасидаги ишнинг қисқартирилган муддати қандай белгиланади?	69
39. Тунги вақтдаги ишнинг қисқартирилган муддати қандай белгиланади?	71
40. Тунги иш вақти муддатини қисқартиришнинг Меҳнат кодексида белгилаб берилган тартибда илгариги тартибга нисбатан қанақа тафовутлар бор?	72
41. Тунги иш муддатини кундузги иш муддатига тенглаштириш мумкинми?	74
1.4. Тўлиқсиз иш вақти	74
42. Тўлиқсиз иш вақти тушунчаси нимани англа тади?	74
43. Тўлиқсиз иш вақти иш вақтининг қисқартирилган муддатидан нимаси билан фарқ қилади?	75
44. Тўлиқсиз иш вақтини белгилашнинг умумий тартиби қандай?	77
45. Иш берувчи қонун ҳужжатларига мувофиқ қандай ҳолларда ходимнинг унга тўлиқсиз иш вақти белгилаш ҳақидаги талабини қаноатлантириши шарт?	77
46. Ходимнинг унга тўлиқсиз иш вақти белгилаш ҳақидаги талабини иш берувчи бажариши керак бўлган қўшимча ҳолатларни жамоа шартномасида назарда тутиш мумкинми?	79
47. Ходимга унинг розилигисиз тўлиқсиз иш вақтини белгилашга иш берувчи ҳақлими?	80
48. Ходимларга тўлиқсиз иш вақтини уларнинг розилигисиз белгилашга иш берувчи ҳақли бўлган ҳолларни жамоа шартномасида назарда тутиш мумкинми?	81
49. Қонун ҳужжатларига мувофиқ қайси тоифадаги ходимлар фақат тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлайдилар?	82
50. Иш берувчи тўлиқсиз иш вақти шартлари асосидаги иш ҳақида ходим билан илгари эришилган келишувни бекор қилишга ҳақлими?	83

51.	Иш берувчи ишлаб чиқариш вазифаларини ҳал этиш учун тўлиқсиз иш вақти режимида қандай фойдаланиши мумкин?	84
52.	Тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлаш ходим учун бирон бир чекловлар келиб чиқишига сабаб бўладими?	86
53.	Тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлаётганлар меҳнатига ҳақ қандай тўланади?	87
54.	Тўлиқсиз иш вақти режимида ишлаш ҳақидаги шарт меҳнат шартномасида кўрсатиладими?	88
55.	Ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруққа тўлиқсиз иш вақти шартлари асосида ишлашга оид қанақа маълумотлар киритилиши зарур?	88
56.	Ходимнинг меҳнат дафтарчасига уни ишга қабул қилиш ҳақидаги ёзувларни киритаётганда тўлиқсиз иш вақти тўғрисидаги шарт ҳам кўрсатилиши керакми?	89
57.	Ходимнинг тўлиқсиз иш вақти асосидаги иш режимида ўтказилганлиги қандай тартибда расмийлаштирилади?	89
	II БОБ. ИШ ВАҚТИ РЕЖИМИ	91
	2.1. Умумий масалалар	91
58.	Иш вақти режими деганда нима тушунилади?	91
59.	Иш вақти режими корхонанинг иш режимида нимаси билан фарқ қилади?	92
60.	Иш вақти режимини белгилашнинг Меҳнат кодексидан назарда тутилган тартиби илгариги Меҳнат қонунлари кодексидан назарда тутилган тартибдан нимаси билан фарқ қилади?	93
61.	Корхонада иш вақти режимини белгилаш чоғида қандай ҳолатлар инобатга олиниши зарур?	95
62.	Иш вақти кунбай ҳисобида юритиладиган корхоналарда ходимлар иш вақтининг қандай режимлари белгиланади?	96
63.	Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилган корхоналарда иш вақти режими қандай белгиланади?	98
64.	Амалдаги қонун ҳужжатларида иш ҳафтасининг қандай турлари назарда тутилган?	99
65.	Беш кунлик иш ҳафтаси ёки олти кунлик иш ҳафтаси корхонада қай йўсинда жорий этилади?	100

66.	Иш ҳафтасининг тури корхонанинг қайси локал норматив ҳужжатида белгилаб берилади?	101
67.	Олти кунлик иш ҳафтаси асосида ишлаётган корхонада айрим ходимларга беш кунлик иш ҳафтаси белгилаш мумкинми? Аксинча бўлганда-чи?	103
68.	Иш сменаси (иш) жадвалларини тузишга нисбатан қанақа умумий талаблар қўйилади?	104
69.	Иш кунини қисмларга тақсимлашни назарда тутувчи иш вақти режими ҳам белгиланиши мумкинми?	106
	2.2. Мослашувчан иш вақти режими	108
70.	Мослашувчан иш вақти режими тушунчаси нимани англатади?	108
71.	Мослашувчан иш вақти режими қандай асосий унсурлардан ташкил топади?	109
72.	Мослашувчан иш вақти режимининг вариантларини уни ҳисобга олиш турига ҳамда ҳисобга олинмаган давр муддатига қараб қанақа асосий гуруҳларга бўлиш мумкин?	110
73.	Иш куни муддатини ҳар куни (кун сайин) ишлаб бериш лозим бўлган мослашувчан иш вақти режимида қандай вариантлар назарда тутилиши мумкин?	111
74.	Кунбай ҳисобига асосланган мослашувчан иш вақти режимида иш вақтидан ташқари иш қандай аниқланади?	113
75.	Мослашувчан иш вақти режими вариантлари иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда қанақа фарқ қилувчи хусусиятларга эга бўлади?	114
76.	Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш қўлланганда мослашувчан иш вақти режимининг қандай вариантлари назарда тутилиши мумкин?	115
77.	Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишга асосланган мослашувчан иш вақти режимида иш вақтидан ташқари ишлар қандай аниқланади?	118
78.	Ходимнинг мослашувчан иш вақти режимига ўтиши қандай расмийлаштирилади?	119

2.3. Ишларни ташкил этишнинг вахта усулидаги иш вақти режими	120
79. Ишларни ташкил этишнинг вахта усулидаги иш вақти режими қандай хусусиятларни назарда тутуди?	120
80. Вахта усули қўлланганда иш жадвалларини тузишга нисбатан қўйиладиган талаблар нималардан иборат?	121
2.4. Хизмат сафаридagi иш вақти режими	124
81. Хизмат сафари деган тушунча нимани англатади ва бундай сафар қайси норматив ҳужжат билан тартибга солинади?	124
82. Хизмат сафарларида иш вақтининг қандай режими белгиланади?	125
83. Хизмат сафаридa иш вақтидан қандай фойдаланилади?	127
84. Хизмат сафари пайтига тўғри келиб қолган дам олиш кунлари қай йўсинда компенсация қилинади?	128
2.5. Касаначи шахслар томонидан иш вақтидан фойдаланишнинг ўзига хос хусусиятлари	132
85. Қанақа шахслар касаначи ҳисобланади ва уларнинг меҳнатини тартибга солишнинг ўзига хос хусусиятлари нималардан иборат?	132
III БОБ. НОРМАЛ МЕҲНАТ ШАРОИТЛАРИДАН ЧЕТЛАШИЛГАНДА ИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШ	134
3.1. Тунги вақтдаги иш	134
86. Амалдаги қонун ҳужжатлари тунги даврдаги иш вақтидан фойдаланишнинг қанақа хусусиятларини назарда тутуди?	134
87. Қанақа ишлаб чиқариш шароитлари бўлган тақдирда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади?	135
88. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар тунги вақтдаги ишларга жалб этилиши мумкинми?	136
89. Тунги вақтдаги ишларга жалб этишда аёлларга нисбатан қандай чеклашлар белгиланган?	137
90. Ногиронлар тунги вақтдаги ишларга жалб этилиши мумкинми?	137

91. Ходимларнинг тунги вақтдаги меҳнатига туланадиган ҳақ қандай бўлади? 137
- 3.2. Дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларидаги иш 139**
92. Ходимларни дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларидаги ишларга жалб этишга қонун йўл қўядими? 139
93. Дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишларга жалб этиш тартиби қаерда белгиланади ва бу тартиб нималарни қамраб олади? 140
94. Дам олиш ёки байрам кунларидаги ишларга жалб этиш учун касаба уюшмаси қўмитаси (ходимларнинг бошқа вакиллик органи) розилиги талаб этиладими? 141
95. Айрим тоифадаги ходимларни дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларидаги ишларга жалб этишда амалдаги қонун ҳужжатларида қанақа чеклашлар назарда тутилган? 142
96. Қонун ҳужжатларида белгиланган чеклашлар календарда кўрсатилган дам олиш кунларидаги ишларга ҳамма ҳолларда ҳам татбиқ этилаверадими? 143
97. Ходимларни иш берувчи байрам кунларидаги ишларга корхонада локал тартибда назарда тутилмаган ҳолларда жалб этишга ҳақлими? 144
98. Ходимни хизмат сафаридида эканлигида дам олиш кунларидаги ишга жалб этишга йўл қўйиладими? 144
99. Дам олиш ва байрам кунларидаги иш қандай компенсация қилинади? 145
100. Дам олиш ва байрам кунларидаги иш қай тартибда расмийлаштирилади? 146
- 3.3. Иш вақтидан ташқари бажарилган иш 147**
101. Иш вақтидан ташқари иш тушунчаси нимани англатади? 147
102. Ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш тушунчаси ва тартибига Меҳнат кодекси қанақа ўзгартишлар киритди? 148
103. Иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланиши ҳуқуқига эга бўлган ходим томонидан иш вақтининг нормал муддати доирасида бажарилган иш ҳам иш вақтидан ташқари ишлаш деб ҳисобланадими? 149

104. Ходимнинг меҳнат шартномасида шартлашилган тўлиқсиз иш вақти муддатидан ташқари бажарган иши иш вақтидан ташқари бажарилган иш ҳисобланадими?	151
105. Ходимни унинг розилигисиз иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш мумкинми?	152
106. Жамоа шартномаси ёки меҳнат шартномасида иш берувчи иш вақтидан ташқари ишларга ходимларни уларнинг розилигисиз жалб этишга ҳақли бўлган алоҳида ҳоллар назарда тутилиши мумкинми?.....	153
107. Қандай ҳолларда ҳатто ходимнинг розилиги бўлган тақдирда ҳам иш вақтидан ташқари ишлашга йўл қўйилмайди?	154
108. Меҳнат кодексидида иш вақтидан ташқари ишлар муддатининг чегараси белгиланганми?.....	155
109. Иш вақтидан ташқари ишлар учун ҳақ қандай тўланади?	156
110. Иш вақтидан ташқари бажарилган ишни бошқа дам олиш кунни (отгул) бериш билан компенсациялаш мумкинми?	157
111. Ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш мумкинми?	158
3.4. Навбатчилик.....	158
112. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида навбатчилик деганда нима тушунилади?	158
113. Корхонада навбатчиликка жалб этиш тартиби қандай қилиб бошқариб борилади?	162
114. Тезкор навбатчи зиммасига қандай мажбуриятлар юкланиши мумкин?.....	163
115. Ходимларни навбатчиликка жалб этиш чоғида қонун ҳужжатларининг қайси талабларини инобатга олиш зарур?.....	164
116. Дам олиш кунларидаги, тунги вақтдаги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш қонун ҳужжатлари билан чекланган шахсларни навбатчиликка жалб этиш мумкинми?	165

**IV БОБ. ИШ ВАҚТИНИНГ МУДДАТИНИ
НОРМАЛАШТИРИШ ҲАМДА ИШ ВАҚТИНИ
ҲИСОБГА ОЛИШ 166**

4.1. Иш вақтининг муддатини нормалаштириш 166

117. Иш вақтининг муддатини нормалаштириш тушунчаси нимани англатади? 166
118. Иш вақти муддатини нормалаштиришнинг қайси масалалари бевосита қонун ҳужжатлари билан тартибга солинади? 166
119. Иш вақти муддатини нормалаштиришнинг қандай масалалари шартномавий тартибда ҳал этилади? 167
120. Ҳисобга олинadиган даврдаги иш вақти муддатининг нормаси қандай белгиланади? 168
121. Тўлиқсиз иш вақти шартларида ишлаётган шахсларнинг иш вақти нормаси қандай аниқланади? 173
122. Ҳисобга олинadиган даврдаги иш вақти нормаси, агар тунги вақтда иш муддати қисқартирилиши ҳам инobatга олинadиган бўлса, қандай аниқланади? 173

4.2. Иш вақтини ҳисобга олиш 174

123. Иш вақтини ҳисобга олиш тушунчаси нимани англатади? 174
124. Корхоналарда иш вақтини ҳисобга олишнинг қандай турлари қўлланилади? 175
125. Иш вақтини кунбай ҳисобга олиш тушунчаси нимани англатади? 176
126. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш деганда нима тушунилади? 177
127. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ корхоналарда қандай жорий этилиши мумкин? 177
128. Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий этилганда ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилишнинг қандай кафолатлари қонун ҳужжатларида назарда тутилган? 179
129. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни жорий этишда корxonанинг ўзига хос хусусиятлари ҳамда айрим тоифадаги ходимлар меҳнат фаолиятининг ўзига хос жиҳатлари қай тарзда инobatга олинади? 180
130. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишда иш вақтидан ташқари бажарилган иш қандай аниқланади? 181

131. Иш вақтидан фойдаланилишини ҳисобга олиш корхонада қай тартибда амалга оширилиши мумкин?	183
Иккинчи қисм. ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ	187
I БОБ. ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ ТУШУНЧАСИ ВА ТУРЛАРИ.....	187
1.1. Умумий масалалар	187
132. Қонун ҳужжатларида дам олиш ҳуқуқининг қандай асосий кафолатлари назарда тутилган?	187
133. Ходим томонидан дам олиш ҳуқуқининг амалга оширилиши ишлаб чиқариш манфаатларига мос келадими?	189
134. Дам олиш вақти тушунчаси нимани англатади, ходим меҳнат мажбуриятларини бажаришдан озод этиб қўйилган бошқа вақтлардан у нимаси билан фарқ қилади?.....	190
135. Меҳнат кодекси дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга қанақа янгиликлар киритди?	190
136. Амалдаги қонун ҳужжатлари дам олиш вақтининг қайси асосий турларини назарда тутади?.....	196
137. Меҳнат ҳуқуқида «таътил» деган атама қандай тушунчани англатади?	196
1.2. Иш куни давомидаги танаффуслар.....	198
138. Иш куни давомидаги ишдаги танаффус тушунчаси нимани англатади?.....	198
139. Иш куни давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус қай тартибда берилади?	199
140. Ишлаб чиқариш шароитларига кўра корхонада ходимларга дам олиш ва овқатланиш учун танаффус беришнинг имкони бўлмаган тақдирда овқатланиб олиш қай йўсинда ташкил этилади?	201
141. Иш куни давомида ходимларга қанақа қўшимча танаффуслар берилиши мумкин?	202
142. Иш куни давомида болани овқатлантириш учун қай тартибда танаффус берилади?.....	203

1.3. Кундалик дам олиш	205
143. Кундалик дам олиш тушунчаси нимани англатади ҳамда уни расамадга солишнинг илгариги ва ҳозирги қонун ҳужжатларида белгиланган тартиби қандай?	205
144. Иш вақти жамлаб ҳисобга олинганда ходимларнинг кундалик дам олиш вақти муддатини ўн икки соатдан камроқ қилиб белгилаш мумкинми?	206
145. Ходим иш вақтидан ташқари иш бажарганидан кейин унга бериладиган кундалик дам олиш вақтининг муддати қанча бўлади?	206
1.4. Ҳар ҳафталик дам олиш	208
146. Ҳар ҳафталик дам олиш тушунчаси нимани англатади?	208
147. Қонун ҳужжатларида ходимлар учун ҳар ҳафталик дам олишнинг қандай муддати ҳамда уни беришнинг қанақа тартиби назарда тутилган?	208
148. Узлуксиз ишлаб чиқариш хусусиятига эга бўлган корхоналар ходимларига дам олиш кунлари қай тартибда берилади?	209
149. Аҳолига якшанба кунлари хизмат кўрсатувчи корхоналарнинг ходимларига ҳар ҳафталик дам олиш қандай берилади?	210
150. Вахта усулида ишлайдиган ходимларга ҳар ҳафталик дам олиш қай тартибда берилади?	211
151. Меҳнат вазифаларини бажаришни жадвал бўйича мунтазам равишдаги навбатчиликларда амалга оширадиган ходимларга ҳар ҳафталик дам олиш қай тартибда берилади?	211
152. Хизмат сафарида бўлган ходимларга ҳар ҳафталик дам олиш қай тартибда берилади?	212
153. Якшанбадаги умум учун белгиланган дам олиш кунини иш берувчи бошқа вақтга кўчиришга ҳақлими?	213
154. Корхонада жорий этилган дам олиш кунини бекор қилиш ва уни иш куни деб эълон қилиш мумкинми?	214
1.5. Байрам кунлари	215
155. Байрам (ишланмайдиган) кунлари тушунчаси нимани англатади?	215
156. Қонун ҳужжатларида қанақа байрам (ишланмайдиган) кунлари белгиланган?	216

157. Корхона меҳнат шартномасида мазкур корхона ходимлари учун байрам (ишланмайдиган) кунлари белгиланишини назарда тутиш мумкинми? 216
158. Қонун ҳужжатлари билан белгиланган байрам (ишланмайдиган) кунини иш берувчи иш куни деб эълон қилиши ёки бошқа бир кунга қўчириши мумкинми? 217
159. Қайси ишлар байрам (ишланмайдиган) кунлари бажарилиши мумкин? 217
- 1.6. Ишдан холи, қўшимча кунлар 218**
160. Ишдан холи, қўшимча кунлар тушунчаси нимани англатади, бундай кунларни дам олиш вақти деб ҳисоблаш мумкинми? 218
161. Қайси ходимларга иш берувчи ишдан холи, қўшимча кунлар бериши керак? 219
162. Ишдан холи кунларни бериши, агар ходим улардан белгиланган мақсадда фойдаланмаётган бўлса, иш берувчи рад этишга ҳақлими? 220
163. Ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) қўшимча бир дам олиш куни қай тартибда берилади? 221
164. Ногирон боланинг ота-онасидан бирига қўшимча дам олиш кунини бериш тартибини белгилашда қандай ҳолатлар инобатга олиниши керак? 221
165. Ногирон болаларини тарбиялаётган ходимларга бериладиган қўшимча дам олиш кунларини икки ва ундан ортиқ ой учун жамлашга йўл қўйиладими? 222
166. Донорлик қилган ходимларга ишдан холи, қўшимча кунлар қай тартибда берилади? 223
167. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида ходимларни огоҳлантириш муддати давомида уларга ишдан холи, қўшимча кунлар қай тартибда берилади? 223
168. Дам олиш, байрам кунигаги иш ёки иш вақтидан ташқари иш учун ходимларга компенсация тариқасида дам олиш кунлари қай тартибда берилади? 225
169. Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим муассасаларида ўқиётган шахсларга ишдан озод этилган кунлар қай тартибда берилади? 225

II БОБ. МЕҲНАТ ТАЪТИЛЛАРИ..... 226

2.1. Меҳнат таътиллари тушунчаси ва бундай таътил турлари 226

170. Меҳнат таътили нима? 226
171. Ходим меҳнат таътилида булган даврда унинг иш жойи (лавозими) сақланиши деган тушунча нимани англатади? 227
172. Йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқидан ходимларнинг ҳаммаси ҳам фойдаланадими? 228
173. Ахлоқ тузатиш ишларига ҳукм қилинган шахслар йиллик меҳнат таътили олиш ҳуқуқидан фойдаланадиларми? 229
174. Меҳнат таътили олиш ҳуқуқи таътидан фойдаланиш ҳуқуқидан нимаси билан фарқ қилади? ... 229
175. Қонун ҳужжатларида меҳнат таътилларининг қандай турлари назарда тутилган?..... 230
176. Ходимларга бериладиган меҳнат таътили муддатини аниқлаш ва тайин этишнинг умумий тартиби қандай?..... 231
177. Корхона раҳбарига меҳнат таътилининг муддатини ким белгилайди?..... 232

2.2. Минимал асосий таътил 233

178. Муддати ўн беш иш кунидан иборат йиллик асосий таътил қайси ходимларга белгиланади? 233
179. Ходимга йиллик минимал асосий таътил муддатини кўпайтириш ёки камайтириш мумкинми?..... 234

2.3. Узайтирилган асосий таътил 234

180. Корхоналарда йиллик узайтирилган асосий таътиллар қандай тартибда белгиланади? 234
181. Қайси ходимларга узайтирилган асосий таътилларнинг энг кам муддати қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади? 235
182. Корхона маблағлари ҳисобидан ходимларга узайтирилган асосий таътил белгиланиши қандай ҳолларда шу корхонанинг бошқа ходимларига нисбатан камситиш деб эътироф этилиши мумкин? 239
183. Ходимларга корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан узайтирилган асосий таътил белгилаш мумкинми?..... 240

184. Узайтирилган асосий таътилни меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан жорий этиш мумкинми?	242
2.4 Қўшимча таътилар	243
185. Йиллик қўшимча таътилар ўзи нима?	243
186. Иш берувчи Меҳнат кодексига мувофиқ қайси ходимларга қўшимча таътилар белгилаши шарт?	244
187. Меҳнат шароити ноқулай ишлар учун бериладиган қўшимча таътиларнинг энг кам муддати қайси тартибда аниқланади?.....	245
188. Меҳнат шароити ноқулай ишлар учун бериладиган қўшимча таътиларнинг энг кам муддати қандай аниқланади?.....	247
189. Меҳнат шароити ноқулай ишлар учун қўшимча таътил бериш тартибини жамоа келишувида, жамоа шартномасида белгилашга қонун ҳужжатлари қандай талаблар қўяди?.....	248
190. Ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида иш бажарётган ходимларга қўшимча таътил қандай белгиланади?.....	249
191. Меҳнат шароити ўзига хос бўлган, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажарётган ходимларга қўшимча таътилар қандай белгиланади?.....	250
192. Амалдаги қонун ҳужжатларида Меҳнат кодексига кўрсатиб ўтилганидан бошқа қўшимча таътилар назарда тутилганми?.....	251
193. Корхонанинг ўз маблағлари ҳисобидан ходимларга қандай қўшимча таътилар белгиланиши мумкин?	252
194. Ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун ходимга қонун ҳужжатларида назарда тутилган муддатдан кўпроқ қўшимча таътил белгиланиши мумкинми?	252
195. Узлуксиз иш стажи учун ходимларга қўшимча таътил белгиланиши мумкинми?	253
196. Корхонада узлуксиз иш стажи учун қўшимча таътил беришнинг қандай шартлари ва тартиби жорий этилиши мумкин?.....	254
197. Нормаланмаган иш куни учун ходимларга қўшимча таътил белгилаб қўйиш мумкинми?.....	257

2.5. Меҳнат таътилларининг муддатини ҳисоблаш.....	257
198. Ходимнинг таътилда бўлиш муддати қандай ҳисоблаб чиқарилади?	257
199. Ходим таътилда бўладиган муддат календарь кунларида ҳисоблаб чиқариладиган ҳоллар қонун ҳужжатларида назарда тутилганми?	258
200. Корхонада ходим меҳнат таътилида бўладиган муддатни ҳисоблаб чиқариш ва аниқлашнинг Меҳнат кодексида назарда тутилганидан бошқача тартибини ўрнатиш мумкинми?	259
201. Йиллик асосий ва қўшимча таътил қандай тартибда жамланади?	260
202. Меҳнат таътилининг умумий муддати 48 иш кунидан ортиқ этиб белгиланиши мумкинми?	261
203. Қандай мақсадда таътилни ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқарилади?	263
204. Меҳнат таътили муддати ишланган вақтга мутаносиб равишда қандай ҳисоблаб чиқарилади?	264
2.6. Меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш	266
а) Асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини	266
205. Йиллик асосий меҳнат таътилини олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш тартиби амалдаги қонун ҳужжатларига мувофиқ қандай аниқланади?	266
206. Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қайси даврлар қўшилади?	268
207. Ходим ҳақиқатда ишлаган вақт деган тушунча нимани билдиради?	269
208. Қандай ҳолатлар мавжуд бўлгани тақдирда, ходим ҳақиқатда ишламаган вақт асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун стажга қўшилади?	270
209. Айрим корхоналарда қайси даврларни янглишиб асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшадилар?	272
210. Қандай ҳолатларда мажбурий прогул вақти асосий таътилни ҳисоблаб чиқариш учун иш стажига қўшилади?	273

211. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларидаги «иш йили» атамаси нимани билдиради? 274
212. Иш йилининг тугаши қай тартибда сурилади? 274
213. Даврлар қандай ҳисобга олинади ва болани парваришлаш таътилида бўлган аёлларнинг иш йили қандай ҳисоблаб чиқилади? 275
214. Меҳнат таътилларини ҳисоблаб чиқариш учун иш йилининг тугашини ҳисобга олиш ва суриш қаерда ва қандай расмийлаштирилади? 277
- б) Қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш хусусиятлари 280**
215. Қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажи қандай ҳисоблаб чиқилади? 280
216. Қонун ҳужжатларида назарда тутилган қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш қоидаларини белгилашда қандай ўзига хос хусусиятлар ҳисобга олинмоғи лозим? 281
217. Ходимларга корxonанинг ўз маблағлари ҳисобидан белгиланган таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қайси даврлар қўшилиши мумкин? 284
218. Корхона (тармоқ) ходимларига белгиланган қўшимча таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришга доир алоҳида қоидалар қайси шартномавий ҳужжатларда назарда тутилиши мумкин? 285
219. Қандай ҳолларда асосий таътил ҳисоблаб чиқариладиган иш йилининг тугаши унинг айна ўша ходимга белгиланган қўшимча таътил ҳисоблаб чиқариладиган тугашига тўғри келмаслиги мумкин? ... 286
- 2.7. Меҳнат таътилларини бериш ва улардан фойдаланиш 287**
- а) Меҳнат таътилларини бериш тартиби ва навбати 287**
220. Меҳнат таътилларини бериш навбати қандай белгиланади? 287
221. Қайси ходимлар қонун ҳужжатларига мувофиқ меҳнат таътилидан ёзги ёки ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтда фойдаланиш ҳуқуқига эга? 289
222. Таътиллардан фойдаланиш вақти таътиллар жадвалида қандай акс эттирилади? 290

223. Таътиллар жадвалини ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб олиш амалиётда қандай амалга оширилади? 291
224. Ходимга корхонада тегишли жадвал билан белгиланган меҳнат таътилини беришни рад этишга иш берувчи ҳақлими? 294
225. Ходим меҳнат таътилидан тегишли жадвалда белгиланган муддатда фойдаланишни рад этишга ҳақлими? 295
226. Биринчи иш йили учун меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи ходимда қачон пайдо бўлади?..... 296
227. Қайси ходимлар биринчи иш йили учун меҳнат таътилидан олти ойлик муддат ўтмасдан олдин фойдаланиш ҳуқуқига эга? 297
228. Аввалги иш жойидаги меҳнат шартномаси Меҳнат кодекси 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-банди бўйича бекор қилинган ходимда қанча вақт ўтгандан кейин биринчи иш йили учун меҳнат таътилидан фойдаланиш ҳуқуқи пайдо бўлади? 298
229. Ходимга биринчи иш йили учун меҳнат таътилини Меҳнат кодексининг 143-моддасида назарда тутилмаган ҳолларда олти ой ўтмасдан олдин бериш мумкинми? 299
230. Хотин-қизларга йиллик меҳнат таътилларини бериш навбатини белгилашда улар учун қонун ҳужжатларида қандай имтиёзлар назарда тутилган? ... 300
231. Ходимнинг ўзига меҳнат таътили берилишини сўраб ариза бериши қонун ҳужжатларида назарда тутилганми? 301
232. Таътил бериладиган вақт ҳақида ходим қайси муддатда ва тартибда хабардор қилиниши керак?..... 302
- б) Меҳнат таътилини узайтириш, уни бошқа муддатга кўчириш ва қисмларга бўлиш..... 304**
233. Меҳнат таътилини узайтириш, уни бошқа муддатга кўчириш ва қисмларга бўлиш деганда нима тушунилади? 304
234. Қандай ҳолларда ходимлар таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш ҳуқуқига эга? 306
235. Агар ходим меҳнат таътили даврида оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилган бўлса, меҳнат таътили узайтирилиши (бошқа муддатга кўчирилиши) керакми? 307

236. Таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга қўчириш тўғрисида қонун ҳужжатларида белгиланган талаб қайси турдаги таътиллarga нисбатан татбиқ этилади? 308
237. Меҳнат таътилини иш йили доирасида бошқа муддатга қайси тартибда қўчирилади? 309
238. Ходимга йиллик меҳнат таътилини иш берувчи қайси йўл қўйиладиган муддатдан кечиктирмай бериши шарт? 310
239. Ходимнинг меҳнат таътили кейинги иш йилига қандай тартибда қўчирилади? 311
240. Ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда унга асли ҳолида бериладиган меҳнат таътилини узайтириш ёки қўчириш мумкинми? 313
241. Ходим меҳнат таътилини қайси тартибда қисмларга бўлиб фойдаланиши мумкин? 313
- в) Ходимни таътилдaн чақириб олиш..... 314**
242. Иш берувчи ходимни меҳнат таътилидан чақириб олишга ҳақлими? 314
243. Ходимни таътилдaн чақириб олиш қандай расмийлаштирилади? 315
244. Ходимни таътилдaн чақириб олишда унинг фойдаланилмаган қисмини пуллик компенсация билан алмаштириш мумкинми? 316
- г) Меҳнат таътилларини бериш ва улардан фойдаланишда амалиётда юзага келадиган бошқа масалалар..... 319**
245. Амалдаги қонун ҳужжатлари меҳнат таътилларини бериш ва улардан фойдаланишнинг умумий тартибидан қандай истисноларни назарда тутди?..... 319
246. Корхоналар меҳнат таътилларини бериш ва улардан фойдаланишнинг қонун ҳужжатларида белгиланганидан фарқланувчи ўзларига хос тартибини белгилашлари мумкинми? 320
247. Иш берувчи меҳнат таътилини ходим ишлаган вақтга мутаносиб равишда беришга ёки берилган таътил учун шу тарзда ҳисоб-китоб қилишга ҳақлими? 322
248. Амалдаги қонун ҳужжатлари меҳнат шартномаси бекор қилинганда меҳнат таътилидан асли ҳолида фойдаланишни қандай тартибга солади? 323

249. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда таътилни асли ҳолида бериш тартиби кейинчалик меҳнат шартномасини бекор қилиш шарти билан таътил беришдан нимаси билан фарқ қилади?	323
250. Корхона раҳбарига меҳнат таътили навбатини ким белгилайди ва таътилни ким беради?	325
2.8. Йиллик меҳнат таътиллари учун ҳақ тўлаш, таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш	326
251. Йиллик меҳнат таътиллари учун ҳақ тўлаш қандай ва қайси тартибда амалга оширилади?	326
252. Ходимларга календарь кунларда белгиланган меҳнат таътили учун қай тарзда ҳақ тўланади?	327
253. Ишлаб турган даврда меҳнат таътилини пуллик компенсация билан алмаштириш мумкинми?	327
254. Қайси турдаги таътиллер пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин?	328
255. Меҳнат таътилини пуллик компенсация билан алмаштиришни қонун ҳужжатлари қандай тартибга солади?	329
256. Қайси қўшимча таътиллер пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин эмас?	330
257. Ходим томонидан ўтган йилларда фойдаланилмаган таътилни пуллик компенсация билан алмаштириш мумкинми?	331
258. Ходим томонидан фойдаланилмаган таътил учун пуллик компенсацияни ҳисоблаш ва тўлаш қандай тартибда амалга оширилади?	331
259. Таътил узайтирилганда ёки бошқа муддатга қўчирилганда унинг учун ҳақ қандай тўланади?	332
III БОБ. ИШ ҲАҚИ САҚЛАНМАГАН ҲОЛДА БЕРИЛАДИГАН ТАЪТИЛ	333
260. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилнинг бошқа турдаги таътиллер билан умумий ва улардан фарқланувчи хусусиятлари нималардан иборат?	333
261. Иш берувчи қайси ходимларга уларнинг илтимосига биноан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил беришни рад этишга ҳақли эмас?	334
262. Уруш қатнашчиларига иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътиллер беришни амалдаги қонун ҳужжатлари қандай тартибга солади?	335

263. Қандай шахслар имтиёзлари жиҳатидан 1941-1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига тенглаштириладилар?	335
264. Амалдаги қонун ҳужжатлари I ва II гуруҳ ногиронларига иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил беришни қандай тартибга солади?	337
265. Амалдаги қонун ҳужжатлари аёлларга ва болаларни тарбиялаётган бошқа шахсларга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил беришни қандай тартибга солади?	337
266. Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёл иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган йиллик таътилни бошқа муддатга кўчиришга ҳақлими?	339
267. Юзага келгани тақдирда иш берувчи ходимга унинг илтимосига кўра иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериши шарт бўлган ҳолатларни жамоа шартномасида назарда тутиш мумкинми?	339
268. Иш берувчи ва ходимнинг кейинчалик ишлаб бериш шарти билан ходимга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш ҳақидаги келишуви қонунга мувофиқми?	340
IV БОБ. ИЖТИМОЙ ТАЪТИЛЛАР	341
269. Амалдаги қонун ҳужжатлари ижтимоий таътиллارнинг қайси турларини назарда тутди?	341
4.1. Ҳомиладорлик ва туғиш ҳамда болаларни парваришлаш таътиллари	341
270. Ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг муддати қандай ва у қайси тартибда берилади?	341
271. Меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси тўланадими?	344
272. Бола икки ёшга тўлгунга қадар парваришлаш учун қисман ҳақ тўланадиган таътил қай тарзда берилади?	345
273. Бола икки ёшга тўлгунга қадар уни парваришлаш нафақаси қай тарзда тўланади?	346
274. Болани парваришлаш учун бериладиган таътидан боланинг отаси ёки болани амалда парваришлаётган бошқа қариндошлари фойдаланишлари мумкинми?	349

275. Янги туғилган болаларни бевосита туғруқхонадан фарзандликка олган ёки уларга васий қилиб белгиланган шахсларга қандай таътиллер берилади?	350
276. Болаларни туғруқхонадан эмас, четдан фарзандликка олган шахсларга болаларни парваришлаш таътиллари бериладими?	351
277. Ўн икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ боласи бор аёлларга қандай қўшимча ижтимоий таътил берилади?	352
4.2. Ўқув таътиллари.....	354
278. Таълим муассасаларида ўқиётган ходимларга қандай ўқув таътиллари берилади?	354
279. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган шахслар учун қонун ҳужжатларида қандай ўқув таътиллари назарда тутилган?	355
280. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларга битирув имтиҳонларини топшириш учун ўқув таътиллари қанча муддатга берилади?	355
281. Умумтаълим мактабларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётган ходимларга синфдан синфга ўтиш имтиҳонларини топшириш учун ўқув таътиллари қанча муддатга берилади?.....	356
282. Хунар-техника билим юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга ўқув таътиллари қанча муддатга берилади?.....	357
283. Ўрта махсус ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга қандай таътиллер берилади?.....	358
284. Олий ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимларга қандай таътиллер берилади?.....	359
4.3. Ижодий таътиллер	360
285. Қандай ҳолларда ходимларга ижодий таътиллер берилиши мумкин?.....	360
286. Қонун ҳужжатлари билан ижодий таътиллернинг қандай муддати белгилаб қўйилган?.....	360
287. Диссертацияни яқунлаш учун ижодий таътиллер қай тарзда берилади?	361

288. Дарсликлар ёки ўқув-услубий қўлланмаларининг муаллифларига ижодий таътиллер қай тарзда берилади?	362
289. Нодавлат корхоналарининг ходимларига ижодий таътиллер қай тарзда берилади?	362
УЧИНЧИ ҚИСМ. ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАР ҲАМДА УЛАРНИНГ ИШ ВАҚТИНИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ҲУҚУҚИЙ ЖИҲАТДАН ТАРТИБГА СОЛИШ МЕХАНИЗМИДА ТУТГАН ЎРНИ.....	
363	
I БОБ. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР	
363	
290. «Шартномавий ҳужжатлар» тушунчаси нимани англатади?	363
291. Шартномавий ҳужжатларда улар татбиқ этиладиган шахслар доираси қандай аниқланади?	364
292. Шартномавий ҳужжатларнинг ва уларда мавжуд бўлган қоидаларнинг амал қилиш муддати қандай аниқланади?	366
293. Амалдаги қонун ҳужжатлари иш вақтини ва дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишда шартномавий ҳужжатларга қандай вазифаларни юклайди?	368
294. Қонун ҳужжатлари нормаларини шартномавий ҳужжатлар билан қай тарзда аниқлаштириш мумкин?	369
295. Ходимлар ҳуқуқий кафолатларининг қонун ҳужжатларида назарда тутилган даражаси шартномавий ҳужжатлар билан қай тарзда оширилиши мумкин?	370
296. Амалдаги қонун ҳужжатларида тартибга солинмаган масалаларни шартномавий ҳужжатлар билан ҳуқуқий тартибга солишни қай тарзда амалга ошириш мумкин?	372
297. Шартномавий ҳужжатларда иш вақтини ва дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишга қонун ҳужжатлари қандай умумий талаблар қўяди?.....	373
298. Агар корхонада локал ҳужжатлар бўлмаса иш вақтини ва дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш қандай амалга оширилади?.....	376
299. Иш вақтини ва дам олиш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш соҳасида ходимларнинг вакиллик органлари талай ваколатларга эга. Корхонада шундай органларни тузиш шартми?	378

300. Иш вақтига ва дам олиш вақтига тааллуқли қайси масалаларни мажбурий тартибда шартномавий ҳужжатлар билан тартибга солиш керак бўлади? 379
301. Иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли қайси масалалар корхонада шартномавий тартибда тартибга солиниши мумкин? 385
302. Меҳнат шартномасида иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли масалаларни тартибга солишда унинг мазмуни қандай ҳолатларга боғлиқ бўлади? 387
303. Локал ҳужжатлар бўлмаган корхоналарда иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли қайси масалалар меҳнат шартномаси билан тартибга солиниши керак, шунингдек тартибга солиниши мумкин? 394
304. Иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли қайси масалаларни меҳнат шартномасида шартлашиб қўйиш мумкин эмас? 395

П БОБ. АЙРИМ ШАРТНОМАВИЙ ҲУЖЖАТЛАРДА ИШ ВАҚТИ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИНИ ТАРТИБГА СОЛИШНИНГ ЭҶТИМОЛ ТУТИЛГАН ВАРИАНТЛАРИ 397

Вариантлари 1 ва 2-иловларда тавсия қилинган «Иш вақти ва дам олиш вақти» жамоа шартномаси бўлимларининг мазмунига доир тушунтириш 397

- 1-илова. Корхонанинг жамоа шартномаси (биринчи вариант, кўчирма) «Иш вақти ва дам олиш вақти» бўлими 401
- 2-илова. Корхонанинг жамоа шартномаси (биринчи вариант, кўчирма) «Иш вақти ва дам олиш вақти» бўлими 404
- 3-иловада тавсия қилинган Ички меҳнат тартиби қоидаларининг «Иш вақти ва дам олиш вақти» бўлими мазмунига тушунтириш 415*
- 3-илова. Ички меҳнат тартиби қоидалари (кўчирма) «Иш вақти ва дам олиш вақти ва улардан фойдаланиш» бўлими 419
- 4-илова. Корхонада мослашувчан иш вақти режимларини қўлланиш шартлари ва тартиби тўғрисида низом 433
- 5-илова. Ходимларга узлуксиз иш стажини учун қўшимча таътил бериш тартиби тўғрисида низом 440
- 6-иловада келтирилган Ҳайдовчилар тўғрисидаги низом мазмунига доир тушунтириш 443*

6-илова. Корхона ҳайдовчилари, уларнинг иш вақти, дам олиш вақти ва уларнинг меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисида низом.....	445
7-илова. Корхонанинг тезкор навбатчиси тўғрисида низом	464
8-илова. Тегишли масалалар локал ҳужжатлар билан тартибга солинган корхонада иш вақти ва дам олиш вақтига тааллуқли меҳнат шартномаси бўлимлари мазмунининг вариантлари.....	467
Иш вақти ва дам олиш вақтини тартибга солувчи айрим норматив ҳужжатлар	
9-илова. Ўзбекистон республикасининг 1999 йил 14 апрелда қабул қилинган «Хотин-қизларга қўшимча имтиёзлар тўғрисида»ги Қонуни	472
10-илова Ўзбекистон республикасининг 1999 йил 20 августда қабул қилинган «Ўзбекистон республикасининг айрим қонун ҳужжатларига ўзгартишлар ва қўшимчалар киритиш тўғрисида»ги Қонуни (кўчирма)	474
11-илова. Олис ва алоҳида муҳим объектларда қурилиш-монтаж ишларини бажаришнинг вахта усули тўғрисида низом (кўчирма).....	475
12-илова. Касаначиликни ташкил этиш тартиби тўғрисида низом (кўчирма).....	479
13-илова Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тўғрисида низом (кўчирма)	482

Амалий қўлланма

ГАСАНОВ Михаил Юсупович
СОКОЛОВ Евгений Александрович

**ЎЗБЕКИСТОННИНГ
МЕХНАТ ТЎҒРИСИДАГИ ҚОНУН ҲУЖЖАТЛАРИ:**

САВОЛЛАР ВА ЖАВОБЛАР

Иккинчи китоб

Иш вақти ҳамда дам олиш вақти

*Русча нашридан («Ўқитувчи» нашриёти — 2000 й.) таржима
Тошкент «Ўқитувчи» — 2001*

Муҳаррир: *А. Ҳасанов*
Оригинал-макет компьютерда *Қ. Пулатов*
томонидан тайёрланди

Оригинал-макетдан босишга рухсат этилди 15.02.2001. Бичими
84×108¹/₃₂. Кегли 10 шпонли. Таймс гарн. Офсет босма усулида
босилди. Шартли б. т. 26,88. Шартли кр.-отт. 27,13. Нашр. т. 24,85.
12000 нусхада босилди. Буюртма К-8578.

Ўзбекистон Республикаси Давлат матбуот қўмитасининг
Тошполиграфкомбинати. Тошкент, Навоий кўчаси, 30. 2001.

