

## **Munosib mehnat tamoyillarini tatbiq etish bo'yicha YO'RIQNOMA**

Mazkur Yo'riqnoma tavsiyaviy xususiyatga ega bo'lib, korxona, muassasa va tashkilotlarda (keyingi o'rinlarda – tashkilot) munosib mehnat tamoyillarini tatbiq etishda foydalanish uchun ishlab chiqilgan.

### **1-bob. Umumiy qoidalar**

1. Munosib mehnat tamoyillari xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarida va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarda tatbiq etiladi.

2. Mazkur Yo'riqnoma munosib mehnat tamoyillarini joriy etishda xalqaro standartlar va tajribalarni qo'llash hamda mehnat to'g'risidagi qonunchilikka rioya etilishini o'z ichiga oladi hamda tashkilotlarga (ish beruvchilarga) amaliy yordam berish uchun ishlab chiqilgan.

Munosib mehnat tamoyillarini tatbiq etilishi tashkilotlarda mehnat unumdorligini oshishiga xizmat qiladi.

3. Yo'riqnomada Xalqaro mehnat tashkiloti (XMT) tavsiyalari hamda milliy qonunchilik talablariga ko'ra quyidagi munosib mehnat tamoyillarini tatbiq etish nazarda tutiladi:

- ishga adolatli yollash;
- majburiy mehnat va bolalar mehnatiga yo'l qo'ymaslik;
- tenglik va kamsitishga yo'l qo'ymaslik;
- Birlashish erkinligi va ijtimoiy muloqot;
- mehnat uchun munosib ish haqi;
- mehnat xavfsizligi va gigiyenasi;
- ta'lim olish va malaka oshirishga ko'maklashish;
- ijtimoiy himoya.

### **2-bob. Ishga adolatli yollash**

4. Ishga yollashda bu jarayonda xodimlarning samaradorligi, shaffofligi va himoyasini ta'minlaydigan siyosiy choralar va amaliyotlar, xususan ko'nikma va malakalarning o'zaro tan olinishi hisobga olinadi.

5. Xodimni ishga qabul qilish shartlari tegishli qonunchilik hujjatlari, mehnat to'g'risidagi huquqiy hujjatlarga muvofiq mehnat shartnomalar orqali tushunarli va adolatli tarzda belgilanishi lozim.

6. Xodimlar o'z huquqlari va ularni yollash va ishga olish shartlari to'g'risidagi bepul, keng qamrovli va aniq ma'lumotlarga ega bo'lishlari shart.

7. Tashkilotlar professional yollash standartlarini belgilaydigan sxemalarni ishlab chiqishi mumkin.

8. Tashkilotda xodimlarni ishga qabul qilish tanlov o'tkazish orqali amalga oshirilsa, ishga qabul qilishda tanlov o'tkazish to'g'risidagi nizom ishlab chiqish maqsadga muvofiq.

9. Ishga qabul qilishda tanlov o'tkazish to'g'risidagi nizom xodimlarni ishga qabul qilishda tanlov o'tkazish tartibini belgilovchi kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra ish beruvchi tomonidan tasdiqlanadigan ichki hujjat hisoblanadi.

Ishga qabul qilish chog'ida tanlov o'tkazish to'g'risidagi namunaviy nizom (ro'yxat raqami 3451, 14.08.2023-y.) O'zbekiston Respublikasi kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirining 2023-yil 26-iyundagi 52-2023/B-son buyrug'i bilan tasdiqlangan.

10. Ishga qabul qilishni rasmiylashtirish tanlov natijalari yoki boshqa asoslarga ko'ra ish beruvchi xodimni ishga qabul qilishi mumkin bo'lganda ishga qabul qilish chog'ida tegishli hujjatlarni talab qilish va ushbu hujjatlarni o'rganishdan boshlanadi.

Ishga qabul qilishda talab etiladigan hujjatlar ro'yxati Mehnat kodeksining 124-moddasida ko'rsatilgan bo'lib, ishga qabul qilish chog'ida ishga kirayotgan shaxsdan Mehnat Kodeksida, shuningdek boshqa qonunchilik hujjatlarida nazarda tutilmagan hujjatlarni talab qilish taqiqlanadi.

11. Tashkilotlar xodimlarni pasportlarni yoki shaxsini tasdiqlovchi boshqa hujjatlarni saqlash vakolatiga ega emaslar.

Xodimlarning maxfiyligini hurmat qilishlari va ularga tegishli ma'lumotlarning saqlanishini ta'minlashlari shart.

12. Ishga qabul qilish chog'ida ish beruvchi ishga kirayotgan shaxsni oldindan (mehnat shartnomasi imzolanganiga qadar) quyidagilar bilan tanishtirishi shart:

ushbu shaxs qaysi ishni bajarish uchun ishga qabul qilinayotgan bo'lsa, o'sha ishning mazmuni;

mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan ish bajariladigan mehnat sharoitlari;

ichki mehnat tartibi qoidalari, jamoa shartnomasi, uning mehnat faoliyati bilan bevosita bog'liq bo'lgan boshqa ichki hujjatlar.

Ishga qabul qilishda ichki hujjatlar bilan tanishtirilmaslik ham ayrim salbiy holatlarga olib kelishi mumkin.

*Masalan, xodim ichki mehnat tartib qoidalar bilan tanishtirilmasa, u mehnat intizomini bir marotaba qo'pol ravishda buzsa, uni shu sababli mehnat shartnomasini bekor qilish noqonuniy hisoblanadi va sudga murojaat qilsa ishga tiklanadi yoki xodim texnika xavfsizligi qoidalari bilan tanishtirilmasa, ushbu xodim texnika xavfsizligi qoidalariga rioya etmasligi natijasida baxtsiz hodisa sodir bo'lsa, tashkilot ham aybli bo'lib qoladi.*

*Shu sababli, ushbu hujjatlar bilan kadrlar bo'limi yoki shunga mas'ul tomonidan xodim ishga qabul qilinayotganda ichki mehnat tartibi qoidalari, jamoa shartnomasi, lavozim yo'riqnomasi, mehnatni muhofaza qilish va texnika xavfsizligi qoidalari bilan imzo qo'ydirib tanishtirish kerak.*

13. Taraflar kelishuvga erishilgandan so'ng mehnat shartnoma tuziladi hamda xodim va ish beruvchi tomonidan imzolanadi. Mehnat shartnomalar ixtiyoriy tuzilib, tovlamachilik yoki majburlashdan xoli bo'lishi lozim. Mehnat shartnomaga asosan ish beruvchi tomonidan xodimni ishga qabul qilish to'g'risida buyruq qabul qiladi.

14. Ish beruvchi tashkilotda besh kundan ortiq ishlagan barcha xodimlar uchun **mehnat daftarchalarini** yuritishi shart.

Mehnat kodeksining 19-moddasi to'rtinchi qismiga asosan jismoniy shaxslar bo'lgan ish beruvchilar (yakka tartibdagi tadbirkorlar, uy xizmatchilarini yollagan shaxslar va boshqalar) xodimlariga mehnat daftarcha yuritmaydi.

Ish beruvchi ishga qabul qilish, boshqa ishga doimiy o'tkazish va mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi ma'lumotlarni mehnat daftarchasiga hamda "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksiga ("YaMMT" IDAK) kiritishi shart.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksini joriy qilish chora-tadbirlari to'g'risida"gi 2019-yil 31-oktabrdagi PQ-4502-son qarori 3-bandiga asosan 2020-yil 1-yanvardan boshlab yangi mehnat shartnomalarini tuzish, amaldagi mehnat shartnomalariga o'zgartirish kiritish, shuningdek, ularni tugatish holatlarini "YaMMT" IDAK da majburiy ro'yxatdan o'tkazish tartibi joriy etilgan. Ro'yxatdan o'tkaziladigan mehnat shartnomalaridagi ma'lumotlar asosida "YaMMT" IDAKda avtomatik tarzda shakllantiriladigan xodimning mehnat faoliyati to'g'risidagi ma'lumotlarni o'z ichiga oluvchi elektron mehnat daftari joriy etiladi.

"YaMMT" IDAKda mehnat shartnomalarni ro'yxatdan o'tkazish, elektron mehnat daftarchalarni shakllantirish va yuritish tartibi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 5-dekabrdagi 971-son qarori bilan tasdiqlangan Nizomda belgilangan.

2020-yil 1-yanvarga qadar qog'oz shaklidagi yuritilgan mehnat daftarchalarga ish beruvchi (yoki uning mas'ul xodimi) tomonidan Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risidagi yo'riqnoma (ro'yxat raqami 402, 1998-yil 29-yanvar) asosida yozuvlar kiritib boriladi.



Shu sababli, 2020-yil 1-yanvarga qadar qog'oz shaklidagi mehnat daftarcha yuritilgan xodimlarga ham qog'oz shaklidagi mehnat daftarcha ham elektron shaklida mehnat daftarcha yuritiladi.

15. Pul va tovar qimmatliklari bilan muomala qilishga oid xizmatlar ko'rsatish bilan bog'liq bo'lgan ishga qabul qilinayotgan yoki ishni bajarayotgan o'n sakkiz yoshga to'lgan shaxs ishga qabul qilinayotganda yoki keyinchalik mehnat shartnomasiga qo'shimcha tariqasida ushbu shaxs bilan to'liq moddiy javobgarlik to'g'risidagi shartnoma tuzilishi mumkin.

To'liq moddiy javobgarligi to'g'risida shartnoma Xodim bilan to'liq yakka tartibdagi moddiy javobgarlik yoki jamoaning (brigadaning) to'liq moddiy javobgarligi to'g'risida shartnoma tuzish bo'yicha tavsiyalar (*ro'yxat raqami 3443, 2023-yil 12-iyun*) bo'yicha hamda To'liq moddiy javobgarlik to'g'risida o'zi bilan yozma shartnomalar tuzilishi mumkin bo'lgan xodimlar egallaydigan lavozimlar va ishlarning namunaviy ro'yxatida ko'rsatilgan (*ro'yxat raqami 3452, 2023-yil 21-avgust*) kasb va lavozimlarga ishga qabul qilingan xodimlar bilan tuziladi.

## **2-bob. Majburiy mehnat va bolalar mehnatiga yo'l qo'ymaslik**

16. Majburiy mehnat va bolalar mehnatiga yo'l qo'ymaslik munosib mehnatning asosiy tamoyillari hisoblanadi va XMT Konvensiyalari hamda tavsiyalari, milliy qonunchilikda talablar belgilab qo'yiladi.

XMTning Zo'rlab ishlatish yoki majburiy mehnat to'g'risidagi 29-son konvensiyasi, Majburiy mehnat to'g'risidagi 29-son konvensiyasiga bayonnomasi, Majburiy mehnatni tugatish to'g'risidagi 105-son konvensiyasi, Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risidagi 138-son konvensiyasi hamda Bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash va yo'q qilishga doir shoshilinch choralar to'g'risidagi 182-son konvensiyasida majburiy mehnat va bolalar mehnatiga yo'l qo'ymaslik bo'yicha talablar belgilangan.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 44-moddasiga ko'ra sud qarori bilan tayinlangan jazoni ijro etish tartibidan yoxud qonunda nazarda tutilgan boshqa hollardan tashqari majburiy mehnat taqiqlanadi.

Bolalar mehnatining bolaning sog'lig'iga, xavfsizligiga, axloqiga, aqliy va jismoniy rivojlanishiga xavf soluvchi, shu jumladan uning ta'lim olishiga to'sqinlik qiluvchi har qanday shakllari taqiqlanadi.

Mehnat kodeksining 5-moddasiga ko'ra mehnat erkinligi har kimning mehnat qilishga bo'lgan o'z qobiliyatlarini tasarruf etish, ularni qonun bilan taqiqlanmagan har qanday shaklda amalga oshirish, mashg'ulot turini, kasbni va mutaxassislikni, ish joyini hamda mehnat sharoitlarini erkin tanlash huquqini anglatadi.

Yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarga muvofiq mehnat erkinligi mehnat shartnomasi erkinligida namoyon bo'lib, bu quyidagilarni anglatadi:

xodimlar va ish beruvchilarning mehnat shartnomasini tuzishdagi erkinligini. Xodimni va ish beruvchini mehnat shartnomasini tuzishga majburlashga yo'l qo'yilmaydi. Ish beruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini ushbu Kodeksda, qonunda yoki ixtiyoriy ravishda olingan majburiyatda ish beruvchining shartnoma tuzish majburiyati nazarda tutilgan hollarda tuzishi shart;

mehnat shartnomasining shartnomaviy (asosiy va qo'shimcha) shartlarini ushbu shartnoma taraflarining kelishuviga ko'ra belgilashni;

mehnat shartnomasini xodim va ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra o'zgartirish imkoniyatini;

har qanday mehnat shartnomasini ushbu shartnoma taraflarining kelishuviga ko'ra istalgan vaqtda bekor qilish imkoniyatini;

xodimning Mehnat Kodeksida belgilangan tartibda mehnat shartnomasini o'z tashabbusi bilan bekor qilish huquqini;

ish beruvchining xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ushbu Kodeksda mehnat shartnomasini bekor qilish uchun nazarda tutilgan asoslar mavjud bo'lganda va belgilangan tartibga rioya etilgan holda o'z tashabbusi bilan bekor qilish huquqini;

Mehnat Kodeksida yoki boshqa qonunda belgilangan hollarda, mehnat shartnomasida uni bekor qilishning qo'shimcha asoslarini nazarda tutish imkoniyatini.

### **Majburiy mehnat taqiqlanadi.**

**Majburiy mehnat** biror-bir jismoniy shaxsdan jazoni qo'llash tahdidi ostida talab etiladigan, bajarilishi uchun ushbu shaxs ixtiyoriy ravishda o'z xizmatlarini taklif qilmagan har qanday ishni yoki xizmatni anglatadi. Jazo deganda jismoniy shaxsning ixtiyoriy roziligi mavjud bo'lmagani holda, ushbu shaxsga nisbatan uni mehnat faoliyatini amalga oshirishga majbur qiladigan har qanday moddiy, jismoniy yoki ruhiy ta'sir choralari qo'llash yoki qo'llash tahdidi tushuniladi.

Majburiy mehnat:

harbiy xususiyatga ega bo'lgan ishlarni yoki «Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonuni asosida muqobil xizmatni o'tash bilan bog'liq ishlarni bajarishni;

bajarilishiga favqulodda yoki harbiy holat joriy etilishi sabab bo'ladigan ishni;

sud qarorlarini ijro etish chog'ida qonunchilikka rioya etilishi uchun mas'ul bo'lgan davlat organlari nazorati ostida sudning qonuniy kuchga kirgan qarori bo'yicha jazo sifatida bajariladigan ishni o'z ichiga olmaydi.

17. Majburiy mehnat uchun Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksning 51-moddasiga ko'ra ma'muriy jarima va Jinoyat kodeksining 148<sup>2</sup>-moddasiga asosan jinoiy javobgarlik belgilangan.

18. Voyaga yetmagan shaxs (18 yoshga to'lmagan shaxs) mehnatidan uning sog'lig'iga, xavfsizligiga yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin bo'lgan ishlarda foydalanish bolalar mehnati hisoblanadi va qonunchilikda taqiqlanadi.

19. Ishga qabul qilishga Mehnat Kodeksining 20-moddasiga muvofiq shaxslar mehnatga oid huquq layoqatiga va muomala layoqatiga ega bo'lishi bilan, o'n olti yoshdan yo'l qo'yiladi.

Yoshlarni mehnatga tayyorlash uchun umumiy o'rta, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim tashkilotlarining, kasb-hunar maktablarining, kollejlari va texnikumlarning o'quvchilarini ularning sog'lig'iga hamda ma'naviy kamol topishiga ziyon yetkazmaydigan, o'qitish jarayonini buzmaydigan yengil mehnatni o'qishdan bo'sh vaqtida bajarishi uchun ishga qabul qilishga — ular o'n besh yoshga to'lishi bilan ota-onadan birining (ota-onasining o'rnini bosuvchi shaxsning) yozma roziligi bilan yo'l qo'yiladi.

Madaniy-tomosha tashkilotlarida, televideniye, radioeshittirish tashkilotlarida va boshqa ommaviy axborot vositalarida, shuningdek professional sportchilar bilan ota-onaning har ikkisinin (ota-ona o'rnini bosuvchi shaxsning) roziligi hamda vasiylik va homiylik organining ruxsati bilan, sog'lig'iga va ma'naviy kamol topishiga ziyon yetkazmasdan asarlarni yaratish va (yoki) ijro etishda (ko'rgazmaga qo'yishda) ishtirok etish uchun o'n besh yoshga to'lmagan shaxslar bilan mehnat shartnomasini tuzishga yo'l qo'yiladi.

Ko'rsatilgan yoshga to'lgan shaxslar qabul qilinishi mumkin bo'lgan ishlar, kasblar, lavozimlar ro'yxatlari O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 24-avgustdagi 419-son qarori bilan tasdiqlangan.

O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarni ishga qabul qilish va ularning mehnatini qo'llash Mehnat Kodeksining 411 — 422-moddalarida nazarda tutilgan talablarga rioya etilgan holda amalga oshiriladi.

Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 14-iyuldagi 290-son qarori bilan O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslarning mehnatidan foydalanilishi taqiqlangan og'ir ishlarning hamda zararli yoki xavfli mehnat sharoitlaridagi ishlarning ro'yxati tasdiqlangan.

20. Voyaga yetmagan shaxs (18 yoshga to'lmagan shaxs) mehnatidan uning sog'lig'iga, xavfsizligiga yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin bo'lgan ishlarda foydalanganlik uchun Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksning 49<sup>1</sup>-moddasiga ko'ra ma'muriy jarima va Jinoyat kodeksining 148<sup>1</sup>-moddasiga asosan jinoiy javobgarlik belgilangan.

### **3-bob. Gender tenglik. Kamsitishga yo'l qo'yimaslik**

21. Tashkilotlarda tengsizlik va kamsitish kabi salbiy holatlarga yo'l qo'yilishi natijasida xodimlar o'rtasida nosog'lom muhitni vujudga kelishiga olib keladi va bu mehnat unumdorligiga salbiy ta'sir qiladi.



22. XMTning Mehnat va mashg'ulotlar sohasidagi kamsitishlar to'g'risidagi 111-son konvensiyasi O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan bo'lib, ushbu Konvensiyada belgilangan talablarga rioya etish lozim bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 19-moddasiga ko'ra O'zbekiston Respublikasida barcha fuqarolar bir xil huquq va erkinliklarga ega bo'lib, jinsi, irqi, millati, tili, dini, e'tiqodi, ijtimoiy kelib chiqishi, ijtimoiy mavqeidan qat'iy nazar, qonun oldida tengdirlar.

23. Mehnat kodeksining 3-moddasiga ko'ra mehnat huquqlarining tengligi, mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishning asosiy prinsiplaridan biri hisoblanadi.

Mehnat kodeksining 4-moddasiga ko'ra har kim mehnat huquqlarini amalga oshirish va himoya qilishda teng imkoniyatlarga ega.

Mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitish taqiqlanadi. Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqei, yashash joyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik sifatlari va mehnati natijalari bilan bog'liq bo'lmagan boshqa jihatlariga qarab mehnat va mashg'ulotlar sohasida biror-bir to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita cheklovlar belgilash, xuddi shuningdek biror-bir to'g'ridan-to'g'ri yoki bilvosita imtiyozlar berish kamsitishdir.

Mehnat va mashg'ulotlar sohasida xodimlarning huquqlarini mehnatning muayyan turiga xos bo'lgan talablar yoki yuqoriroq ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar (oilaviy vazifalarni bajarish bilan band bo'lgan shaxslar, voyaga yetmaganlar, nogironligi bo'lgan shaxslar, homilador ayollar va boshqalar) to'g'risidagi alohida g'amxo'rlik bilan bog'liq holda asoslangan tarzda farqlash, istisno etish, ularga afzallik berish, shuningdek ularni cheklash kamsitish deb hisoblanmaydi.

Ayrim toifadagi xodimlar mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solish borasidagi asoslangan farqlar xodimning ish beruvchi bilan mehnat aloqasi xususiyatiga, mehnat faoliyati amalga oshiriladigan joyga, xodim mehnatining shart-sharoitlari va xususiyatiga, ish beruvchining huquqiy maqomiga, ba'zi tarmoqlar va kasblardagi xodimlar mehnatining o'ziga xos xususiyatlariga, organizmning psixofiziologik xususiyatlariga, oilaviy vazifalarning mavjudligiga hamda boshqa obyektiv holatlarga bog'liq bo'lishi mumkin.

Mehnat va (yoki) mashg'ulotlar sohasida o'zini kamsitilgan deb hisoblagan shaxs kamsitilish fakti ustidan belgilangan tartibda shikoyat qilishi, shu jumladan kamsitishni bartaraf etish hamda o'ziga yetkazilgan moddiy zararining o'rnini qoplash va ma'naviy ziyonning kompensatsiya qilinishi to'g'risidagi ariza bilan sudga murojaat qilishi mumkin.

24. Mehnat kodeksining 25-moddasida xodimlarni ishga qabul qilishda, mehnat jarayonida va xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda ushbu

Kodeksning mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash to'g'risidagi talablari buzilishiga yo'l qo'ymaslik ish beruvchining majburiyati sifatida belgilangan.

25. Mehnat kodeksining 95-moddasiga ko'ra kasb egallashda va ishga ega bo'lishda, mehnat qilish va bandlik sharoitlarida, mehnatga haq to'lashda, xizmat pog'onalari bo'yicha ko'tarilishda har kimga imkoniyatlar tengligi yaratilishini davlat kafolatlaydi.

Mehnati kodeksining 244-moddasiga ko'ra mehnat to'g'risidagi qonunchilikda xodimlarning mehnatiga haq to'lash sohasidagi mehnatga haq to'lash sohasida kamsitishni taqiqlash hamda teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng miqdorda haq to'lanishini ta'minlash asosiy kafolatlar sifatida nazarda tutilgan.

26. Jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomalari, mehnat shartnomalar va boshqa mehnat to'g'risidagi huquqiy hujjatlarda mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash haqidagi talablarni buzadigan qoidalar va shartlarni kiritilishi mumkin emas.

27. Mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash to'g'risidagi talablarni buzish ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etish hisoblanadi. Shuningdek, ushbu talablarni buzish natijasida ish beruvchining tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomani bekor qilish taqiqlanadi.

#### **4-bob. Birlashish erkinligi va ijtimoiy muloqot**

28. Birlashish erkinligi va ijtimoiy muloqot bo'yicha XMTning Jamoa muzokaralarini tashkil etish va yuritish huquqi prinsiplarini qo'llanish to'g'risidagi 98-son konvensiyasi, Korxonalarda mehnatkashlar vakillarining huquqlarini himoya qilish va ularga beriladigan imkoniyatlar to'g'risidagi 135-son konvensiyasi, Jamoa muzokaralariga ko'maklashish to'g'risidagi 154-son konvensiyasi, Birlashmalar erkinligi va kasaba uyushmalariga birlashish huquqini himoya qilish to'g'risidagi 87-son konvensiyasi va Xalqaro mehnat normalari qo'llanilishiga ko'maklashish uchun uch tomonlama maslahatlashuvlar to'g'risidagi 144-son konvensiyasi, Ishlayotgan erkaklar va ayollar uchun teng munosabatlar va teng imkoniyatlar: oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar to'g'risidagi 156-son konvensiyasi O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan bo'lib, ushbu Konvensiyalarda belgilangan talablarga rioya etish lozim bo'ladi.

O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 39-moddasiga ko'ra O'zbekiston Respublikasi fuqarolari kasaba uyushmalariga, siyosiy partiyalarga va boshqa jamoat birlashmalariga uyushish, ommaviy harakatlarda ishtirok etish huquqiga egadirlar.



29. Birlashish erkinligi va jamoaviy muzokaralar qilish huquqini samarali tan olish demokratiyani rivojlantirishga, mehnatni samarali boshqarishga yordam beradi. Xodimlarning kafolatlangan mehnat huquqlarini ta'minlashga va mehnat unumdorligini oshishiga katta ta'sir ko'rsatadi.

30. Mehnat kodeksining 3-moddasiga ko'ra mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishning asosiy prinsiplari sifatida belgilab qo'yilgan.

Mehnati kodeksining 6-moddasiga ko'ra mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik prinsipi xodimlarning, ular vakillarining, ish beruvchilarning, ular vakillarining, shuningdek davlat organlarining ijtimoiy-mehnat munosabatlarini tartibga solish masalalari yuzasidan xodimlarning, ish beruvchilarning va davlatning manfaatlarini muvofiqlashtirishni ta'minlashga qaratilgan hamkorligidan iboratdir.

Mehnati sohasidagi ijtimoiy sheriklik prinsipiga asoslangan holda mehnat to'g'risidagi qonunchilik:

yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni hamda ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish masalalari yuzasidan xodimlarning va ish beruvchilarning manfaatlarini muvofiqlashtirish maqsadida mehnat sohasidagi ikki tomonlama (xodimlar, ularning vakillari va ish beruvchilar, ularning vakillari o'rtasidagi) va uch tomonlama (xodimlarning, ish beruvchilarning vakillari va ijro etuvchi hokimiyat organlari o'rtasidagi) hamkorlikni amalga oshirish uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi;

xodimlarning va ish beruvchilarning vakillikni ta'minlash hamda o'z manfaatlarini himoya qilish uchun birlashishga bo'lgan huquqini kafolatlaydi;

xodimlar va ish beruvchilar vakillarining jamoaviy muzokaralar olib borishga, jamoa kelishuvlarini hamda jamoa shartnomasini tuzishga bo'lgan huquqini mustahkamlaydi;

ish beruvchi tomonidan boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkilotining saylab qo'yiladigan organi (kasaba uyushmasi qo'mitasi, kasaba uyushmasining tashkilotchisi yoki kasaba uyushmasi guruhining tashkilotchisi) yoki xodimlarning boshqa vakillik organi (bundan buyon matnda kasaba uyushmasi qo'mitasi deb yuritiladi) bilan kelishgan holda qanday ichki hujjatlar qabul qilinishi mumkinligini belgilaydi;

mehnat nizolarini hal qilishda (tartibga solishda) xodimlarning va ish beruvchilarning vakillari ishtirokini nazarda tutadi;

xodimlarning va ish beruvchilarning mehnat sohasidagi manfaatlari muvozanatini ta'minlashga qaratilgan boshqa chora-tadbirlarni mustahkamlaydi.

31. Mehnat kodeksining II bo'limi mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikka bag'ishlangan.

Mehnati sohasidagi ijtimoiy sheriklik o'z vakillari timsolida xodimlar, ish beruvchilar, ularning vakillari, davlat organlari o'rtasidagi o'zaro munosabatlar

tizimi bo'lib, bu tizim yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni hamda ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga solish masalalari yuzasidan xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarini muvofiqlashtirishni ta'minlashga qaratilgan bo'ladi.

Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklikning asosiy prinsiplari quyidagilardan iborat:

  - taraflar va ularning vakillari tomonidan mehnat to'g'risidagi qonunchilikka hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga rioya etish;

  - taraflar vakillarining vakolatliliigi;

  - taraflarning teng huquqliligi;

  - taraflar manfaatlarining hisobga olinishi;

  - taraflarning shartnoma asosidagi munosabatlarda ishtirok etishdan manfaatdorligi;

  - mehnat va mashg'ulot sohasiga kiradigan masalalarni tanlash hamda muhokama qilish erkinligi;

  - taraflar tomonidan majburiyatlarni o'z zimmasiga olishning ixtiyoriyligi;

  - taraflar o'z zimmasiga olayotgan majburiyatlarning haqiqiyliigi va ularni bajarishning majburiyligi;

  - davlatning ijtimoiy sheriklikni mustahkamlash va rivojlantirishga ko'maklashishi;

  - qabul qilingan jamoa kelishuvlarining, jamoa shartnomasining, shuningdek ijtimoiy sheriklikning boshqa hujjatlarida ko'rsatilgan qoidalarining bajarilishi ustidan nazorat;

  - taraflarning, ular vakillarining o'z aybi bilan jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomasi bajarilmaganligi uchun javobgarligi.

**Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik:**

  - **boshlang'ich darajada** (tashkilotda yoki jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchida);

  - **hududiy darajada;**

  - **tarmoq darajasida;**

  - **respublika darajasida amalga oshiriladi.**

Ish beruvchida mehnat shartnomasi asosida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan barcha xodimlar mehnat jamoasini tashkil etadi.

Mehnat jamoasi ijtimoiy sheriklik sohasidagi o'z vakolatlarini umumiy yig'ilish (konferensiya) o'tkazish orqali amalga oshiradi.

Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi, agar unda ish beruvchida mehnat shartnomasi asosida mehnat faoliyatini amalga oshirayotgan xodimlarning yarmidan ko'prog'i hozir bo'lsa, vakolatli hisoblanadi.

Mehnat jamoasining konferensiyasi, agar unda tashkilot bo'linmalari delegatlarining kamida uchdan ikki qismi hozir bo'lsa, vakolatli hisoblanadi.

Mehnat jamoasi umumiy yig'ilishining (konferensiyasining) qarori, agar umumiy yig'ilishda (konferensiyada) ishtirok etayotgan xodimlarning (delegatlarning) ellik foizidan ko'prog'i uni yoqlab ovoz bergan bo'lsa, qabul qilingan hisoblanadi.

32. Mehnat jamoasining umumiy yig'ilishi (konferensiyasi):

xodimlarning mehnat jamoasi manfaatlarini ifodalash vakolati berilgan vakillik organini belgilaydi;

jamoa shartnomasini ma'qullash yoki ma'qullamaslik to'g'risida qaror qabul qiladi;

amal qilishi tegishli xodimlarga va ish beruvchiga nisbatan tatbiq etiladigan jamoa kelishuvlarining, shuningdek jamoa shartnomasining ijro etilishi ustidan nazoratni amalga oshiradi;

jamoa kelishuvining, jamoa shartnomasining taraflar tomonidan ijro etilishi samaradorligiga baho beradi;

qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga muvofiq o'zga vakolatlarni amalga oshiradi.

33. Xodimlar o'z huquqlari va manfaatlarini biror-bir farqqa qaramasdan ifoda etish hamda himoya qilish maqsadida ixtiyoriy ravishda o'z xohishiga ko'ra va oldindan ruxsat olmasdan kasaba uyushmalarini tuzish huquqiga, shuningdek kasaba uyushmalariga yoki xodimlarning boshqa birlashmalariga a'zo bo'lish huquqiga ega.

Kasaba uyushmalarining yoki xodimlar boshqa birlashmalarining barcha a'zolari ushbu Kodeksda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, kasaba uyushmalarining yoki xodimlarning boshqa birlashmalari ustavlarida yoxud ichki hujjatlarda belgilangan o'z huquq va majburiyatlari borasida tengdir.

Kasaba uyushmalariga yoki xodimlarning boshqa birlashmalariga mansubligi yoki mansub emasligi belgisi bo'yicha o'zini kamsitilgan deb hisoblagan shaxs kamsitilganlik fakti ustidan belgilangan tartibda shikoyat qilishi mumkin. Kamsitilgan shaxsning kamsitishni bartaraf etish, buzilgan huquqini tiklash va o'ziga yetkazilgan moddiy zararning o'rnini qoplash va ma'naviy ziyonni kompensatsiya qilish to'g'risidagi talablari sud tartibida hal etiladi.

Xodimlarning birlashish huquqini amalga oshirishga monelik qilishga, shuningdek ularni kasaba uyushmalariga yoki xodimlarning boshqa birlashmalariga a'zo bo'lishga majburlashga yo'l qo'yilmaydi.

Xodimning kasaba uyushmasiga yoki xodimlarning boshqa birlashmalariga a'zo bo'lmaslik to'g'risidagi yozma yoki og'zaki majburiyatlari haqiqiy emasdir.

34. Boshlang'ich darajadagi ijtimoiy sheriklik ikki tomonlama xususiyatga ega. Mehnat jamoasi va ish beruvchi boshlang'ich darajadagi ijtimoiy sheriklik taraflaridir.



Tashkilotda yoki jismoniy shaxs bo'lgan ish beruvchida xodimlarning vakilligini hamda ularning huquqlari va manfaatlarini himoya qilishni boshlang'ich darajada kasaba uyushmasi qo'mitasi amalga oshiradi.

**Kasaba uyushmalari qo'mitasi (xodimlarning vakillari) quyidagi huquqlarga ega:**

ijtimoiy-mehnat munosabatlariga oid masalalarni, shuningdek ijtimoiy-iqtisodiy muammolarni hal etishda xodimlar nomidan ish ko'rish;

tashkilotning boshqaruv organlariga saylangan, shuningdek xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy manfaatlari bilan bog'liq qarorlar qabul qiluvchi komissiyalari tarkibiga kiritilgan kasaba uyushmasi qo'mitasi vakillari tashkilot hamda xodimlar manfaati yo'lida samarali faoliyat ko'rsatishini ta'minlash;

kasaba uyushmalari faoliyatiga xos uslublar yordamida, shu jumladan, xodimlar o'rtasida mehnat musobaqalarini rivojlantirish, mehnat unumdorligini yuksaltirish, Ish beruvchi bilan birgalikda ilg'orlarni rag'batlantirish tizimlarini o'rnatish orqali tashkilotning barqaror faoliyat ko'rsatishiga ko'maklashish;

mehnatga haq to'lash shakllari va tizimlarini takomillashtirish, tashkilotni boshqarish, xodimlar manfaatidan kelib chiqqan va tashkilotning moliyaviy imkoniyatlarini e'tiborga olgan holda jamoa shartnomasiga qo'shimcha imtiyozlar (kafolatlar) kiritish, xodimlarning mehnat shartnomasidagi vazifalarni to'liq va sifatli bajarishlariga ko'maklashuvchi ijtimoiy-iqtisodiy rivojlanishning joriy va istiqbolli reja hamda dasturlarini qabul qilish kabi masalalar yuzasidan jamoa muzokaralarini olib borish bo'yicha takliflarni ish beruvchiga kiritib borish;

xodimlarning ratsionalizatorlik va ixtirochilik ishlarida ishtirok etishlariga ko'maklashish;

mamlakatni modernizatsiyalash va yangilash, demokratik huquqiy davlat va fuqarolik jamiyatini qurish borasidagi ustuvor dasturlar ijrosida tashkilotning ishtirokini monitoring qilish ishlarida ishtirok etish;

elektr energiyasi va yoqilg'i-energetika resurslarini tejash bo'yicha eng yaxshi boshlang'ich kasaba uyushmasi tashkiloti tarmoq ko'rik-tanlovida ishtirok etish;

tarmoq ko'rik-tanlovlarida ishtirok etish tashabbusi bilan chiqish;

jamoa muzokaralarini olib borish, jamoa kelishuvlarini, jamoa shartnomalarini tuzish va ularning bajarilishini nazorat qilish;

ijtimoiy sheriklikning turli darajalarida ijtimoiy va iqtisodiy rivojlanish masalalarini hal qilishda ishtirok etish;

tashkilotning ichki normativ hujjatlarini ishlab chiqishda ishtirok etish, mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda esa ish beruvchi tomonidan tegishli ichki hujjat qabul qilinishiga o'z roziligini yoki noroziligini bildirish;

mehnat to'g'risidagi qonunchilikka, xodimlarning vakillari bilan kelishilgan holda qabul qilingan ichki hujjatlarga rioya etilishi ustidan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish;

ish beruvchilarga, ularning vakillariga mehnat to'g'risidagi huquqiy hujjatlarni tayyorlash bo'yicha takliflar kiritish;

vakolatli davlat organlariga xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etishni to'xtatish to'g'risida takliflar kiritish;

mehnat masalalari, tashkilotning faoliyati, boshqa ijtimoiy-iqtisodiy masalalar bo'yicha zarur axborot olish;

ish joylariga moneliksiz tashrif buyurish, ish beruvchilardan, ularning vakillaridan jamoatchilik nazoratini amalga oshirish uchun zarur ma'lumotlarni olish;

mehnat nizolarini hal etish (tartibga solish) organlarida xodimlarning manfaatlarini himoya qilish;

ish beruvchining va u vakolat bergan shaxslarning qarorlari ustidan, agar ular qonunchilikka yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga zid bo'lsa yoxud xodimlarning huquqlarini boshqacha tarzda buzadigan bo'lsa, sudga shikoyat qilish;

agar xodimlarning ijtimoiy-mehnat munosabatlaridagi huquq va manfaatlarini himoya qilishga qaratilgan boshqa harakatlar qonunchilikka zid bo'lmasa, ularni ham amalga oshirish.

Xodimlarning vakillari tomonidan huquqlarni amalga oshirish ish beruvchilarning ish samaradorligini pasaytirmasligi, ularning belgilangan ish tartibi va rejimini buzmasligi kerak.

### 35. Ish beruvchilar:

xodimlar vakillarining huquqlarini buzmasligi, ularning faoliyatiga ko'maklashishi;

xodimlarning manfaatlariga daxldor qarorlar qabul qilinguniga qadar xodimlar vakillari bilan maslahatlashuvlar o'tkazishi, qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda esa ularning roziligini olishi;

xodimlar vakillarining takliflarini o'z vaqtida ko'rib chiqishi va qabul qilingan qarorlar to'g'risida ularga yozma shaklda asoslangan tarzda xabar qilishi;

xodimlarning vakillarini ular qaysi xodimlar manfaatlarini ifodalayotgan bo'lsa, o'sha xodimlarning ish joylariga moneliksiz kiritishi;

xodimlarning ijtimoiy-iqtisodiy huquq va manfaatlari masalalariga oid zarur axborotni xodimlar vakillariga bepul taqdim etishi;

xodimlarning vakillari o'z vazifalarini bajarishi uchun zarur shart-sharoitlar bilan ta'minlashi;

xodimlarning vakili bo'lgan va ishlab chiqarishdagi ishdan ozod etilmagan shaxslarga ish vaqtida xodimlarning manfaatlarini ifodalash hamda himoya qilish majburiyatlarini bajarish uchun o'rtacha ish haqi saqlangan holda vaqt berishi. Ko'rsatilgan shaxslarga taqdim etiladigan vaqtning aniq davomiyligi jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomasida, agar ular tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchilar

yoki ularning vakillari bilan kelishib belgilanadi. Bunda ushbu vaqtning davomiyligi ish haftasi soatlari miqdorining o'ttiz foizidan kam bo'lishi mumkin emas;

xodimlarning vakillariga jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomasida belgilangan maqsadlar uchun va miqdorlarda mablag'lar ajratishi shart.

Ish beruvchilarning zimmasida xodimlar vakillariga nisbatan qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda nazarda tutilgan boshqa majburiyatlar ham bo'ladi.

36. Xodimlar va ish beruvchilar vakillarining qonuniy faoliyatiga har qanday shaklda to'sqinlik qilish taqiqlanadi.

Ish beruvchilarning tashabbusi bilan xodimlar vakillarining faoliyatini tugatishga yo'l qo'yilmaydi.

Xodimlar vakillarining qonuniy faoliyatini amalga oshirishga to'sqinlik qiladigan yoxud ushbu moddaning ikkinchi qismida ko'rsatilgan harakatlarni sodir etgan ish beruvchilar, ular vakolat bergan shaxslar qonunga muvofiq javobgar bo'ladi.

Xodimlar va ish beruvchilar vakillarining faoliyati o'z ta'sis hujjatlarida belgilangan tartibda, shuningdek sudning qarori bilan tugatilishi mumkin.

37. Mehnat sohasidagi ijtimoiy sheriklik organlari tizimini boshlang'ich, hududiy, tarmoq va respublika darajalarida tuziladigan ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar tashkil etadi.

Xodimlar va (yoki) ish beruvchilar tomonidan vakolat berilgan bir necha vakillar mavjud bo'lgan taqdirda, ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar tarkibi mutanosib vakillik prinsipi asosida, taqdim etilayotgan xodimlar va ish beruvchilarning soniga qarab shakllantiriladi.

38. Boshlang'ich darajada xodimlar va ish beruvchining teng sonli vakillaridan ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha ikki tomonlama komissiya tuziladi.

Taraflarning har biridan bo'lgan vakillarning son jihatidan tarkibi ish beruvchining kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuviga ko'ra belgilanadi. Ish beruvchi vakillarining shaxsiy tarkibi ish beruvchining buyrug'i bilan, kasaba uyushmasi qo'mitasi vakillarining shaxsiy tarkibi esa kasaba uyushmasi qo'mitasining qarori bilan tasdiqlanadi.

Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiyalar:

zarur bo'lgan taqdirda, jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomasini ishlab chiqish, qabul qilish va ijro etish hamda ularga o'zgartish va qo'shimchalar kiritish bilan bog'liq masalalar bo'yicha davlat organlari bilan maslahatlashuvlar o'tkazadi;

jamoa kelishuvlarining va jamoa shartnomasining loyihalarini ishlab chiqadi;

ish beruvchilardan, ularning birlashmalaridan, kasaba uyushmalaridan yoki xodimlarning boshqa birlashmalaridan jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomasi bajarilishining borishi to'g'risidagi axborotni so'rab oladi;



ish beruvchilardan, ularning vakillaridan, xodimlarning vakillaridan, davlat organlaridan komissiya faoliyatini amalga oshirish, muzokaralar olib borish, tegishli jamoa kelishuvining yoki jamoa shartnomasining loyihalarini tayyorlash hamda ularning bajarilishi ustidan nazoratni tashkil etish uchun zarur bo'lgan axborot va materiallarni oladi;

kelib tushgan takliflarni keyinchalik jamoa kelishuvlari va jamoa shartnomasi loyihalariga kiritish uchun tahlil qiladi va umumlashtiradi;

komissiya ishida ishtirok etish uchun manfaatdor davlat hokimiyati organlari vakillarini, shuningdek olimlarni, ekspertlarni, mutaxassislarni taklif etadi;

jamoa kelishuvlari, jamoa shartnomasi va tegishli ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya tomonidan qabul qilingan qarorlar bajarilishining borishi ustidan nazoratni amalga oshiradi;

jamoa kelishuvlariga va (yoki) jamoa shartnomasiga o'zgartish va qo'shimchalar kiritishga doir takliflar ishlab chiqadi hamda kiritadi;

zarur bo'lgan taqdirda, jamoa kelishuvlarining, jamoa shartnomasining loyihalarini tayyorlash va ular bajarilishining borishi ustidan nazoratni amalga oshirish uchun vaqtinchalik ishchi guruhlarini tashkil etadi;

ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha komissiya a'zolarini, shuningdek komissiyaning qarori bilan tashkil etilgan ishchi guruhlar a'zolarini mehnat to'g'risidagi qonunchilikning va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarning ijro etilishi holatini o'rganish uchun tashkilotlarga yuboradi;

qonunchilik hujjatlari va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlar loyihalarini muhokama qilishda ishtirok etadi, ularni takomillashtirish bo'yicha takliflar kiritadi;

komissiya majlisida jamoa kelishuvlarining va jamoa shartnomasining bajarilishini ta'minlamayotgan tashkilotlar rahbarlarini eshitadi;

xalqaro mehnat standartlarini qo'llashga ko'maklashish uchun maslahatlashuvlar o'tkazishda ishtirok etadi;

jamoa kelishuvlarini va jamoa shartnomasini tuzish hamda amalga oshirish jarayonidagi kelishmovchiliklarni hal qilishga ko'maklashadi;

qonunchilikka muvofiq boshqa vakolatlarni amalga oshiradi.

39. Ijtimoiy sheriklikning har qanday tarafi jamoaviy muzokaralar tashabbuskori bo'lishi mumkin. Avvalgi jamoa kelishuvining, jamoa shartnomasining amal qilish muddati tugaguniga qadar uch oy ichida yoki ushbu hujjatlarda belgilangan muddatlarda ijtimoiy sheriklikning har qanday tarafi boshqa tarafga yangi jamoa kelishuvini, jamoa shartnomasini tuzish yuzasidan muzokaralar boshlash to'g'risida yozma xabar yuborishga haqlidir.

Ijtimoiy sheriklik taraflari tegishli so'rov olingan kundan e'tiboran ikki haftadan kechiktirmay jamoaviy muzokaralar olib borish uchun zarur bo'lgan o'zida mavjud axborotni bir-biriga taqdim etishi kerak.

## 5-bob. Mehnat uchun munosib ish haqi

40. XMTning Bir xil qiymatga ega bo'lgan mehnat uchun erkaklar va xotin-qizlarni teng rag'batlantirish to'g'risidagi 100-son konvensiyasi va Ish haqini himoya qilish to'g'risidagi 95-son konvensiyasi O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan bo'lib, ushbu Konvensiyalarda belgilangan talablarga rioya etish lozim bo'ladi.

41. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 42-moddasiga ko'ra har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalaniş huquqiga ega.

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori insonning munosib turmush darajasini ta'minlash zarurati hisobga olingan holda belgilanadi.

Homiladorligi yoki bolasi borligi sababli ayollarni ishga qabul qilishni rad etish, ishdan bo'shatish va ularning ish haqini kamaytirish taqiqlanadi.

42. Mehnatga haq to'lash **shartlari va miqdori ish beruvchi hamda xodim o'rtasidagi kelishuvga** ko'ra, bajariladigan ishning murakkabligi va shartlari, xodimning kasbiy-malakaviy va ishchanlik sifatleri, uning mehnati hamda tashkilotning xo'jalik faoliyati natijalari hisobga olingan holda ushbu ish beruvchida amalda bo'lgan mehnatga haq to'lash tizimlariga muvofiq **belgilanadi**.

Mehnatga haq to'lash miqdori biror-bir eng ko'p miqdor bilan cheklanmaydi (davlat tashkilotlari xodimlari uchun qonunchilikda eng ko'p miqdor belgilanishi mumkin).

Mehnat kodeksining 244-moddasiga ko'ra teng qiymatli mehnat uchun erkaklar va ayollarga teng miqdorda haq to'lanishini ta'minlash va mehnatga haq to'lash sohasida kamsitishni taqiqlash mehnat to'g'risidagi qonunchilikda xodimlarning mehnatiga haq to'lash sohasidagi asosiy kafolatlari sifatida belgilangan.

43. Ish beruvchi tomonidan xodimning malakasiga, bajaradigan ishining murakkabligiga, miqdoriga, sifati va sharoitlariga qarab to'lanadigan mehnat uchun mukofot summasi, shuningdek kompensatsiya xususiyatiga ega to'lovlar (kompensatsiya xususiyatiga ega qo'shimcha to'lovlar va ustamalar, shu jumladan normal ish sharoitlaridan chetga chiqadigan sharoitlarda ishlaganlik, noqulay tabiiy-iqlim sharoitlarida ishlaganlik uchun shunday qo'shimcha to'lovlar va ustamalar hamda kompensatsiya xususiyatiga ega boshqa to'lovlar) va rag'batlantiruvchi to'lovlar (rag'batlantiruvchi xususiyatga ega qo'shimcha to'lovlar hamda ustamalar, mukofotlar va taqdirlovchi to'lovlar) **ish haqidir**.

Normal ish sharoitlarida oddiy ishlarni bajarish chog'ida ish vaqtining normasini to'liq ishlab bergan xodimning malaka talab etmaydigan mehnati uchun

qonunchilikda kafolatlangan, Yagona tarif setkasining **birinchi razryadiga muvofiq bo'lgan oylik ish haqi miqdori mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridir.**

Mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasi Vazirlar Mahkamasining 2019-yil 16-sentabrdagi 775-son qarori bilan tasdiqlangan bo'lib, 22 ta razryadlardan iborat.

Tarif stavkasi miqdorini (lavozim maoshini) belgilash uchun tarif koeffitsiyenti mehnatga haq to'lashning qonunchilikda belgilangan eng kam miqdoriga ko'paytiriladi.

44. Ish beruvchining o'z moliyaviy ahvolidan qat'iy nazar, qonunchilikda, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida belgilangan mehnatga haq to'lash shartlariga muvofiq xodimlar tomonidan bajarilgan ish uchun belgilangan muddatlarda va miqdorda haq to'lashga majbur.

Mehnat shartnomasida belgilangan mehnatga haq to'lash shartlari mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilanganiga nisbatan yomonlashtirilishi mumkin emas.

Jamoa kelishuvlarida, jamoa shartnomasida, mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan mehnatga haq to'lash shartlari mehnat to'g'risidagi qonunchilikda belgilanganiga nisbatan yomonlashtirilishi mumkin emas.

Mehnatga haq to'lashning eng kam miqdori O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan O'zbekiston Respublikasining butun hududida bir vaqtning o'zida belgilanadi hamda tashkiliy-huquqiy shakllaridan, mulkchilik shakllaridan va idoraviy bo'ysunuvidan qat'iy nazar, barcha ish beruvchilar uchun majburiydir.

Ish vaqtining oylik normasini ishlab bergan va mehnat shartnomasida belgilangan mehnat vazifasini bajargan xodimning mehnatiga haq to'lashning oylik miqdori qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kam bo'lishi mumkin emas.

Mehnatga haq to'lash tizimida nazarda tutilgan mukofotlar, ish haqiga ustamalar, boshqa rag'batlantiruvchi to'lovlar, shuningdek ish vaqtidan tashqari ish, dam olish kunlaridagi va ishlanmaydigan bayram kunlaridagi ish, tungi vaqtdagi ish uchun to'lovlar, tuman koeffitsiyentlariga doir to'lovlar hamda boshqa kompensatsiyaga oid va ijtimoiy to'lovlar mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoriga kiritilmaydi.

45. Ish haqi asosiy (bazaviy) va qo'shimcha (o'zgaruvchan) qismlardan iborat bo'ladi.

Ish haqining asosiy (bazaviy) qismi ushbu ish beruvchida amalda bo'lgan mehnatga haq to'lash tizimi asosida belgilanadi va qonunchilikda belgilangan mehnatga haq to'lashning eng kam miqdoridan kam bo'lmasligi kerak. Ish haqining asosiy (bazaviy) qismi uning doimiy tarkibiy qismi bo'lib, xodimga belgilangan mehnat normalariga (tarif stavkalariga, maoshlarga) ko'ra haqiqatda ishlab berilgan vaqt yoki haqiqatda bajarilgan ish uchun hisoblanadi.



Ish haqining qo'shimcha (o'zgaruvchan) qismini qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, shuningdek mukofotlar va kompensatsiya yoki rag'batlantirish xususiyatiga ega boshqa to'lovlar tashkil etadi.

Xodimlar mehnatiga vaqtbay, ishbay yoki mehnatga haq to'lash tizimida nazarda tutilgan boshqa mezonlarga ko'ra haq to'lanadi.

Budjet tashkilotlari xodimlarining mehnatiga haq to'lash tizimlari va turlari qonunchilikda belgilanadi.

Vazirlar Mahkamasining 1996-yil 12-apreldagi 147-son qarori bilan davlat boshqaruvi organlari, sud organlari va notarial idoralari xodimlarining ayrim toifalari mehnatiga haq to'lash shartlari va miqdorlari belgilangan.

Shaharlar va tumanlar hokimliklari apparatining namunaviy tuzilmasi, mehnatga haq to'lash bo'yicha guruhlar ro'yxati hamda lavozimlar razryadlari Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 30-sentabrdagi 459-son qarorida belgilangan.

Xizmatchilarning asosiy lavozimlari va ishchilar kasblarining klassifikatorida (milliy standart) xodimlar uchun mehnatga haq to'lash razryadlarning diapazoni (oralig'i) belgilangan.

46. Rag'batlantiruvchi xususiyatga ega to'lovlar jumlasiga xodimlarga mehnatdagi yuksak yutuqlari, kasbiy mahorati, energiya resurslarini, materiallarni tejaganligi, oldindan belgilangan boshqa ko'rsatkichlarga erishganligi uchun beriladigan mukofotlar, ish haqiga qo'shimcha to'lovlar, ustamalar va boshqa to'lovlar kiradi.

Mukofotlash, ish haqi asosiy qismiga doir qo'shimcha to'lovlar va ustamalar, boshqa rag'batlantiruvchi to'lovlar tizimlari ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishuvga ko'ra belgilanadi.

Budjet tashkilotlarida rag'batlantiruvchi to'lovlarni qo'llash tartibi va shartlari qonunchilikda belgilanadi.

47. Xodimlarga ish haqi to'lash muddatlari jamoa shartnomasida yoki ichki hujjatda, ular mavjud bo'lmaganda esa mehnat shartnomasida shart qilib ko'rsatilgan muddatlarda belgilanadi va har yarim oyda bir martadan kam bo'lishi mumkin emas. Xodimlarga oylik ish haqi, qoida tariqasida, o'n olti kundan ko'p bo'lmagan tanaffus bilan ikki qismga bo'lingan holda (bo'nakda va qolgan qismi miqdorida) to'lanadi.

48. Ish haqi milliy valutada (so'mda) to'lanadi. Ish haqini qarz majburiyatlari, tilxatlar, kuponlar tarzida to'lash taqiqlanadi.

Mehnatga natura shaklida haq to'lash taqiqlanadi, bundan Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan hollar mustasno.

Ish haqini natura shaklida to'lash Vazirlar Mahkamasining 2023-yil 13-iyuldagi 286-son qarorida belgilangan.

49. O'rtacha ish haqi u hisoblanadigan oydan oldingi o'n ikki oyni tashkil etuvchi hisob-kitob davri yoxud agar xodim o'n ikki oydan kam ishlagan bo'lsa, amalda ishlangan davr uchun xodimga hisoblangan ish haqidan kelib chiqqan holda

belgilanadi. Bunda tegishli oyning 1-kunidan 30 (31)-kuniga qadar (fevralda — 28 (29)-kunga qadar) bo'lgan davr oxirgi kunni ham qo'shganda kalendar oy deb hisoblanadi.

O'rtacha ish haqini hisoblab chiqarish uchun xodimga hisoblangan ish haqining tarkibiga soliq to'g'risidagi qonunchilikda nazarda tutilgan, soliq solinishi lozim bo'lgan, ish beruvchi tomonidan haqiqatda amalga oshirilgan to'lovlarning barcha turlari kiritiladi.

Mehnatga haq to'lashning vaqtbay tizimidagi xodimlarning o'rtacha ish haqi xodimning o'rtacha ish haqi saqlanib qoladigan oydan oldingi oxirgi kalendar oy uchun tarif stavkasi (lavozim maoshi) miqdoridan kelib chiqib, xodimning o'rtacha ish haqi saqlanib qoladigan oydan oldingi o'n ikki kalendar oy uchun ustamalar, mukofotlar va boshqa to'lovlar (Mehnat Kodeksi 248-moddasining uchinchi qismida nazarda tutilgan ish haqining qo'shimcha qismi) summasining o'n ikkidan bir qismi o'rtacha ish haqiga jamlangan holda belgilanadi.

O'rtacha ish haqi hisoblab chiqarilayotganda hisob-kitob davridan vaqt, shuningdek ushbu vaqtda hisoblangan summalar chiqarib tashlanadi.

O'rtacha kunlik ish haqi uni hisoblab chiqarishning barcha hollarida o'rtacha ish haqi summasini ish kunlarining o'rtacha oylik soniga (25,3) bo'lish orqali belgilanadi.

50. Bir necha kasbda (lavozimda) ishlaganda, xizmat ko'rsatish doirasi kengayganda, ish hajmi ko'payganda xodimning asosiy lavozimdagi ish haqiga quyidagilar uchun qo'shimcha to'lov belgilanadi va to'lanadi:

budjetdan moliyalashtirilmaydigan tashkilot xodimlari uchun — bir necha kasbda (lavozimda) haqiqatda bajarilgan ishga doir ish haqi miqdorida;

budjet tashkilotlari xodimlari uchun — bir necha lavozimda ishlaganlik uchun tarif stavkasining (maoshining) ellik foizidan ko'p bo'lmagan miqdorda.

51. Quyidagi hollarda tungi vaqtdagi mehnat uchun haq to'lash kamida bir yarim baravar miqdorida amalga oshiriladi:

mehnatga haq to'lashning vaqtbay tizimida — tungi vaqtdagi ishning har bir soati uchun 1,5 yoki undan ortiq koeffitsiyentni qo'llagan holda;

mehnatga haq to'lashning ishbay tizimida — tegishli razryadga (malakaga) ega bo'lgan vaqtbay ishlovchining soatlik tarif stavkasining (maoshining) ellik foizi yoki undan ortiq miqdorida ishbay ish haqi va qo'shimcha to'lov to'liq to'lanadi.

## **6-bob. Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi**

52. XMTning Mehnat xavfsizligi va gigiyenasiga ko'maklashish asoslari to'g'risidagi 187-son konvensiyasi, Qurilishda mehnat xavfsizligi va gigiyenasi to'g'risidagi 167-son konvensiyasi, Mehnat xavfsizligi va gigiyenasi hamda ishlab chiqarish muhiti to'g'risidagi 155-son va Xodimlarni ish joyidagi havoning

ifloslanishi, shovqin va tebranishlar tufayli yuzaga keladigan kasbiy xavf-xatardan himoya qilish to'g'risidagi 148-son konvensiyasi O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan bo'lib, ushbu Konvensiyalarda belgilangan talablarga rioya etish lozim bo'ladi.

53. Mehnat kodeksining 352-moddasiga asosan ish beruvchilar xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini ta'minlashi shart.

Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar Mehnat Kodeksida, boshqa qonunchilik hujjatlarida, shuningdek mehnatni muhofaza qilish masalalariga oid texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarda belgilanadi.

Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar mehnat faoliyati jarayonida xodimning hayoti va sog'lig'ini saqlashga qaratilgan qoidalarni, tartib-taomillarni va mezonlarni belgilaydi.

Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar obyektlarni loyihalashtirish, qurish (rekonstruksiya qilish), ulardan foydalanish, mashinalarni, mexanizmlarni va boshqa jihozlarni konstruksiya qilish, texnologik jarayonlarni ishlab chiqish, ishlab chiqarishni va mehnatni tashkil etish, shuningdek o'zga turdagi faoliyatni amalga oshirish chog'ida yuridik va jismoniy shaxslar tomonidan bajarilishi shart.

Tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish xizmatini yaratish va faoliyatini tashkil etish tartibi to'g'risida nizomga (Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrda 1066-son qarorining 5-ilovasi) asosan tashkilotlarda, har bir ish joyida ish sharoitlari mehnatni muhofaza qilish standartlari, qoida va me'yorlari talablariga javob berishi kerak.

54. Har bir ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish uchun zarur bo'lgan mablag'larni qonun hujjatlarida, jamoa shartnomasida, shuningdek jamoa kelishuvlarida yoki boshqa ichki normativ hujjatlarda belgilanadigan miqdorda ajratadi. Xodimlar ana shu maqsadlar uchun biror-bir chiqim qilmaydilar.

Tashkilotlar mehnatni muhofaza qilish bo'yicha jamg'armani o'zining tijorat faoliyati va boshqa faoliyatidan olinadigan foyda (daromadlar), shuningdek qonun hujjatlarida taqiqlanmagan boshqa manbalar hisobidan tashkil etishga haqlidir.

Mehnatni muhofaza qilish chora-tadbirlarini moliyalashtirish uchun ajratilgan mablag'lardan boshqa maqsadlarda, shu jumladan soliqlar va majburiy to'lovlar bo'yicha qarzdorlikni, boshqa kreditor qarzdorlikni qaytarish uchun foydalanilishi mumkin emas.

Xodimlarni ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan qonun hujjatlarida belgilangan tartibda davlat tomonidan majburiy ijtimoiy sug'urta qilish maqsadlariga mablag'lar ajratadi.

Tashkilot xodimlari ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan qonun hujjatlarida belgilangan tartibda davlat tomonidan majburiy ijtimoiy sug'urta qilinishi lozim.



55. Mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari mehnatni muhofaza qilish sohasida tashkilotlarga shartnoma asosida xizmatlar ko'rsatuvchi yuridik shaxslar hisoblanib, ular:

tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmat vazifasini amalga oshirishi;

mehnat sharoitlari bo'yicha ish o'rinlarini attestatsiyadan o'tkazishi;

mehnatni muhofaza qilish sohasi mutaxassislarining malakasini oshirish va qayta tayyorlashi;

tashkilotlarda mehnatni muhofaza qilish sohasida audit o'tkazishi mumkin.

Mazkur xizmatlar O'zbekiston Respublikasi Kambag'allikni qisqartirish va bandlik vazirligining rasmiy veb-saytida joylashtirilgan mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari Yagona reyestriga xizmat turlari bo'yicha kiritilgan mehnatni muhofaza qilish sohasidagi xizmatlar bozorining professional ishtirokchilari tomonidan amalga oshiriladi.

#### **56. Ish beruvchining majburiyatlari:**

mehnatni muhofaza qilish bo'yicha maxsus kiyim, maxsus poyabzal hamda boshqa shaxsiy himoya vositalari hamda gigiyena vositalari bilan ta'minlash choralari ko'radi;

tashkilot mehnat muhofazasi bo'yicha bitim tuzadi (mehnat sharoitlari va mehnatni muhofaza qilish ishlarini yaxshilash, sanitariya-sog'lomlashtirish chora-tadbirlari rejasi va sarf-xarajatlar smetasiga kiritadi);

mehnatni muhofaza qilish uchun zarur bo'lgan mablag'larni qonunchilikda, mazkur Shartnomada, shuningdek jamoa kelishuvlarida yoki boshqa ichki normativ hujjatlarda belgilanadigan miqdorda xodimlarni chiqimdor qilmagan holda ajratadi. Shu bilan bir qatorda, alohida mehnatni muhofaza qilish bo'yicha fondni tashkil qiladi hamda uni xodimlarning mehnat shart-sharoitlarini yaxshilash va muhofaza qilishga yo'naltirilgan chora-tadbirlarni moliyalashtirishga sarflaydi;

xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan mehnat sharoitlarini ta'minlashi shart. Mehnatni muhofaza qilishga doir talablar qonunchilik hujjatlarida, shuningdek mehnatni muhofaza qilish masalalariga oid texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlarda belgilanadi;

xodimlarning mehnat sharoiti shuningdek, mehnat jarayoni o'zgarishi, mehnat sharoitiga bo'lgan talablarning ortishi (o'zgarishi) munosabati bilan, xodimlar hayoti va sog'lig'ini muhofaza qilish va ularning doimiy mehnat qobiliyatlarini saqlab qolish maqsadida, belgilangan mehnat sharoitlariga muntazam ravishda zarur o'zgartirishlar kiritib boradi;

har bir xodimni ish joyidagi mehnat sharoitlariga qo'yiladigan me'yoriy talablar shuningdek, bu sharoitlarning haqiqiy ahvoli, xususan, ishlab chiqarish muhiti, mehnat va dam olish tartiblari, imtiyozlar va kompensatsiya to'lovlari, shaxsiy va jamoaviy himoya vositalariga bo'lgan talablarga qanday amal qilinayotganligi to'g'risida xabardor qilib boriladi;

xodimlarining soni ellik nafar va undan ortiq bo'lgan har bir tashkilotda mehnatni muhofaza qilish talablariga rioya etilishini ta'minlash, ularning bajarilishi ustidan nazoratni amalga oshirish maqsadida mehnatni muhofaza qilish xizmati tashkil etiladi yoki mehnatni muhofaza qilish bo'yicha tegishli tayyorgarlikka ega bo'lgan mutaxassis lavozimini joriy etadi;

ellikta va undan ortiq transport vositasi mavjud bo'lgan tashkilotda yo'l harakati xavfsizligi xizmati ham tashkil etiladi yoki yo'l harakati xavfsizligi bo'yicha mutaxassis lavozimi joriy etiladi;

o'tgan yildagi ishlab chiqarishda shikastlanish va kasb kasalliklari holatini yilning birinchi fevraligacha tahlil qilib chiqadi, mehnat sharoitlarini yaxshilash hamda sanitariya-sog'lomlashtirish tadbirlarining bajarilishiga yakun yasaydi;

mehnat muhofazasi xonalari uchun jihozlar, ishlarni avtomatlashtiruvchi texnika vositalari, mehnat muhofazasi burchaklari, o'qitish uchun zarur bo'lgan texnik vositalar, o'quv-ko'rgazmali qurollar, targ'ibot-tashviqot vositalari, plakatlar va boshqa anjomlarni sotib oladi hamda ularning doimiy saqlanishini ta'minlaydi;

tashkilotni kuz - qish mavsumida ishlashga tayyorlash bilan bog'liq barcha tadbirlarni bajarilishini ta'minlaydi hamda sanitariya-maishiy binolarining uzluksiz ishlashini va ularning tegishli holatda saqlanishini ta'minlaydi;

xodimlarni ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va kasb kasalliklaridan sug'urta qiladi, ish o'rinlarini mehnat sharoitlari va asbob-uskunaning jarohat yetkazish xavfi yuzasidan attestatsiyadan o'tkazadi hamda xodimlarni dastlabki (mehnat shartnomasini tuzayotganda) va davriy (mehnat faoliyati davomida) tibbiy ko'rikdan o'tkazilishini ularni chiqimdor qilmagan holda tashkil qiladi;

xodimlarni belgilangan muddatlarda o'rnatilgan normalar bo'yicha sut (shunga teng boshqa oziq-ovqat mahsulotlari), davolash-profilaktika oziq-ovqati, gazlangan sho'r suv (issiq sexlarda ishlovchilar uchun), maxsus kiyim-bosh, sanitar kiyim-bosh, maxsus poyabzal va boshqa shaxsiy himoya va gigiyena vositalari bilan bepul ta'minlaydi;

tashkilot hududini hamisha saranjom-sarishta holda saqlash, yurish, o'tish yo'laklarini va joylarini talab etiladigan oraliq o'lchamlari aniq belgilangan bo'lishi hamda ularga qat'iy amal qilinishi Tashkilotning ichki transportidan foydalanishda ularning xavfsizligini ta'minlash choralarini ko'radi;

mansabdor shaxslar va injener-texnik xodimlar tomonidan mehnat muhofazasi, texnologik intizom qoidalari talabiga, rejali-ogohlantiruvchi ta'mirlash ishlari, ventilatsiya va aspiratsiya jihozlarining uzluksiz ishlash jadvaliga qat'iy amal qilinishini ta'minlaydi. Mehnat xavfsizligini ta'minlash maqsadida asbob-uskunalarining tegishli joylari, issiq yoki sovuq suv, bug' va gaz quvurlarining o'z vaqtida me'yoriy hujjatlar talablarida belgilangan ranglarga bo'yalishini ta'minlaydi;

xodimlarning mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riqdan o'tishini, o'qitishni, qayta tayyorlashni, malakasini oshirishni va mehnatni muhofaza qilish

masalalari bo'yicha bilimlarini tekshirish ishlarini tashkil etadi. Mehnat muhofazasi bo'yicha har bir kasb va ish turi bo'yicha ishlab chiqilgan yo'riqnomalarga asosan o'z vaqtida xodimlarni yo'l-yo'riqdan o'tkazilishini ta'minlaydi va nazorat qiladi. Ishga kirayotgan, boshqa ishga o'tkazilayotgan shuningdek, qayta ishga olingan xodimlar uchun ish beruvchi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha yo'l-yo'riq berishni amalga oshirishi, ishlarni bajarishning xavfsiz uslublari va usullari hamda ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalardan jabrlanganlarga yordam ko'rsatishga oid o'quvni tashkil etadi;

mehnat muhofazasi bo'yicha saylangan vakillarning o'qishini ular saylangandan so'ng bir oy ichida kasaba uyushma qo'mitasi ishtirokida tashkil qiladi;

mehnat muhofazasi bo'yicha vakil etilgan shaxsga o'z zimmasiga yuklatilgan vazifalarni bajarishi uchun har haftada kamida ikki soat ish vaqt ajratadi va bu vaqt uchun ish joyi (lavozimi) bo'yicha o'rtacha oylik ish haqini saqlab qoladi. Mehnat sharoitlarini yaxshilash borasida jonbozlik ko'rsatgan vakillarni ma'naviy va moddiy jihatdan rag'batlantirish choralari ko'radi;

binolar, inshootlar, asbob-uskunalaridan foydalanishda, texnologik jarayonlarni amalga oshirishda, shuningdek xom ashyo va materiallarni ishlab chiqarishda qo'llashda, ishlarni bajarish va xizmatlar ko'rsatishda xodimlarning xavfsizligini ta'minlaydi;

xodimlarga ularning mehnat vazifasini bajarish bilan bog'liq holda jarohatlanishi, kasb kasalliklariga chalinishi yoki salomatlikning boshqa xil shikastlanishi tufayli yetkazilgan zarar to'lanishi ko'zda tutilgan miqdorda nafaqa va zarar to'lovlarini olish huquqiga ega bo'lgan shaxslarga to'lanishi lozim bo'lgan oyma-oy to'lovlarni to'lanishini o'z vaqtida ta'minlaydi;

xodim ishlab chiqarishga bog'liq holda jarohatlanganda yoki kasb kasalliklari oqibatida vaqtinchalik mehnat layoqatini yo'qotganda o'rtacha oylik ish haqining 100 foizi miqdorida to'lovni amalga oshiradi;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar va xodimlarning o'z mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi, shuningdek kasb kasalliklari belgilangan tartibda tekshirilishi hamda hisobga olinishini ta'minlaydi;

fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo'yicha ishlar bajaruvchi (xizmatlar ko'rsatuvchi) shaxslarga nisbatan ham ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar hamda sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi, kasb kasalliklari belgilangan tartibda tekshirilishi va hisobga olinishini ta'minlaydi;

mehnatni muhofaza qilish normativ talablariga muvofiq bo'lgan mehnat xavfsizligini va shart-sharoitlarini shuningdek, mehnatni muhofaza qilishni boshqarish tizimini yaratishi va uning ishlashini ta'minlaydi;

tegishli kasaba uyushmasi organlarining, xodimlar tomonidan saylangan boshqa vakillarning mehnat to'g'risidagi qonunchilikning va mehnat haqidagi



boshqa huquqiy hujjatlarning aniqlangan qoidabuzarliklari haqidagi ko'rsatmalari hamda taqdimnomalarini o'z vaqtida ko'rib chiqishi, aniqlangan qoidabuzarliklarni bartaraf etish bo'yicha ko'rilgan choralar va ularning ijrosi to'g'risida mazkur organlar hamda vakillarga xabar qiladi;

57. Kasaba uyushmalari mehnat xavfsizligi va gigiyenasi sohasida xodimlarning huquqlari va qonuniy manfaatlarini himoya qilishni amalga oshiradi.

Kasaba uyushmalari, shuningdek xodimlarning o'zi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil etgan shaxslar quyidagi huquqlarga ega:

tashkilotlarning rahbarlaridan va boshqa mansabdor shaxslaridan mehnat sharoitlari va muhofazasi to'g'risida, shuningdek ishlab chiqarishdagi barcha baxtsiz hodisalar hamda kasb kasalliklari haqida axborot olish;

ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalarni va kasb kasalliklarini tekshirishda ishtirok etish;

xodimlarning hayoti va sog'lig'iga xavf tug'ilgan hollarda ishlarni to'xtatib turish, shuningdek mehnatni muhofaza qilishga oid talablarning buzilishlarini bartaraf etish to'g'risida ish beruvchiga takliflar kiritish;

mehnatni muhofaza qilish holatini o'rganish, ish beruvchilarning jamoa shartnomalari va kelishuvlarida nazarda tutilgan mehnatni muhofaza qilish bo'yicha majburiyatlari bajarilishini nazorat qilish;

ishlab chiqarish obyektlarini va ishlab chiqarish vositalarini sinash hamda foydalanishga qabul qilish bo'yicha komissiyalar ishida mustaqil ekspert sifatida ishtirok etish, tibbiy-mehnat ekspert komissiyasi majlislarida ishtirok etish;

mehnatni muhofaza qilish masalalari bo'yicha texnik jihatdan tartibga solish sohasidagi normativ hujjatlar va normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarini ishlab chiqishda ishtirok etish;

mehnatni muhofaza qilishga oid talablarni buzganlikda, ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisalar faktlarini yashirganlikda aybdor shaxslarni javobgarlikka tortish to'g'risidagi talablar bilan tegishli organlarga murojaat qilish;

mehnat vazifalarini bajarishi bilan bog'liq holda mayib bo'lishi yoki sog'lig'ining boshqacha tarzda shikastlanishi tufayli yetkazilgan zararining o'rni qoplanishi uchun hamda xodimlarning sog'lig'i va mehnati muhofaza qilinishiga bo'lgan huquqlari cheklangan boshqa hollarda xodimning huquqlarini himoya qilib sudga murojaat etish;

mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonunchilik, jamoa shartnomalarida va kelishuvlarida nazarda tutilgan majburiyatlar buzilganligi, shuningdek mehnat sharoitlarining o'zgarishi bilan bog'liq mehnat nizolarini ko'rib chiqishda ishtirok etish.

58. Ish beruvchi kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan hamkorlikda:

tashkilotning tarkibiy tuzilmasi kesimida mehnatni muhofaza qilish bo'yicha komissiya tarkibini aniqlaydi, ularning saylovi, o'quvini (o'quv muddatlari va dasturi ko'rsatiladi) o'z vaqtida tashkil etadi;

mehnat muhofazasi va xavfsizligi bo'yicha jamoatchilik nazoratini tashkil etish yuzasidan respublika ko'rik-tanlovini barcha nominatsiyalar bo'yicha ("mehnatni muhofaza qilishda eng yaxshi natijalarga erishgan tashkilot", "xodimlarga sog'lom va xavfsiz mehnat sharoitlari yaratish, xodimlarning mehnat muhofazasiga bo'lgan huquqlarini himoya qilishda eng yaxshi kasaba uyushma tashkiloti", "eng yaxshi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha vakil", "mehnat muhofazasi bo'yicha yosh mutaxassis", "eng yaxshi mehnatni muhofaza qilish bo'yicha mutaxassis") o'tkazadi va g'oliblarni yuqori kasaba uyushma tashkilotlariga tavsiya etadi;

tashkilot va uning tarkibiy tuzilmasida uch bosqichli mehnat muhofazasi holati ustidan ma'muriy-jamoatchilik nazorati olib borilishini ta'minlaydi.

### **7-bob. Ta'lim olish va malaka oshirishga ko'maklashish**

59. Ish beruvchilarning xodimlarini ta'lim olishga va malakasini oshirib borishini ko'maklashishi hamda imkoniyatlar yaratib borishi bo'yicha qonunchilikda bir qancha majburiyatlari mavjud.

Tashkilotda xodimlarning malakasini oshirib borish, umuman olganda malakali xodimlarni faoliyat olib borishi tashkilotning o'z vazifalarini sifatli bajarilishiga va mehnat unumdorligini oshirishga ijobiy ta'sir qiladi.

60. Xodimlarni kasbga tayyorlash deganda xodimlarda nazariy va amaliy bilimlarni shakllantirishga, shuningdek muayyan sohada kasbiy faoliyatni amalga oshirishga va (yoki) muayyan kasb yoki mutaxassislik bo'yicha ishlarni bajarishga imkon beruvchi ko'nikma hamda malakalarni shakllantirishga yo'naltirilgan o'qitish tushuniladi. Xodimlarni kasbga tayyorlash ish beruvchining yo'llanmasi bo'yicha ixtiyoriy ravishda ta'lim tashkilotlarida amalga oshiriladi.

Xodimlarni qayta tayyorlash deganda xodimlarni texnologiyalarga yoki mehnat jarayoniga nisbatan talablar o'zgarib borayotganligi sababli yangi kasbiy bilimlari, malakalari va ko'nikmalarni egallash maqsadida yoki yangi kasbni egallash uchun o'qitish tushuniladi.

Malaka oshirish deganda xodimning undagi mavjud kasb va mutaxassislik bo'yicha ishlarni bajarishga tayyorligini tavsiflovchi, xodimning kasbiy bilimlari, malakalari va ko'nikmalari darajasini takomillashtirish tushuniladi.

Xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish xodim hamda ish beruvchi uchun ixtiyoriy tartibda yoki, agar xodimlarni majburiy qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish talablari mehnat to'g'risidagi qonunchilikda hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan bo'lsa, majburiy tartibda amalga oshirilishi mumkin.

Xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish mazkur ish beruvchida yoki tegishli ta'lim tashkilotida yoxud boshqa ish beruvchida amalga oshirilishi mumkin.

Xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish murabbiylik shaklida ham amalga oshirilishi mumkin.

Xodimlarni qayta tayyorlashga va ularning malakasini oshirishga bo'lgan zaruratni ish beruvchi belgilaydi, bundan xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish zarurati mehnat to'g'risidagi qonunchilikda hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan hollar mustasno.

Xodimlarni qayta tayyorlashga va o'z malakasini oshirishga yuborish tartibi mehnat to'g'risidagi qonunchilikda hamda mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida belgilanadi.

Xodim ish beruvchi va xodim uchun majburiy bo'lgan qayta tayyorlashga yoki malaka oshirishga yuborilgan taqdirda, ish beruvchi qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida xodimning ish joyini (lavozimini) va o'rtacha ish haqini saqlab qolishi shart.

Agar qayta tayyorlash yoki malaka oshirish ixtiyoriy ravishda amalga oshirilsa, ish beruvchi qayta tayyorlash yoki malaka oshirish vaqtida xodimning ish joyini (lavozimini) saqlab turishi shart. Xodimning o'rtacha ish haqini saqlab qolish masalasi jamoa shartnomasida, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishilgan holda qabul qilinadigan ichki hujjatda yoxud mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra hal qilinadi.

Xodimlarni qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish shakllari, zarur kasblar hamda mutaxassisliklarning ro'yxati ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi bilan kelishgan holda belgilanadi.

61. Ish beruvchi mehnat shartnomasi bo'yicha ishdan ajralmagan holda ta'lim tashkilotlarida o'qitilayotgan, qayta tayyorlashdan yoki malaka oshirishdan o'tayotgan, shuningdek ishlab chiqarish ta'limini o'tayotgan xodimlarga ish va o'qishni birga olib borish uchun zarur shart-sharoitlarni yaratishi shart.

Mehnat shartnomasi bo'yicha ishdan ajralmagan holda ta'lim tashkilotlarida tahsil olib, o'quv rejasini bajarayotgan xodimlarga ish joyi bo'yicha o'rtacha ish haqi saqlangan holda o'quv ta'tili, qisqartirilgan ish haftasi hamda mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan o'zga kafolatlar beriladi.

Mehnat shartnomasi bo'yicha ta'lim tashkilotlarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'qiyotganlarga yillik mehnat ta'tillarini ish beruvchi, ularning xohishiga ko'ra, bakalavriat talabalari uchun davlat attestatsiyasi va bitiruv malaka ishini himoya qilish, magistratura talabalari uchun magistrlik dissertatsiyasini himoya qilish vaqtiga yoxud imtihonlar va laboratoriya-imtihon sessiyalari vaqtiga to'g'rilab berishi shart.

Umumiy o'rta, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi, oliy ta'lim tashkilotlarida, kadrlarni kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish institutlarida (kurslarida) mehnat shartnomasi bo'yicha ishdan ajralmagan holda o'qiyotgan, ishga yangi qabul qilingan xodimlar uchun, agar ular o'z yillik mehnat



ta'tillarini bakalavriat talabalari uchun davlat attestatsiyasi va bitiruv malaka ishini himoya qilish, magistratura talabalari uchun magistrlik dissertatsiyasini himoya qilish vaqtiga yoxud imtihonlar va laboratoriya-imtihon sessiyalari vaqtiga moslashtirmoqchi bo'lsa, ularning xohishiga ko'ra, yillik mehnat ta'tili mazkur ish beruvchidagi mehnat faoliyatining olti oyi tugaguniga qadar beriladi.

Kirish imtihonlarida ishtirok etishga ruxsat berilgan xodimlarga oliy ta'lim tashkilotlariga kirish imtihonlarini topshirish uchun kamida o'n besh kalendar kun muddatga ish haqi saqlanmagan holda ta'til beriladi, ta'lim tashkilotlari joylashgan yerga borish va qaytib kelish vaqti bu hisobga kirmaydi.

Oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida kechki yoki sirtqi ta'lim shakli bo'yicha o'qiyotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyalarida ishtirok etgan davr uchun o'quv ta'tillari:

oliy ta'lim tashkilotlarida kechki ta'lim shaklida o'qiyotgan birinchi va ikkinchi kurs talabalariga — kamida yigirma kalendar kun, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida — kamida o'n kalendar kun, oliy va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida o'qiyotganlarga esa — kamida o'ttiz kun;

oliy ta'lim tashkilotlarida kechki ta'lim shaklida uchinchi va undan yuqori kurslarda o'qiyotganlarga — kamida o'ttiz kalendar kun, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi tashkilotlarida — kamida yigirma kalendar kun, oliy va o'rta maxsus ta'lim, kasb hunar ta'limi tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida o'qiyotganlarga esa kamida qirq kalendar kun muddatga o'rtacha ish haqi saqlangan holda har yili beriladi.

Mehnat to'g'risidagi qonunchilik yoki mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilganiga nisbatan davomiyligi ko'proq bo'lgan o'quv ta'tillari nazarda tutilishi mumkin.

Ishni o'qish bilan birga olib borayotgan xodimlarga navbatdagi mehnat ta'tillari ular o'quv ta'tillaridan foydalanganligidan qat'iy nazar beriladi.

Ish beruvchi oliy ta'lim tashkilotlarida sirtqi ta'lim shaklida tahsil olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida ishtirok etish uchun ta'lim tashkiloti joylashgan yerga borishi va u yerdan qaytib kelishi uchun yiliga bir marta yo'lkira haqining ellik foizidan kam bo'lmagan miqdorini to'laydi. Davlat attestatsiyasidan o'tish uchun xuddi shunday miqdorda yo'lkira haqi to'lanadi.

Ishni o'qish bilan birga olib borayotgan xodimlarga kafolatlar va kompensatsiyalar birinchi marta tegishli darajadagi ta'lim olayotganda beriladi. Mazkur kafolatlar va kompensatsiyalar, shuningdek tegishli darajadagi ta'lim olgan hamda ish beruvchi tomonidan ichki hujjatlar, mehnat shartnomasi yoki ish beruvchi va xodim o'rtasida tuzilgan alohida kelishuvga muvofiq ta'lim olishga yuborilgan xodimlarga ham berilishi mumkin.

Ishni bir vaqtning o'zida ta'lim faoliyatini amalga oshiruvchi ikki tashkilotdagi o'qish bilan birga olib borayotgan xodimga faqat ushbu tashkilotlarning birida (xodimning tanloviga ko'ra) olayotgan ta'limi munosabati bilan kafolatlar va kompensatsiyalar beriladi.

## 8-bob. Ijtimoiy himoya

62. XMTning Ijtimoiy ta'minot to'g'risidagi 102-son konvensiyasi (minimal standartlar), Ishlayotgan erkaklar va ayollar uchun teng munosabatlar va teng imkoniyatlar: oilaviy majburiyatlarga ega xodimlar to'g'risidagi 156-konvensiyasi talablariga rioya etish tavsiya etiladi.

63. Mehnat kodeksining 96-moddasiga ko'ra davlat aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalarini ishga joylashtirish bo'yicha qo'shimcha kafolatlarni ta'minlaydi.

Aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalari jumlasiga quyidagilar kiradi o'n to'rt yoshga to'lmagan bolalari, nogironligi bo'lgan bolalari bor yolg'iz ota-ona (ularning o'rnini bosuvchi shaxs), shuningdek ko'p bolali oilalardagi ota-onalar (ularning o'rnini bosuvchi shaxslar);

umumiy o'rta va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlarini, kasb-hunar maktablarini, kasb-hunar kollejlarini hamda texnikumlarini tamomlab, kasbga ega bo'lgan yoshlar;

"Mehribonlik" uylarining bitiruvchilari, shuningdek oliy ta'lim tashkilotlarining davlat grantlari bo'yicha ta'lim olgan bitiruvchilari;

O'zbekiston Respublikasi Mudofaa vazirligining, Ichki ishlar vazirligining, Favqulodda vaziyatlar vazirligining, Milliy gvardiyasining, Davlat xavfsizlik xizmatining qo'shinlaridagi muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilgan shaxslar;

nogironligi bo'lgan shaxslar;

pensiyaoldi yoshidagi shaxslar (qonunda belgilangan pensiya yoshiga qadar ikki yil oldin);

jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan shaxslar yoki sudning qaroriga ko'ra o'ziga nisbatan tibbiy yo'sindagi majburlov choralari qo'llanilgan shaxslar;

odam savdosidan jabrlanganlar.

Ishga joylashtirish sohasidagi qo'shimcha kafolatlar qo'shimcha ish o'rinlarini, ixtisoslashtirilgan tashkilotlarni, shu jumladan nogironligi bo'lgan shaxslar mehnat qilishi uchun tashkilotlarni tashkil etish, maxsus qayta tayyorlash va malaka oshirish dasturlarini tashkil etish, ushbu moddaning ikkinchi qismida ko'rsatilgan toifadagi fuqarolarni ishga joylashtirish uchun ish o'rinlarining eng kam sonini belgilash yo'li bilan, shuningdek qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa choralar orqali ta'minlanadi.

Ish beruvchi ushbu moddaning ikkinchi qismida ko'rsatilgan, mehnat organlari va boshqa organlar tomonidan yuborilgan shaxslarni qonunchilikda belgilangan tartibda ishga qabul qiladi.

64. Oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul shaxslarning bola 3 yoshga to'lguniga qadar uni parvarishlash ta'tilida bo'lgan vaqti mehnat stajiga qo'shiladi va keyingi haq to'lanadigan har yilgi mehnat ta'tilini olish huquqini beradi.

65. Ikki yoshga to'lmagan bolaning ota-onasidan biriga (vasiysiga) dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusdan tashqari bolani ovqatlantirish uchun qo'shimcha tanaffuslar beriladi. Bu tanaffuslar kamida har uch soatda, har biri o'ttiz minutdan kam bo'lmagan davomiylikda beriladi. Ikki yoshga to'lmagan ikki yoki undan ortiq nafar farzandi bo'lgan taqdirda, tanaffusning davomiyligi kamida bir soat qilib belgilanadi. Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar ish vaqtiga kiritiladi va o'rtacha ish haqi bo'yicha haq to'lanadi.

Ikki yoshga to'lmagan bola otasining yoki onasining (vasiysining) xohishiga ko'ra bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar dam olish va ovqatlanish uchun tanaffusga qo'shib berilishi yoxud ish kunining (smenaning) tegishincha qisqartirilgan holda boshiga yoki oxiriga ko'chirilishi, shu jumladan jamlangan holda ko'chirilishi mumkin.

Bolani ovqatlantirish uchun tanaffuslar faqat ota-onadan biri bolani parvarishlash ta'tilida bo'lmagan va bunday tanaffuslardan foydalanmayotgan taqdirda beriladi.

66. Mehnat Kodeksda bolaning otasiga yoki oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul boshqa shaxslarga (onadan tashqari) mehnat sohasida qo'shimcha kafolatlar nazarda tutilgan hollarda, ular bolaning onasi yoki oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul boshqa shaxs bu kafolatlardan foydalanmayotganligini tasdiqlovchi hujjatni (ish joyidan ma'lumotnomani, o'lim to'g'risidagi guvohnomani, ona va oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul boshqa shaxs muomalaga layoqatsiz deb topilganligi to'g'risidagi qonuniy kuchga kirgan yoki ota-onalik huquqidan mahrum qilish haqidagi qonuniy kuchga kirgan sud qarorini va hokazolarni) ish beruvchiga ish joyi bo'yicha taqdim etishi kerak.

Agar bolaning onasi ishlamasa hamda bolaning parvarishi va tarbiyasi bilan mashg'ul bo'lsa yoxud ishlasa hamda ushbu paragrafda nazarda tutilgan kafolatlardan foydalansa, otaga yoki oilaviy vazifalarni bajarish bilan mashg'ul boshqa shaxslarga mazkur kafolatlar berilmaydi.

67. Nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatni muhofaza qilish sohasida, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari borasida ular o'zi uchun qonunchilikda belgilangan qo'shimcha imtiyozlardan foydalanadi.

68. Mehnat kodeksida ish beruvchining ijtimoiy himoya sohasidagi kafolatli to'lovlarni amalga oshirish majburiyati ko'rsatilgan bo'lib, unga ko'ra:

Mehnat Kodeksning 364-moddasiga muvofiq sog'lig'ining holatiga ko'ra yengilroq ishga yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan ishga o'tkazilgan davr;



xodim ish beruvchi bilan birgalikda yoki ish beruvchining taklifiga binoan o'z roziligiga ko'ra boshqa joyga ko'chganida unga yangi joyga ko'chish va joylashish uchun zarur bo'lgan, lekin olti ish kunidan ko'p bo'lmagan vaqt;

xodim ishdan ajralgan holda o'zi va ish beruvchi uchun majburiy bo'lgan qayta tayyorlashdan yoki majburiy malaka oshirishdan o'tgan davr;

xodim o'quv ta'tillarida bo'lgan davr;

xodim ijodiy ta'tillarda bo'lgan davr;

alohida asoslarga ko'ra mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishga joylashtirish davri;

xodimlar majburiy tibbiy ko'riklardan o'tgan davr;

homilador ayol yengilroq yoxud noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan ishga o'tkazilgan davr;

ikki yoshga to'lmagan bolasini parvarish qilayotgan ota-onadan biri (vasiy) yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan xoli bo'lgan ishga o'tkazilgan davr;

xodimni ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etish, g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazish, g'ayriqonuniy ravishda ishdan chetlashtirish, g'ayriqonuniy ravishda mehnat shartnomasini bekor qilish, shuningdek yakka tartibdagi mehnat nizolarini ko'rib chiqish bo'yicha organning xodimni ilgarigi ishiga tiklash to'g'risidagi qarorini bajarmaslik tufayli xodimning majburiy progul qilgan davri uchun kafolatli to'lovlarni amalga oshirishi shart.

69. Ish beruvchi ishlab chiqarishdagi baxtsiz hodisa yoki kasb kasalligi natijasida xodim vaqtincha mehnatga layoqatsiz bo'lib qolganda xarajatlarni kompensatsiya qilishi, qonunchilikda belgilangan tartibda o'rtacha ish haqi yoki uning bir qismi miqdorida vaqtinchalik mehnatga layoqatsizlik bo'yicha nafaqa to'lashi shart.

70. Ijtimoiy himoya – bu adolatli mehnatning muhim elementi bo'lib, iqtisodiy manfaatlarni adolatli taqsimlash va xodimlarning huquqlarini himoya qilishga ko'maklashadi. Ushbu bob xodimlarning hayotining barcha jihatlarini, shu jumladan sog'liqni saqlash, pensiya ta'minoti, nogironlik, ishsizlik va ijtimoiy ta'minotni qamrab olgan kompleks ijtimoiy himoya dasturlarini ishlab chiqish va rivojlantirishga qaratilgan.

71. Xodimlar ish bilan bog'liq bo'lmagan oilaviy masalalarda ham qo'llab-quvvatlanishlari kerak. Ish beruvchilar bolalar bog'chalari, ota-onalar ta'tillari va oilaviy maslahat xizmatlari kabi oilaviy qo'llab-quvvatlash dasturlarini yaratishlari va ularga kirish imkonini ta'minlashlari zarur. Bu oilalarning farovonligi va xodimlarning ish unumdorligini oshirishga ko'maklashadi.

72. Har bir xodim o'zining sog'lig'ini saqlash va yaxshilash uchun zarur bo'lgan tibbiy xizmatlarga teng kirish imkoniga ega bo'lishi kerak. Ish beruvchilar xodimlarning sog'lig'ini saqlashga qaratilgan dasturlarni, shu jumladan tibbiy ko'riklar, profilaktika tadbirlari va davolash xizmatlarini tashkil qilishlari shart. Bu

xizmatlar barcha xodimlar, jumladan, vaqtincha ishlashga layoqatsiz bo'lganlar uchun ham teng va imkoniyatga mos bo'lishi kerak.

73. Ish beruvchilar xodimlarni uy-joy bilan ta'minlash yoki uy-joy sharoitlarini yaxshilashga qaratilgan dasturlarda ishtirok etish imkoniyatini yaratishlari kerak. Bu xodimlarga turar joy xarid qilish yoki ijaraga olish uchun foizsiz kreditlar berish, uy-joy narxlarini pasaytirish maqsadida qo'shimcha moliyaviy yordam ko'rsatish, yoki maxsus dasturlar orqali uy-joy muammolarini hal qilishni o'z ichiga olishi mumkin.

74. Ish beruvchilar ijtimoiy xizmatlari bilan foydalanish imkoniyatini ta'minlashda amalga oshirilayotgan chora-tadbirlar samaradorligini muntazam ravishda monitoring qilib borishlari va baholashlari zarur. Bu xodimlarning ehtiyojlarini aniqlash, mavjud muammolarni hal qilish va ijtimoiy xizmatlardan foydalanishni yaxshilash maqsadida amalga oshiriladi. Shuningdek, xodimlardan fikr va takliflar olish yo'li bilan xizmatlarning sifati va mosligini oshirish imkoniyatlari ko'rib chiqilishi kerak.

### **9-bob. Barqaror rivojlanish va ekologik jihatdan xavfsiz ish joylarini qo'llab-quvvatlash**

75. Barqaror rivojlanish va ekologik xavfsizlik bugungi kunda global miqyosda dolzarb bo'lib, ish joylarida bu tamoyillarni qo'llash jamiyat va tabiat oldidagi mas'uliyatni anglatadi. Ish joylarida ekologik xavfsizlikni ta'minlash faqatgina atrof-muhitni muhofaza qilish emas, balki xodimlarning salomatligini, ish sifatini va tashkilotning iqtisodiy barqarorligini ham ta'minlashga yordam beradi. Ushbu bobda ekologik jihatdan xavfsiz ish joylarini yaratish va barqaror rivojlanishni qo'llab-quvvatlashga qaratilgan chora-tadbirlar keng ko'lamda yoritiladi.

76. Ish beruvchilar o'z faoliyatlarida barqaror rivojlanish tamoyillarini joriy etishlari shart. Bu ish jarayonlarida energiya samaradorligi, suv resurslarini tejash, chiqindilarni qayta ishlash va zararli gazlarning havoga chiqarilishini kamaytirishni o'z ichiga oladi. Barqaror rivojlanish tamoyillari ishlab chiqarish va xizmat ko'rsatish jarayonlarining har bir bosqichida qo'llanilishi kerak.

77. Ekologik xavfsiz ish joylari yaratish uchun ish beruvchilar ishlab chiqarish va boshqaruv jarayonlarini ekologik jihatdan samarali usullar bilan tashkil etishlari kerak. Bu ekologik xavfsiz materiallardan foydalanish, energiya sarfini kamaytirish, ishlab chiqarish jarayonida zararli moddalarni ishlatmaslik va qayta tiklanadigan energiya manbalaridan foydalanishni o'z ichiga oladi. Shuningdek, ish joylarida chiqindilarni kamaytirish va ularni qayta ishlashni qo'llab-quvvatlash muhimdir.

78. **Ekologik xavfsizlik bo'yicha xodimlarni o'qitish va xabardorlikni oshirish.** Barqaror rivojlanish va ekologik xavfsizlikni ta'minlashda xodimlarning bilim va ko'nikmalari katta ahamiyatga ega. Ish beruvchilar xodimlar uchun

ekologik xavfsizlik va atrof-muhitni muhofaza qilishga oid o'quv kurslari va treninglar tashkil etishlari zarur. Shuningdek, ish joylarida ekologik xavfsizlik qoidalari to'g'risida muntazam ravishda xabardorlikni oshirish kampaniyalari o'tkazish va xodimlarning ekologik mas'uliyatini oshirishga qaratilgan chora-tadbirlarni amalga oshirish talab qilinadi.

**79. Energiya va tabiiy resurslardan samarali foydalanish.**

Tashkilotlar energiya va tabiiy resurslardan samarali foydalanishga qaratilgan chora-tadbirlarni joriy etishlari lozim. Bu, jumladan, energiyani tejaydigan texnologiyalardan foydalanish, suv va boshqa tabiiy resurslarni tejash, hamda ulardan oqilona foydalanishni o'z ichiga oladi. Barqaror rivojlanish maqsadlariga erishish uchun tashkilotlarning faoliyatida qayta tiklanadigan energiya manbalaridan foydalanishga ustuvorlik berish kerak.

**80. Ekologik standartlar va qoidalarga rioya qilish.** Ish beruvchilar ekologik xavfsizlik bo'yicha milliy va xalqaro standartlar va qoidalarga qat'iy rioya qilishlari shart. Bu atrof-muhitga zarar yetkazmaslik uchun ishlab chiqarish jarayonlarini doimiy ravishda monitoring qilish, ekologiyani muhofaza qilish bo'yicha davlat tashkilotlari bilan hamkorlik qilish va ekologik mas'uliyatni oshirish uchun chora-tadbirlarni amalga oshirishni o'z ichiga oladi.

**Izoh:** Mazkur yo'riqnomani amaliyotga tatbiq etish jarayonida mehnat qonunchiligida o'zgarishlar bo'lishi mumkinligini inobatga olgan holda Ijtimoiy-mehnat masalalari bo'yicha respublika uch tomonlama komissiyasiga yo'riqnomaga o'zgartirish kiritish vakolati beriladi.