

**O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI ADLIYA VAZIRLIGI
TOSHKENT DAVLAT YURIDIK UNIVERSITETI**

MEHNAT SHARTNOMASI

DARSLIK

Toshkent – 2020

UDK
KBK

O‘zbekiston Respublikasi Oliy va o‘rta maxsus ta’lim vazirligi-ning buyrug‘iga asosan darslik sifatida nashr etish uchun tavsiya etilgan

Taqrizchilar:

D. Xabibullaev yu.f.n., dotsent;

***SH. Xamraqulov Toshkent davlat yuridik universitetining
Xtisoslashirilgan filiali Tayyorlash kurslari dekani.***

Yuridik fanlar nomzodi, professor G. Yuldasheva umumiy tahriri ostida.

Sarimsaqova G.K.

Mehnat shartnomasi. Darslik. –T.: **?????** nashriyoti, 2020. – 144 bet.

Darslikda bozor munosabatlari sharoitida mehnat huquqining muhim institutlaridan bo‘lgan mehnat shartnomasi institutini, jumladan, mehnat shartnomasi tushunchasi va uning boshqa turdosh fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqli jihatlarini, mehnat shartnomasini tuzish, o‘zgartirish hamda bekor qilishni tartibga soluvchi O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi normalarini amaliyotda qo‘llashning asosiy qoidalarini o‘rganish orqali mehnat munosabatlarida qonuniylik hamda ijtimoiy adolatning ta’minlanishi masalalari o‘z ifodasini topgan.

Darslik 5240100 – yurisprudensiya ta’lim yo‘nalishi o‘quv dasturiga mos ravishda tayyorlangan.

Darslikdan yuridik kollej talabalari, o‘qituvchilar, shuningdek, mehnat qonunchiligi masalalari bilan qiziquvchi keng kitobxonlar foydalanishlari mumkin.

Darslikda 2020-yil 1- noyabrga qadar amalda bo‘lgan normativ-huquqiy hujjatlardan foydalanilgan.

ISBN

©Sarimsakova G.K.

© Toshkent davlat yuridik universiteti, 2020.

MUNDARIJA

Kirish.....	5
1-mavzu. Mehnat shartnomasi tushunchasi va boshqa turdosh fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqi.....	7
1.1. Mehnat shartnomasining tushunchasi.....	7
1.2. Mehnat shartnomasining boshqa turdosh fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqi	10
2-mavzu. Mehnat shartnomasining mazmuni va shakli.....	16
2.1. Mehnat shartnomasining mazmuni.....	16
2.2. Mehnat shartnomasining shakli.....	25
3-mavzu. Mehnat shartnomasining taraflari.....	29
4-mavzu. Ishga qabul qilish bosqichlari	34
5-mavzu. Mehnat shartnomasini tuzish	43
5.1. Ishga qabul qilishda dastlabki sinov	45
6- mavzu. Mehnat shartnomasini o'zgartirish	50
6.1. Boshqa ishga o'tkazish	55
6.2. Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish.....	57
6.3. Ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish.....	58
6.4. Mehnat shartnomasini o'zgartirishni rasmiylashtirish.....	60
7-mavzu. Mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasi va umumiy asoslari klassifikatsiyasi.....	62
8-mavzu. Xodim tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish.....	66
9-mavzu. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish.....	71
10-mavzu. Mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilinishi.....	94
10.1. Xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilish.....	95
10.2. Shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilish.....	96
10.3. Xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan taqdirda, shuningdek, xodim sudning qaroriga binoan	

ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yo‘llangan taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilish.....	97
10.4. Ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan bekor qilish.....	98
10.5. Xodimning vafoti munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish.....	99
10.6. Mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar bo‘yicha bekor qilishning boshqa asoslari (O‘zR MK 106-moddasining 6-bandi).....	100
11-mavzu. Mehnat shartnomasini bekor qilishni rasmiylashtirish.....	103
Glossariy.....	110
Tavsiya qilinadigan adabiyotlar ro‘yxati.....	114
Ilovalar	115

KIRISH

O‘zbekiston Respublikasida fuqarolarning mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash bilan bog‘liq konstitutsiyaviy huquqlarini amalga oshirish davlat tomonidan kafolatlanadi. Mamlakatimiz Xalqaro mehnat tashkilotining a‘zosi sifatida mazkur tashkilot tomonidan qabul qilingan 14 ta konvensiyasini ratifikatsiya qilib, ularda belgilangan qoidalarni amaldagi qonunchilikka to‘liq joriy etib kelmoqda. Bugungi kunda fuqarolarning mehnat huquqlarini himoya qilish, barcha ko‘rinishdagi majburiy mehnatga yo‘l qo‘ymaslik masalalariga oid O‘zbekiston Respublikasining qonunlari va xalqaro shartnomalarning bajarilishi ustidan davlat va jamoatchilik nazorati o‘rnatilgan.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 17-yanvardagi “2017 — 2021-yillarda O‘zbekiston Respublikasini rivojlantirishning beshta ustuvor yo‘nalishi bo‘yicha Harakatlar strategiyasini “Faol investitsiyalar va ijtimoiy rivojlanish yili”da amalga oshirishga oid davlat dasturi to‘g‘risida”gi Farmonida mehnat munosabatlarini takomillashtirishga qaratilgan bir qator tadbirlar belgilab olinib, ular orasida O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining yangi tahririni ishlab chiqish vazifasining belgilab olinishi sohadagi tub o‘zgarishlardan biri bo‘ldi desak, mubolag‘a qilmagan bo‘lamiz. Mazkur loyihada bozor iqtisodiyoti talabidan kelib chiqib, norasmiy mehnatdan foydalanishning oldini olishga qaratilgan rag‘batlantiruvchi normalarni ishlab chiqish, ishning o‘ziga xos xususiyatiga ko‘ra, mehnat shartnomasini tuzish va bekor qilishning soddalashtirilgan tartibi, xodim bilan bir vaqtda ish beruvchining ham manfaatlarini ifodalaydigan qoidalarni belgilab olish nazarda tutildi.

Mazkur darslik mamlakatimizda bugungi kunda amalga oshirilayotgan islohotlarni inobatga olgan holda tayyorlangan bo‘lib, unda mehnat shartnomasini tuzish, o‘zgartirish va bekor qilishning nazariy hamda amaliy jihatlarini yoritib o‘tilib, o‘n bitta paragrafni

o‘z ichiga oladi. Har bir paragrafda berilgan mavzular tizimli ravishda va mazmunan bir-biridan ajratilgan hamda uzviy bog‘liqlikda O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va qonun hujjatlari normalariga tayangan holda bayon qilingan. Darslik 3240100 – yurisprudensiya ta‘lim yo‘nalishi o‘quv dasturiga mos ravishda tayyorlangan bo‘lib, mazkur yo‘nalishda ta‘lim olayotgan kollej o‘quvchilari uchun mo‘ljallangan.

Muallifdan

1-MAVZU. MEHNAT SHARTNOMASI TUSHUNCHASI VA BOSHQA TURDOSH FUQAROLIK-HUQUQIY SHARTNOMALARDAN FARQI

Mehnat shartnomasining tushunchasi. Mehnat shartnomasining boshqa turdosh fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqi.

1.1. Mehnat shartnomasining tushunchasi

Butun jahon hamjamiyatida insonlarning mehnat qilishga bo'lgan huquqi alohida himoya ostiga olingan. Jumladan, Inson huquqlari umumjahon Deklaratsiyasida, iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risidagi Xalqaro Pakt va boshqa inson huquqlariga oid xalqaro-huquqiy hujjatlarda har bir insonning mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli va qulay mehnat sharoitlarida ishlash va ishsizlikdan himoyalaniş huquqlari mustahkamlangan.

O'zbekiston Respublikasi ham xalqaro munosabatlarning teng huquqli subyekti sifatida yuqoridagi xalqaro-huquqiy hujjatlarga amal qilgan holda insonlarning mehnat qilishga bo'lgan huquqini asosiy Qomusida mustahkamlab qo'ygan. Xususan, O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 37-moddasiga ko'ra, har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalaniş huquqiga egadir.

Fuqarolarning mehnat qilishga bo'lgan konstitutsiyaviy huquqlarini amalga oshirishning tashkiliy-huquqiy shakli bu mehnat shartnomasidir.

Mehnat shartnomasi mehnat huquqining negizi bo'lib, mehnatga oid munosabatlarni huquqiy jihatdan tartibga solishni ta'minlashda muhim o'rin egallaydi. Mehnat shartnomasini tuzish vaqtida uning taraflari mehnat bilan bog'liq huquqiy munosabatlarning modelini belgilaydilar, ya'ni mehnat shartnomasi imzolanganidan so'ng yuridik kuchga kiradigan, ham xodim, ham ish beruvchi uchun majburiy bo'lib qoladigan nihoyatda xilma-xil shartlarni kelishib oladilar.

Mehnat shartnomasi mehnat munosabatlariga kirishish uchun asos bo'lib hisoblanadi. Mehnat shartnomasini tuzar ekanmiz, mehnat qonunchiligi hamda korxonaning lokal hujjatlarida nazarda tutilgan huquqlarga ega bo'lamiz. Bu huquqlarga:

- qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo‘lmagan ish haqini Mehnat kodeksida nazarda tutilgan muddatlarda olish huquqi;
- mehnat haqidan ushlab qolishga nisbatan cheklov;
- ish vaqti davomiyligining cheklanganligi;
- haftalik dam olish kunlari, bayram (ishlanmaydigan) kunlari, yillik pul to‘lanadigan ta‘tillarga ega bo‘lish;
- kafolatli to‘lovlar va kompensatsiya to‘lovlarni olish;
- kasaba uyushmalari va xodimlarning huquqlarini himoya qiladigan boshqa tashkilotlarga birlashish;
- o‘z huquqlarini mehnat nizolarida himoya qilish, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik nafaqasini olish;
- yil davomidagi mehnati natijalariga ko‘ra mukofot, taqdirlash va korxonaning lokal hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa to‘lovlarni olish va boshqalar kiradi.

Mehnat-huquqiy munosabatlarning yuzaga kelishini aniqlovchi asos (yuridik fakt) ish beruvchi va xodim o‘rtasida tuzilgan mehnat shartnomasidir. Odatda, mehnat munosabatlarining vujudga kelishi uchun mehnat shartnomasining tuzilishi yetarlidir.

O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 72-moddasiga¹ (keyingi o‘rinlarda O‘zR MK) muvofiq, mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o‘rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo‘yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo‘ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir.

Mazkur moddaning ikkinchi qismiga ko‘ra mehnat shartnomasini tuzish haqidagi kelishuvdan oldin qo‘shimcha holatlar (tanlovdan o‘tish, lavozimga saylanish va boshqalar) bo‘lishi mumkinligi belgilab qo‘yilgan va boshqalar sirasiga mehnat shartnomasini tuzish haqidagi kelishuvdan oldin qo‘shimcha lavozimga tayinlanish va tasdiqlash, belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborish, mehnat shartnomasini tuzish haqidagi sud qarori hamda ishga qabul qilish tegishli ravishda rasmiylashtirilgan yoki rasmiylashtirilma-

¹ O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1996-y., 1-songa ilova; Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 11.05.2019-y., 03/19/536/3114-son, 24.05.2019-y., 03/19/542/3177-son.

ganligidan qat'i nazar ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan yoki uning ijozati bilan xodimga haqiqatda ishlashga ruxsat etilgan holatlar ham kiritilishi mumkin.

Yuqoridagilardan kelib chiqib aytish mumkinki, mehnat shartnomasi bir qancha o'ziga xos xususiyatlarga ega:

birinchidan, mehnat shartnomasi tuzilishi natijasida ma'lum bir mehnat-huquqiy munosabat paydo bo'ladi. Mehnat shartnomasi bekor bo'lishi bilan esa mazkur munosabat yakun topadi. Demak, mehnat shartnomasi huquqiy oqibat keltirib chiqaruvchi yuridik faktlardan biri hisoblanar ekan.

ikkinchidan, mehnat shartnomasi kimlar o'rtasida tuzilgan, ya'ni qaysi xodim va ish beruvchiga taalluqli bo'lsa, ularning huquq va majburiyatlarini belgilab beradi. Demak, mehnat shartnomasi huquq va majburiyatlarni belgilovchi asosiy hujjat vazifasini bajarar ekan.

uchinchidan, mehnat shartnomasi mehnat-huquqiy munosabatlarni muddatsiz ravishda ham yoki ma'lum bir muddatgacha tartibga solib turishi, taraflar kelishuvi bilan o'zining qoidalarini o'zgartirib turishi, shuningdek, yuzaga kelgan ayrim holatlar tufayli bekor bo'lishi ham mumkin. Bundan ko'rinib turibdiki, mehnat shartnomasi faqat taraflarning xatti-harakatlari yoki xohish-irodasi tufayli harakatga kelishi mumkin ekan.

to'rtinchidan, mehnat shartnomasi muayyan mehnat shartlarni o'z ichiga oladi va mazkur shartlarni shartnoma taraflari o'zaro kelishib belgilaydilar. Ushbu shartlarni o'zgartirish ham faqat taraflarning kelishuvi bilangina amalga oshishi mumkin, qonunda nazarda tutilgan holatlar bundan mustasno.

beshinchidan, mehnat shartnomasini bekor bo'lishi uchun qonun yo'l qo'ygan asoslarning bo'lishi talab etiladi. Demak, mehnat shartnomasini shunchaki, qonunda nazarda tutilmagan asoslar bilan yoki hech qanday asossiz bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. Bunda ham xodim ham ish beruvchi ma'lum bir shartlarni bajarishi talab etiladi. Bu esa bir tarafdin xodimning huquqlarini ta'minlasa, ya'ni fuqarolarga berilgan kafolat bo'lsa, ikkinchi tarafdin ish beruvchilarga mas'uliyat yuklaydi va ular tomonidan qonun buzilishini oldini olishga imkoniyat yaratadi.

Shunday qilib, mehnat shartnomasining ahamiyati quyidagilardan iborat bo'ladi:

- har bir kishi tomonidan mehnatga bo‘lgan konstitutsiyaviy huquqni ro‘yobga chiqarishning asosiy tashkiliy-huquqiy shakli hisoblanadi;
- har bir kishi tomonidan ishni erkin tanlash va xodimni mehnatga majbur qilishga yo‘l qo‘ymaslik kafolati;
- mehnatga oid huquqiy munosabatlarni yuzaga keltiruvchi yuridik fakt;
- mehnat bozori faoliyatining tarkibiy qismi va sharti bo‘lib hisoblanadi;
- bozor iqtisodiyoti sharoitida mehnat bozorining samarali amal qilishi uchun zarur shart-sharoitlar yaratadi;
- mehnatga oid munosabatlarni shartnomaviy tartibga solish sohasini yanada kengaytiradi.

Mehnat shartnomasi mehnat huquqining ishga qabul qilish, mehnat shartlarini o‘zgartirish, mehnat munosabatlarini bekor qilish-ni tartibga soluvchi normalarni birlashtiruvchi markaziy institutini tashkil qiladi.

Mehnat huquqida “*mehnat shartnomasi*” va “*kontrakt*” atamaları sinonim sifatida qo‘llaniladi. Bunday yondashuv barcha yollanib ishlovchilarga mehnat to‘g‘risidagi qonun hujjatlarida ko‘zda tutilgan huquq va kafolatlar berilishini ta‘minlaydi.

1.2. Mehnat shartnomasining boshqa turdosh fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqi

Mehnat shartnomasining tushunchasi “shartnoma” institutiga taalluqli asosiy belgilarni o‘z ichiga qamrab oladi va mehnat shartnomasini unga yaqin bo‘lgan boshqa turdosh fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqini ajratib olish imkoniyatini beradi.

Mehnat shartnomasini tuzishga asoslanmagan, ishga yollash bilan bog‘liq bo‘lmagan mustaqil mehnat – mehnat huquqi normalari bilan tartibga solinmaydi. Demak, mehnat shartnomasi tuzilmasdan tashkil qilingan mehnat jarayoniga mehnat qonunchiligi normalari tatbiq qilinmaydi.

Fuqarolik-huquqiy shartnomalardan mehnat shartnomalarining asosiy farqi bo‘lib, mehnat bilan bog‘liq bo‘lgan barcha fuqarolik-huquqiy shartnomalarining obyektini mehnat jarayoni emas, balki mehnat natijasi ekanligidir (bajaruvchi tomonidan o‘ziga yuklatilgan ishni bajarilishi yoki xizmatlar ko‘rsatilishi). Mehnat huquqi esa, “tirik mehnat”ga oid munosabatlarni, ya’ni mehnat jarayonidagi, xodim tomonidan mehnat shartnomasida nazarda tutilgan, mutaxassisligi, malakasi yoki lavozimiga oid ma’lum bir ishni bajarishi jarayonidagi ish beruvchi va xodim o‘rtasidagi munosabatlarni tartibga soladi.

Demak, fuqarolik huquqida mehnat natijasi, mehnat huquqida esa mehnat jarayoni alohida ahamiyat kasb etar ekan.

O‘zR MKda mehnat shartnomasiga berilgan ta’rif mehnat shartnomasini mehnat faoliyati bilan bog‘liq fuqarolik-huquqiy tusdagi ayrim shartnomalardan farqlash imkonini beruvchi o‘ziga xos xususiyatlarni aniqlash imkoniyatini beradi.

Bunday fuqarolik-huquqiy shartnomalar qatoriga quyidagilarni kiritish mumkin:

puدرات shartnomasi bo‘yicha bir taraf (puدراتchi) ikkinchi taraf (buyurtmachi)ning topshirig‘iga ko‘ra ma’lum bir ishni bajarish va uning natijasini buyurtmachiga belgilangan muddatda topshirish majburiyatini, buyurtmachi esa ish natijasini qabul qilib olish va buning uchun haq to‘lash majburiyatini oladi. Agar qonun hujjatlarida yoxud taraflar kelishuvida boshqacha tartib nazarda tutilgan bo‘lmasa, ishni bajarish uchun puدراتchi tavakkal qiladi (O‘zbe-kiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 631-moddasi);

haq evaziga xizmat ko'rsatish shartnomasi bo'yicha ijrochi buyurtmachining topshirig'i bilan ashyoviy shaklda bo'lmagan xizmatni bajarish (muayyan xarakatlarni qilish yoki muayyan faoliyatni amalga oshirish), buyurtmachi esa bu xizmat uchun haq to'lash majburiyatini oladi (O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik ko-deksining 817-moddasi);

topshiriq shartnomasi bo'yicha bir taraf (vakil) ikkinchi taraf (topshiriq beruvchi)ning nomidan va uning hisobidan muayyan yuridik harakatlarni sodir etish majburiyatini oladi. Vakil tuzgan bitim bo'yicha huquq va majburiyatlar bevosita topshiriq beruvchida vujudga keladi (O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 703-moddasi)

Mehnat shartnomasining boshqa ayrim turdagi fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqlab olish imkonini beruvchi asosiy belgilar quyidagilardan iboratdir:

a) muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozim (mehnat funksiyasi) bo'yicha ishlash.

Mehnat shartnomasining predmeti, mehnat jarayonining o'zi bo'ladi, ya'ni bir martalik topshiriq natijasi emas, balki mehnat shartnomasida qayd etilgan aniq bir mutaxassislik, malaka yoki lavozim doirasida har qanday ish bajarilishi mehnat shartnomasining predmeti hisoblanadi. Ayni shu sababli agar xodim muhandis, o'qituvchi, sotuvchi, bog'bon, farrosh va shu kabilar sifatida ishga qabul qilinayotgan bo'lsa, u qanday muddat davomida mehnat qilishidan qat'i nazar, u bilan mehnat shartnomasi tuzish zarur. Jismoniy shaxs bilan biron bir aniq topshiriqni bajarish (maslahat xizmatlari ko'rsatish, meva hosilini yig'ish, oynalarni yuvish, kompyuterni tuzatish va h.k.) to'g'risida kelishilgan bo'lsa, bunda fuqarolik-huquqiy shartnoma tuziladi;

b) xodim mehnat shartnomasida ko'zda tutilgan ishni shaxsan o'zi bajarishi.

Xodim mehnat shartnomasida ko'zda tutilgan muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozim bo'yicha ishni shaxsan o'zi bajarishi shart bo'lib, mazkur ishni bajarishni boshqa biror shaxsга topshirishga yoki uni bajarish uchun boshqa shaxslarni jalb etishi mumkin emas. Bu qoidadan faqat bitta istisno holat bor bo'lib, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2006-yil 11-yanvardagi 4-

son qarori bilan tasdiqlangan “Kasanachilik to‘g‘risida Ni-zom”ning 9-bandiga muvofiq, kasanachilar tomonidan ishlarni bajarish kasanachi oilasining a‘zolari ishtirokida (yordamida) ish beruvchining roziligisiz amalga oshirilishi mumkin bo‘lib, ushbu holatda ham so‘z kasanachining oila a‘zolari uning o‘rniga ishlarni bajarishi haqida emas, balki faqat unga yordam berish haqida boradi.

Fuqarolik-huquqiy tuzdagi shartnomalar tuzilgan hollarda, masalan, O‘zR FKning 634-moddasi birinchi qismiga muvofiq, qonun hujjatlarida yoki pudrat shartnomasida pudratchining shartnomada ko‘rsatilgan ishni shaxsan o‘zi bajarish majburiyatlari kelib chiqmagan hollarda, pudratchi o‘z majburiyatlarining bir qismini bajarish uchun boshqa shaxslar (yordamchi pudratchilar)ni jalb qilishga haqli.

Haq evaziga xizmat ko‘rsatish shartnomasi xizmatlarni ijrochining shaxsan o‘zi emas, balki boshqa shaxs tomonidan ko‘rsatilishi mumkinligi ham nazarda tutishi mumkin (O‘zR FKning 704-moddasi).

v) xodim ichki mehnat tartibi qoidalariga bo‘ysunishi.

O‘zR MKning 72-moddasi birinchi qismi mazmunidan ko‘rinib turibdiki, mehnat shartnomasining o‘ziga xos belgisi bu ta’rifda o‘z aksini topgan bo‘lib, unga ko‘ra, mehnat munosabatlarida mehnat shartnomasi taraflari teng bo‘lishi bilan bir vaqtda, xodim ish beruvchining rahbarlik topshiriqlariga mazkur shartnoma doirasida bo‘ysunadi, ya’ni xodim zimmasiga ichki mehnat tartibi qoidalariga bo‘ysunish majburiyati yuklanadi.

Mehnat shartnomasi tuzayotganda xodim barcha xodimlar uchun majburiy bo‘lgan ichki mehnat tartibi qoidalariga, ish rejimiga rioya qilish, belgilangan mehnat me‘yorlarini bajarish, ish beruvchining qonuniy buyruqlari hamda farmoyishlarini ijro etish va taraflar kelishuviga ko‘ra belgilanadigan boshqa majburiyatlarni oladi. Xodimlar mehnatini tashkil qilish majburiyati esa ish beruvchining zimmasiga yuklanadi (O‘zR MKning 177-moddasi birinchi qismi).

Mehnat shartnomasining bir tarafi (xodim) ikkinchi tarafga (ish beruvchiga) bo‘ysunishini nazarda tutgan, jumladan ***ichki mehnat tartibi qoidalariga bo‘ysunish elementi*** mehnat shartnomasini taraflar tengligini nazarda tutuvchi har qanday fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqlash uchun asos bo‘ladi. Mehnat munosabat-

larida mehnat jarayonini ish beruvchi tashkil etishi sababli xodimning mehnati ish beruvchiga bog‘liq bo‘ladi. Fuqarolik-huqu-qiy tUSDagi shartnomani (pudrat shartnomasi, haq evaziga xizmat ko‘rsatish shartnomasi, topshiriq shartnomasi va boshqalar) tuzgan shaxs esa “tavakkal qilib”, shartnomaviy majburiyatlar bajarilishini mustaqil ravishda tashkil etadi, shartnoma muddatini hisobga olgan holda topshiriqni bajarish rejimi va grafisini o‘zi rejalashtiradi, ko‘pincha o‘zining materiallari va asbob-uskunalaridan foydalanadi;

g) mehnat shartnomasida haq to‘lash ko‘zda tutilishining alohida xususiyati.

O‘zR MKning 72-moddasi birinchi qismida mehnat shartnomasi ta’rifida ishlar muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozim bo‘-yicha haq evaziga bajarilishi ko‘zda tutilgan. Albatta, fuqarolik-huquqiy shartnomalar bo‘yicha bajarilgan ishlar uchun ham haq to‘lanadi. Fuqarolik-huquqiy tUSDagi shartnomalar bo‘yicha haq to‘lanishini qayd etish uchun turli atamalar qo‘llanilib, bularga “shartnoma bahosi” (O‘zR FKning 356-moddasi), “ish natijasi uchun haq to‘lash” (O‘zR FKning 681-moddasi) yoki “xizmatlar” (O‘zR FKning 703-moddasi), “haq to‘lash” (O‘zR FKning 818-moddasi)² kabi atamalarni kiritish mumkin.

Mehnat shartnomasi bo‘yicha haq to‘lashning o‘ziga xos xususiyati shundan iboratki, bunda ish xodimning *mehnatiga haq to‘lash vositasida* amalga oshiriladi. Bunday haq to‘lash xususiyy-huquqiy (fuqarolik huquqiga xos bo‘lgan) usullar asosida ham, ommaviy-huquqiy usullar asosida ham tartibga solinadi;

d) Mehnat shartnomasi tuzgan xodim korxonaga mehnat jamoasiga qo‘shiladi.

O‘zR MKning 19-moddasi birinchi qismiga muvofiq, o‘z mehnati bilan korxonaga faoliyatida mehnat shartnomasi asosida ishtirok etayotgan uning barcha xodimlari korxonaga mehnat jamoasini tashkil etadilar. Demak, mehnat shartnomasi tuzgan barcha xodimlar o‘zlari mehnat munosabatlariga kirishgan korxonaning mehnat jamoasiga qo‘shiladilar.

² O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi. Ikkinchi qism// Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi, 27.07.2018-y., 03/18/488/1579-son, 12.10.2018-y., 03/18/497/2044-son.

Mavzu bo'yicha nazorat savol va topshiriqlar:

1. O'zR MKning 72-moddasida mehnat shartnomasi tushunchasi berilgan.

Mehnat shartnomasi tushunchasini tahlil qiling.

2. Mehnat shartnomasining tushunchasi "shartnoma" institutiga taalluqli asosiy belgilarni o'z ichiga qamrab olish bilan birga unga yaqin bo'lgan turdosh fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqlari mavjud.

Mehnat shartnomasining boshqa turdagi fuqarolik-huquqiy shartnomalardan farqlab olish imkonini beruvchi asosiy belgilarini ko'rsating.

3. Mehnat shartnomasi hamda topshiriq shartnomasining namularini tayyorlang.

4. Quyidagi shaxslar bilan yuzaga kelib chiqadigan yuridik munosabatlar qaysi huquq sohasiga taalluqli ekanligini tahlil qilish orqali tushuntirib bering: pedagog, duradgor, bir martalik ishni bajarish uchun yollangan suvoqchi, do'kon sotuvchisi, vrach, repetitor.

Mavzu yuzasidan kazuslar:

1. Fuqaro BokiyeV dehqon bozorida savdo qiluvchi yakka tadbirkor Norov uni ishga qabul qilganini, to'qqiz oy davomida uning savdo sotiq ishlarida yordam berib yurganini va BokiyeV unga mehnat ta'tili bermasdan hamda oldindan ogohlantirmasdan ishdan bo'shatib yuborganini ko'rsatib, huquqlarini himoya qilishlikni so'rab, sudga da'vo arizasi bilan murojaat qildi.

Mazkur vaziyatga huquqiy baho bering.

2. "Miranda" kafesining oshpazi Saidova rahbariyatga haqiqatda 6-martda qon topshirganligi haqidagi tibbiy muassasa ma'lumotnomasini taqdim qilib, unga 7-8-mart kunlarida dam olish kuni berishlarini bundan tashqari qaramog'ida betob oila a'zosi borligi sababli ishga chiqa olmasligini bildirdi. Rahbariyat Soatovni uning o'rniga boshqa ishlaydigan xodim yo'qligi sababli ishga chiqishi lozimligi va u bilan tuzilgan shartnoma fuqaroviy huquqiy shartnoma bo'lganligi sababli dam olish kundan ishlab chiqarishga ta'sir qilmaydigan boshqa vaqtda foydalanishi mumkinligini aytdi.

Vaziyatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

2-MAVZU. MEHNAT SHARTNOMASINING MAZMUNI VA SHAKLI

2.1. Mehnat shartnomasining mazmuni

O‘zR MKning 73-moddasiga muvofiq, mehnat shartnomasi-ning mazmuni taraflar kelishuviga ko‘ra, shuningdek, mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadi.

Mehnat shartnomasining barcha shartlarini ularning qanday tartibda belgilanganligiga qarab ikki guruhga bo‘lish mumkin:

- mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko‘ra belgilanadigan shartlar;
- mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ-hujjatlar bilan belgilanadigan shartlar.

**Mehnat shartnomasining shartlari ikki guruhga
bo‘linadi:
bevosita shartlar va hosila shartlar iborat**

Birinchi guruhga kiritilgan mehnat shartnomasining ko‘pchilik shartlari bevosita *taraflarning o‘zlari tomonidan* belgilanishi sababli **bevosita** shartlar deb ataladi.

Ikkinchi guruhga kiritilgan mehnat shartnomasining shartlari mehnatni muhofaza qilishga oid qonunlar va boshqa normativ-huquqiy hujjatlarda belgilab qo‘yilganligi sababli taraflar ishlab chiqmaydigan shartlari **hosila shartlar** deb ataladi. Bu shartlar xodim bilan ish beruvchi mehnat shartnomasi tuzganligi sababligina qo‘l-lanilishi va ular uchun majburiy bo‘lib qolishi munosabati bilan ho-sila shartlar sirasiga kiritiladi.

Mehnat shartnomasining **bevosita shartlari** o‘z o‘rnida, mehnat shartnomasiga kiritilishi shartlilikidan kelib chiqib, quyidagilardan iborat bo‘ladi:

a) mehnat shartnomasi mazmuniga kiritilishi majburiy bo‘lgan **zarur shartlar**;

b) xodim bilan ish beruvchi o‘rtasidagi o‘zaro kelishuvga ko‘ra mehnat shartnomasiga kiritilishi mumkin bo‘lgan **qo‘shimcha shartlar**.

Mehnat shartnomasi zaruriy shartlarining o'ziga xos jihatlari

Umumiy zarur shartlar – xodim nomuayyan muddatga yoki muddatli mehnat shartnomasi bo'yicha, asosiy ishga yoki o'rindoshlik bo'yicha ishga kirayotganidan qat'i nazar, mehnat shartnomasida, albatta, ko'r-satilishi kerak bo'lgan shartlardir.

Zarur shartlar: ish joyi, mehnat vazifalari, ish boshlanadigan kun, mehnat haqining miqdori to'g'risidagi shartlar kiradi.

Alohida zarur shartlar – xodimlar bilan mehnat shartnomalarining ayrim turlarini tuzish vaqtida umumiy shartlardan tashqari majburiy tarzda ko'r-satib qo'yiladigan shartlardir. Shunday shartlardan biri - mehnat shartnomasining muddati. Mazkur shart har qanday mehnat shartnomasi uchun emas, balki faqat muddatli mehnat shartnomasi uchun majburiydir.

Mehnat shartnomasining **zarur shartlari:**

a) ish joyi to'g'risidagi shart. Ish joyi deganda xodim ishga kirayotgan korxonaning yoki uning alohida tarkibiy bo'linmasining nomi va pochta manzili (aholi yashaydigan punkt nomi, ko'cha nomi, bino raqami) tushuniladi. Mehnat shartnomasida ish joyi to'g'risidagi shartlar turli darajada aniqlashtirilishi, hatto xodim mehnat qiladigan aniq ishni bajarish joyi ham ko'rsatilishi mumkin.

Ish joyini ishni bajarish joyidan farqi

Ish joyi deganda – korxonalar, muassasa, tashkilot yoki uning bo'linmasi tushuniladi

Ishni bajarish joyi deganda, ishlab chiqarish maydonining tegishli uskunalari bilan jihozlangan, xodim o'z mehnat faoliyatini olib boradigan aniq uchashtikasi tushuniladi

Xodim korxonaga muayyan hududda joylashgan turli obyektlarga xizmat ko'rsatish bilan bog'liq ishlarni bajarish uchun qabul qilinadigan hollarda ham shartnomada ko'rib chiqilayotgan shart aniqlashtirilishi mumkin. Bunday holatda mehnat shartnomasida xodim xizmat ko'rsatishi kerak bo'lgan obyektlarning joylashuvi (shahar, tuman va shu kabilar), toifasi va miqdorini aniq belgilash maqsadga muvofiqdir.

b) xodimning mehnat vazifasi – ya'ni muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozim bo'yicha ishlash to'g'risidagi shart. Mehnat shartnomasining mazkur sharti mehnat shartnomasining o'zagi, mehnatga oid huquqiy munosabatlarning asosiy elementi deb ham hisoblanadi.

Bunday shart bo'yicha kelishish uchun mehnat shartnomasining taraflari xodim qanday mutaxassislik, malaka yoki lavozim bo'yicha mehnat qilishi to'g'risida shartlashib olishlari talab etiladi.

Kasb deganda, xodim o'zidagi bilimlar, ko'nikmalar va ishlash mahoratiga muvofiq o'z mehnat qobiliyatlarini qo'llay olishi mumkin bo'lgan yetarlicha keng faoliyat sohasi tushuniladi. Kasb mehnatning turlarga bo'linishini aks ettiradi (masalan, shifokor, o'qi-tuvchi, chilangar, menejer va shu kabilar).

Xodimning mehnat vazifalarini belgilash uchun faqat uning kasbini ko'rsatish kifoya bo'lmaydi. Bir kasb doirasida bir necha mutaxassisliklar bo'ladi (umumiy amaliyot shifokori, shifokor-okulist, tarix o'qituvchisi, matematika o'qituvchisi, chilangar-yig'uvchi, chilangar-asbobsoz, sotuv ishlari bo'yicha menejer, xodimlar bo'yicha menejer va shu kabilar). Shu sababali ham, O'zR MKning 73-moddasi ikkinchi qismida mehnat vazifasi belgilanayotganda xodimning mutaxassisligi ko'rsatilishi lozimligi ko'zda tutilgan.

Bir mutaxassislikning o'zi bo'yicha bajariladigan ishlar o'z murakkabligiga ko'ra turlicha bo'lganligi sababli mehnat vazifasi malaka bilan ham tavsiflanadi. Malaka xodimning muayyan mutaxassislik yoki lavozim bo'yicha ishni bajarishga tayyorgarlik darajasini aks ettiradi. Razryad, toifa, sinf, daraja, unvon va bosh-qalar malaka ko'rsatkichlari hisoblanadi. Masalan, to'rtinchi razryadli chilangar-asbobsoz, oliy toifali shifokor-okulist.

Lavozimni eng umumiy ko'rinishda korxonada shtat jadvalida muayyan tartibda belgilangan birlik sifatida ta'riflash mumkin. Bunda mazkur shtat birligi korxonada tarkibida uni egallab turgan xodim

vakolatlarining mazmuni va hajmini, shuningdek, shu xodimning o'rnini va rolini belgilaydi. Mehnat shartnomasidagi lavozim nomi uning shtat jadvalidagi nomiga mos kelishi kerak.

Mehnat shartnomasida xodim qanday mutaxassislik, malaka yoki lavozim bo'yicha mehnat qilishi aniq belgilab qo'yilgan bo'lishi muhim bo'lib, kasb, mutaxassislik yoki lavozim nomi shtat jadvalida, mehnat shartnomasida, ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruqda hamda xodimning mehnat daftarchasida **noto'g'ri** ko'rsatilishi keyinchalik xodim qonun hujjatlariga muvofiq foydalanish huquqiga ega bo'lgan imtiyozlarni olishi uchun asos bo'ladi.

Lavozim yo'riqnomalarida, ishlar tavsiflarida, xodimlar bilan tuziladigan mehnat shartnomalarida xodimlarning mehnat vazifalari aniq belgilab qo'yiladi. Taraflar mehnat shartnomasi tuzish jarayonida xodimga lavozim yo'riqnomasida ko'zda tutilgan mehnat vazifalarni yuklash to'g'risida kelishib olgan bo'lsalar, u holda bu yo'riqnomaning mazmunini mehnat shartnomasida takrorlanmasligi mumkin.

v) ishning boshlanish kuni haqidagi shart. Bu shart xodim o'z mehnat vazifalarini bajarishga qaysi kalendar sanadan e'tiboran kirishishi, ish beruvchi esa xodimga mehnat shartnomasida belgilangan ishni berishi kerakligini ko'zda tutadi. Mehnat shartnomasi imzolangan sana va ishni boshlanish kuni bir xil vaqtga to'g'ri kelmasligi mumkin. Ish beruvchi va xodim mehnat shartnomasi imzolangan kundanoq ishga kirishishi yoki shartnomada belgilanadigan boshqa sanada ishni boshlashi haqida shartlashishlari mumkin.

Agar mehnat shartnomasida taraflar tomonidan ishning boshlanish kuni haqida shartlashilmagan bo'lsa, xodim mehnat shartnomasi imzolangan ish kunining (smenaning) ertasidan kechikmay ishga tushishi lozim bo'ladi (O'zR MKning 83-moddasi, ikkinchi qismi).

Savol: Tibbiy tekshiruvdan o'tganimdan keyin meni ishga qabul qilishdi va mehnat shartnomasini tuzishdi. Unga qaytib kelgach, men mehnat shartnomasida ishning boshlanish kuni ko'rsatilmaganligini ko'rdim. Men ertadan ishga chiqsam bo'ladimi yoki avval mehnat shartnomasini qayta tuzish kerakmi?

Javob: Siz ishga chiqishingiz lozim. MKning 83-moddasi ikkinchi qismiga ko'ra, agar mehnat shartnomasida ishning boshlanish kuni haqida shartlashilmagan bo'lsa, xodim mehnat shartnomasi imzolangan ish kunining (smenaning) ertasidan kechikmay ishga tushmog'i lozim.

g) **mehnat haqi miqdori to'g'risidagi shart.** O'zR MKning 153-moddasi birinchi qismiga muvofiq, mehnat haqining miqdori ish beruvchi bilan xodim o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi. Mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam miqdordan oz bo'lishi mumkin emas va uning eng ko'p miqdori biron bir tarzda cheklanmaydi.

Mehnat haqining shakli va tizimlari, mukofotlar, qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, rag'batlantirish tarzidagi to'lovlar jamoa shartnomalarida, shuningdek, ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib qabul qilinadigan boshqa lokal hujjatlarda belgilanadi.

Mehnat shartnomasi mazmuniga mehnat haqi to'g'risidagi shart kiritilayotganda qonun hujjatlarida xodimlarning mehnatga haq to'lash sohasidagi huquqlari bilan bog'liq kafolatlar ko'zda tutilgan bo'lib, bularga quyidagilar kiradi:

- mehnatga haq, odatda, pul shaklida to'lanishi va mehnat haqini natura shaklida to'lash taqiqlanishi, O'zbekiston Respublikasi hukumati tomonidan belgilangan hollar bundan mustasno ekanligi haqidagi qoida (O'zR MKning 153-moddasi ikkinchi qismi);

- ish beruvchi o'zining moliyaviy holatidan qat'i nazar, xodimga bajargan ishi uchun haqni belgilangan mehnat haqi shartlariga muvofiq O'zR Mkning 161-moddasida ko'rsatilgan muddatlarda to'lashi shartligi (O'zR MKning 154-moddasi birinchi qismi);

- mehnat haqining eng kam miqdori belgilab qo'yilishi hamda muayyan davr uchun belgilangan mehnat normasini va mehnat vazifalarini to'liq bajargan xodimning oylik mehnat haqi qonun hujjatlari bilan belgilab qo'yilgan eng kam mehnat haqi miqdoridan oz bo'lishi mumkin emasligi haqidagi qoidaning mustahkamlanganligi (O'zR MKning 155-moddasi birinchi qismi);

- mehnatga haq to'lash shartlarini o'zgartirish tartibi qat'iy belgilab qo'yilganligi (O'zR MKning 156-moddasi);

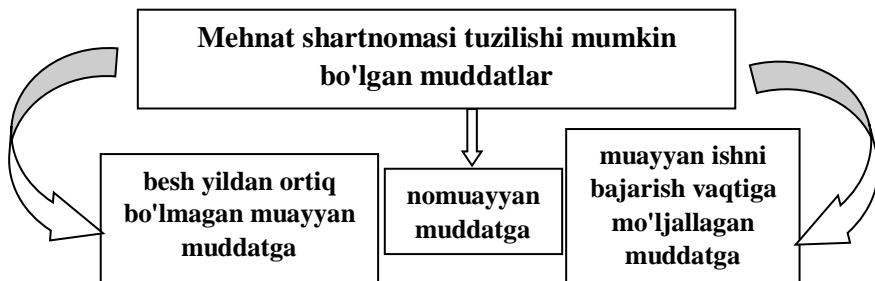
- ish vaqtdan tashqari ishlar, dam olish kunlari va bayram kunlaridagi, tungi vaqtdagi ishlar uchun oshirilgan miqdorda mehnat haqi to'lashning eng kam darajasi belgilanganligi (O'zR MKning 157 va 158-moddalari);

- mehnat haqidan ushlab qolishlar cheklanganligi (O'zR MKning 164-moddasi).

Barcha mehnat shartnomalariga kiritilishi lozim bo'lgan zarur shartlardan tashqari, alohida turdagi mehnat shartnomalari tuzilayotganda ularning mazmuniga kiritilishi zarur bo'lib hisoblanadigan shartlar faqat mehnat shartnomasining aniq turi uchun majburiy bo'lib hisoblanadi.

Jumladan, mehnat shartnomasining muddati haqidagi shart har qanday mehnat shartnomasi uchun emas, balki faqat muddatli mehnat shartnomasi uchun majburiydir.

Mehnat shartnomasining muddati O'zR MKning 75-moddasida ko'rsatilgan.



Mehnati shartnomasida uning amal qilish muddati ko'rsatilmagan hollarda, mehnati shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnati shartnomasi xodimning roziligisiz muayyan muddatga mo'ljallab qayta tuzilishi mumkin emas.

O'zR MK 76-moddasida muddatli mehnati shartnomasi tuzishga yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan holatlar alohida ta'kidlab o'tilgan.

Muddatli mehnati shartnomasi bajarilajak ishning xususiyatlari, uni bajarish shartlari yoki xodimning manfaatlarini hisobga olib, nomuayyan muddatga mo'ljallangan mehnati shartnomalarini tuzish mumkin bo'lmagan hollarda, korxonah rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter bilan korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda, mazkur vazifani bajaruvchi xodim bilan shuningdek, qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda tuziladi.

Qonunga binoan, ishga qabul qilishga 16 yoshdan yo'l qo'yiladi. 15 yoshga to'lgan shaxslar ota-onasidan birining yoki ular o'rnini

bosuvchi shaxsning yozma ravishdagi roziligi bilan ishga qabul qilinishi mumkin.

Agar xodim bilan nomuayyan muddatga mehnat shartnomasi tuzayotganda boshqa zarur shartlar bilan birga faqat ishni boshlash sanasi ko'rsatilishi muhim bo'lsa, muddatli mehnat shartnomasi uchun shartnoma bo'yicha ishlar tugallanadigan vaqt ham belgilanishi shartdir. Mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko'rsatilmagan bo'lsa, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi (O'zR MKning 75-moddasi ikkinchi qismi).

Savol: Men uch yildan beri universitetda kassir bo'lib ishlab kelmoqdaman. Mening mehnat shartnomamda uning amal qilish muddati ko'rsatilmagan. Bu uni haqiqiy emas deb hisoblanishiga olib kelmaydimi?

Javob: Yo'q. Mehnat kodeksining 75-moddasiga ko'ra, mehnat shartnomalari: nomuayyan muddatga; besh yildan ortiq bo'lmagan muayyan muddatga; muayyan ishni bajarish vaqtiga mo'ljallab tuzilishi mumkin.

Agar sizning mehnat shartnomangizda uning amal qilish muddati ko'rsatilmagan bo'lsa, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

O'zR MK 76-moddasida ko'rsatilgandan holatlardan tashqari, ish beruvchining muddatli mehnat shartnomasi tuzish huquqi cheklab qo'yilgan bo'lib, bu holat muddatli mehnat shartnomasini ish beruvchi xohlagan vaqtida emas, balki faqat qonunda nazarda tutilgan hollarda tuzish mumkinligini bildiradi. O'zR MKning 76-moddasidagi qoidalar xodim bilan asossiz ravishda muddatli mehnat shartnomasi tuzilishiga yo'l qo'ymaslikka yo'naltirilgan bo'lib, unga xodimning mehnat huquqlarining muhim kafolati sifatida qarash lozim.

Demak, umumiy qoidaga ko'ra, xodimlar bilan mehnat shartnomalari nomuayyan muddatga tuzilib, muddatli mehnat shartnomasini tuzish esa umumiy qoidadan chekinish bo'lib, bunga faqat O'zR MKning 76-moddasida nazarda tutilgan hollardagina yo'l qo'yiladi.

Mehnati shartnomasi **nomuayyan muddatga** mo'ljallangan mehnat shartnomalarini tuzish mumkin bo'lmagan quyidagi hollarda:

bajarilajak ishning xususiyati;

bajarish shartlari;

xodimning manfaatlarini hisobga olgan tarzda;

korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa bosh buxgalter vazifasini bajaruvchi xodim bilan;

qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda tuzilishi mumkin.

Mehnat shartnomasi mazmunida zarur shartlarning majburiy tartibda belgilanishi nazarda tutilgan hollarda, uning qo'shimcha shartlari mehnat shartnomasining mazmuniga xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv asosida kiritiladi. Bu shartlar mehnat haqidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodimlar ahvolini mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtirmaydigan shartlari bo'lishi lozim.

Mehnat shartnomasining qo'shimcha shartlari uning taraflari vazifalarini aniqlashtirishi, xodimga qo'shimcha imtiyozlar va afzalliklar berilishini ko'zda tutishi mumkin (masalan, dastlabki sinov shartini va muddatini belgilash, xodimning ijtimoiy va maishiy sharoitlarini yaxshilash va boshqalar).

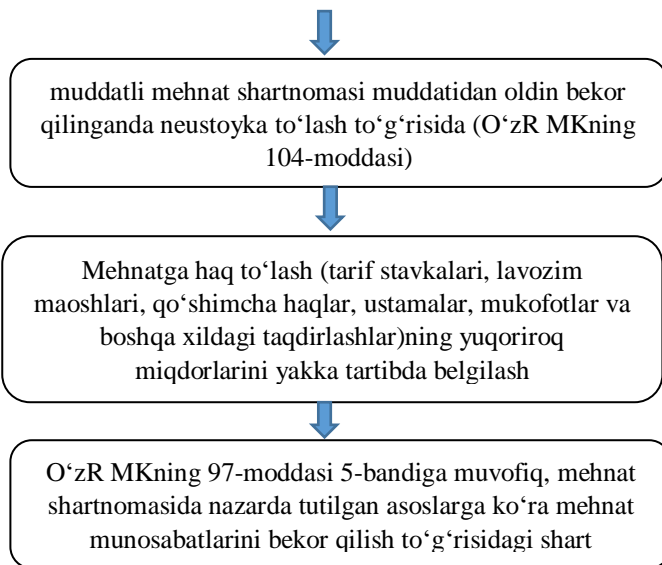
Mehnat shartnomasiga kiritilishi mumkin bo'lgan qo'shimcha shartlarning namunaviy ro'yxati O'zR Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-son qarori bilan tasdiqlangan (o'zgartish va qo'shimchalar kiritilgan) "Yozma holdagi mehnat shartnomasi(kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalar" da belgilab qo'yilgan.

**Mehnat shartnomasi mazmuniga kiritilishi
mumkin bo'lgan qo'shimcha shartlar
Mehnat shartnomasining qo'shimcha shartlariga
quyidagilar kiritish mumkin**

Ishga qabul qilishda dastlabki sinov to'g'risida (O'zR
MKning 84-moddasi)

bir necha kasbda (lavozimda) va o'rindoshlik asosida
ishlash, bajariladigan ishlar hajmi ko'payishi to'g'risida
(O'zR MKning 160-moddasi)

To'liqsiz ish vaqti shartlarida ishlash to'g'risida (O'zR
MKning 119-moddasi birinchi qismi)



Mehnat shartnomasida ko'zda tutilgan barcha shartlar, ular zarur yoki ko'shimcha shart ekanligidan qat'i nazar, uning taraflari tomonidan bajarish uchun bir xilda majburiydir.

O'zR MKning 73-moddasi uchinchi qismida mehnat shartnomasini tuzish jarayonida xodimlarning qonunlar va boshqa normativ-hujjatlar bilan belgilangan mehnat huquqlari va kafolatlari darajasi pasaytirilishi mumkin emasligi ko'zda tutilgan.

Demak, mehnat shartnomasining mazmuniga xodimning ahvolini mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ-hujjatlarda, shu bilan bir qatorda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shart, jamoa kelishuvi, shuningdek, jamoa shartnomasi yoki korxonada amalda bo'lgan boshqa lokal hujjatlarda (mehnatga haq to'lash, mukofotlash, qo'shimcha to'lovlar to'g'risidagi nizomlar va boshqalarda) ko'zda tutilganiga qaraganda yomonlashtiradigan shartlar kiritilgan bo'lsa, bu shartlar haqiqiy emas deb hisoblanadi.

O'zR MKda qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan mehnatga oid hujjatlar hamda kafolatlar darajasi mehnat shartnomasi tuzilayotganda pasaytirilishiga yo'l qo'yilmasligi to'g'risidagi (O'zR MKning 73-moddasi uchinchi qismi), shuningdek, mehnat to'g'ri-

sidagi kelishuvlar va shartnomalarning xodim ahvolini mehnat to'g'risidagi qonunlar hamda boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilganiga qaraganda yomonlashtiruvchi shartlari haqiqiy emas deb topilishi haqidagi (O'zR MKning 5-moddasi) qoidalar mustahkamlab qo'yilganligi mehnatga oid huquqlarning eng muhim kafolati hisoblanadi. Bu qoidalar, xodimlar mehnat shartnomasiga shunday shartlar kiritilishiga rozilik bergan hollarda ham ularning manfaatlari muhofaza etilishini ta'minlaydi.

2.2. Mehnat shartnomasining shakli

O'zR MKning 74-moddasiga ko'ra mehnat shartnomasi **yozma shaklda** tuziladi. Demak, qanday mehnat shartnomasi (nomuayyan muddatga yoki muddatli, asosiy ish bo'yicha yoki o'rindoshlik bo'yicha, bevosita korxonada yoki o'z uyida ishlash to'g'risida va h.k.) tuzilayotganidan, xodim qanday ishni bajarish uchun yoki qanday lavozimga qabul qilinayotganligidan, ish beruvchi kimligidan (korxonada, uning alohida tarkibiy bo'linmasi yoxud jismoniy shaxs), shuningdek, xodim ishga kirayotgan tashkilotning mulkchilik shakli va tashkiliy-huquqiy shaklidan qat'i nazar, barcha hollarda mehnat shartnomasi yozma shaklda tuzilishi shart. Mehnat shartnomasining majburiy yozma shakli joriy etilishi bevosita bozor munosabatlari rivojlanishi, mehnat munosabatlarini shartnoma orqali tartibga solish amaliyoti ancha kengayganligi bilan bog'liqdir.

Mehnat shartnomasining yozma shakli uning shartlarini xodim uchun ham ish beruvchi uchun ham majburiy kuchga ega bo'lgan yagona hujjatda qayd etish imkonini beradi.

Mehnat shartnomasi bir xil kuchga ega bo'lgan kamida ikki nusxada tuziladi va har bir tarafga saqlash uchun topshiriladi.

Savol: Ishga qabul qilish paytida kadrlar bo'limida menga mehnat shartnomasini imzolash uchun berishdi, lekin u bir nusxada tuzilgan ekan va menga uning nusxasini berishmadi. Kadrlar bo'limi xodimining xatti-harakati to'g'rimi?

Javob: Yo'q, noto'g'ri. O'zR MKning 74-moddasi 3-chi qismiga ko'ra, mehnat shartnomasi bir xil kuchga ega bo'lgan kamida ikki nusxada tuziladi va har bir tarafga saqlash uchun topshiriladi.

Mehnat shartnomasi yozma shaklda rasmiylashtirilishi:

- taraflar qanday masalalar xususida kelishganlarini va ular aniq nimalar haqida shartlashib olganlarini aniqlash;
- mehnat shartnomasi shartlari xodimning ahvolini qonun va boshqa normativ hujjatlarda koʻzda tutilganiga qaraganda yomonlashtirmayotganligini aniqlash;
- ishga qabul qilish haqidagi buyruq xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga muvofiqligini tekshirish;
- taraflar oʻz zimmasiga olgan majburiyatlarning mazmunini aniq belgilash imkonini yaratadi. Shu maʼnoda, yozma shakldagi mehnat shartnomasini taraflar oʻz zimmalariga olgan majburiyatlarni real ijro etishlari kafolati deb hisoblash mumkin.

Mehnat toʻgʻrisidagi qonun hujjatlarining normalariga koʻra, ishga qabul qilishni lozim tarzda rasmiylashtirish, jumladan, mehnat shartnomalarini majburiy tartibda yozma shaklda rasmiylashtirish toʻgʻrisidagi talabga rioya etish ish beruvchining vazifasi hisoblanadi.

OʻzR MKning 82-moddasi oltinchi qismiga muvofiq, ishga qabul qilish huquqiga ega boʻlgan mansabdor shaxs tomonidan yoki uning ijozati bilan xodimga haqiqatda ishlashga ruxsat etilgan boʻlsa, mehnat shartnomasi yozma shaklda tuzilgani, xodimni ishga qabul qilish toʻgʻrisida buyruq chiqarilgani yoki yoʻqligidan qatʼi nazar, ish boshlangan kundan eʼtiboran mehnat shartnomasi tuzilgan deb hisoblanadi. Bu holatda ish beruvchi yoʻl qoʻyilgan qoidabuzarliklarni bartaraf etishi, yaʼni xodim bilan yozma shaklda mehnat shartnomasi tuzishi, xodimni ishga qabul qilish toʻgʻrisida buyruq chiqarishi lozim boʻladi. Bunda mehnat shartnomasida, shuningdek, ishga qabul qilish toʻgʻrisidagi buyruqda xodim oʻz mehnat vazifalarini bajarishga kirishgan kun ishni boshlagan sana sifatida koʻrsatiladi.

Savol: *Men ishga joylashayotgan tashkilotning kadrlar boʻlimida menga mehnat shartnomasini imzolashni taklif qilishdi, biroq shu bilan birga meni ishga qabul qilish toʻgʻrisida buyruq hali imzolanmaganini aytishdi. Ish beruvchining buyrugʻi chiqmasdan turib mehnat shartnomasini imzolashim mumkinmi, axir buyruq mazmuni va unda qanday lavozim koʻrsatilganligini bilmayman-ku?*

Javob: *Ha, imzolashingiz mumkin. Mehnat kodeksining 82-moddasi 1-qismiga koʻra, ishga qabul qilish ish beruvchining buyrugʻini chiqarish*

uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asos bo'ladi. Shunday qilib, avval mehnat shartnomasi tuziladi va shundan keyin buyruq chiqariladi. Buyruq mazmunidan xavotir olmang. Mehnat kodeksining 82-moddasi 4-qismiga ko'ra, ishga qabul qilish haqidagi buyruq tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga to'la muvofiq ravishda chiqariladi.

“Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalar”ga muvofiq, xodimning talabiga ko'ra mehnat shartnomasi(kontrakt) u biladigan tilda tuziladi va davlat tilida tuzilgan shartnoma (kontrakt) bilan bir xil kuchga ega bo'ladi.

Mehnat shartnomasining yozma shakli uning shartlari xodim uchun ham ish beruvchi uchun ham majburiy kuchga ega bo'lgan yagona hujjatdir.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Mehnat shartnomasining mazmuni taraflar kelishuviga ko'ra, shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadi.

Mazkur normani normativ-huquqiy hujjatlarni qo'llagan holda tahlil qiling.

2. Mehnat shartnomasining mazmuni mehnat shartnomasi mazmuniga kiritilishi majburiy bo'lgan zarur shartlar hamda xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi o'zaro kelishuvga ko'ra kiritilishi mumkin bo'lgan qo'shimcha shartlardan iborat bo'ladi.

Mazkur normani O'zR MKning 5-moddasi asosida muhokama qiling.

3. Mehnat shartnomasining zarur shartlari doirasiga “Ish joyi” ham kiritiladi.

“Ish joyi” tushunchasining “Ishni bajarish joyi” tushunchasidan farqini ko'rsating.

4. Barcha mehnat shartnomalariga kiritilishi lozim bo'lgan zarur shartlardan tashqari, alohida turdagi mehnat shartnomalari tuzilyotganda ularning mazmuniga kiritilishi zarur bo'lib hisoblanadigan shartlar faqat uning aniq turi uchun majburiy bo'lib hisoblanadi.

Mazkur normani normativ-huquqiy hujjatlarni qo'llagan holda tahlil qiling.

5. Mehnat shartnomasiga kiritilishi mumkin bo'lgan qo'shimcha shartlarning namunaviy ro'yxati O'zR Vazirlar Mahkamasining 1997-

yil 11-martdagi 133-son qarori bilan tasdiqlangan “Yozma hol-dagi mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzish yuzasidan tavsiyalar”da belgilab qo‘yilgan.

Mehnat shartnomasi taraflari kelishuviga ko‘ra kiritilishi mumkin bo‘lgan qo‘shimcha shartlarni ko‘rsating.

6. Mehnat shartnomasining qo‘shimcha shartlariga taraflarning kelishuviga ko‘ra dastlabki sinov muddati haqidagi shart kiritilishi mumkin.

Mehnat shartnomasiga kiritilishi mumkin bo‘lgan shartlarning qonuniyligini ta‘minlovchi qonunchilikni tahlil qiling.

7. O‘zR MKning 82-moddasining oltinchi qismiga ko‘ra mehnat shartnomalarini majburiy tartibda yozma shaklda rasmiylashtirish to‘g‘risidagi talabga rioya etish ish beruvchining vazifasi hisoblanadi.

Mazkur normani normativ-huquqiy hujjatlarni qo‘llagan holda tahlil qiling.

Mavzu yuzasidan kazuslar:

1. Fuqaro Safarov “Ishonch” xususiy korxonasi kassir vazifasiga ishga qabul qilinadigan bo‘ldi. Safarov yozma shakldagi mehnat shartnomasini tuzishni talab qilganda, xususiy korxonalar rahbari tomonidan rad etildi hamda xususiy korxonalar tomonidan mehnat shartnomasi tuzilmasligi aytiladi.

Vaziyatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

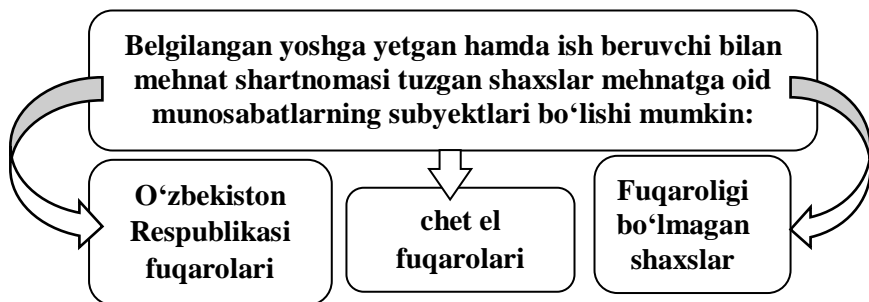
2. Vafoyevni chilangir lavozimiga ishga qabul qilishda 3 oylik sinov muddati belgilandi. Sinov muddatining 2 oyi o‘tgach, Vafoyev mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ariza berdi. Ertasi kuni arizasini qaytarib olish uchun ish beruvchiga murojaat qilganda, u bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqida buyruq chiqarilganligini vaj qilib, rad javobini berishdi.

Mazkur vaziyatga huquqiy baho bering.

3-MAVZU. MEHNAT SHARTNOMASINING TARAFLARI

O‘zR MKning 72-moddasi ikkinchi qismiga ko‘ra, **xodim** va **ish**

beruvchi mehnat shartnomasining taraflari bo‘lib hisoblanadilar.



Umumiy qoidaga ko‘ra, O‘zR MKning 77-moddasiga muvofiq xodim 16 yoshga to‘lganidan keyin uni ishga qabul qilishga yo‘l qo‘yiladi. Mazkur moddaning ikkinchi qismida bu qoidadan istisno holat nazarda tutilgan bo‘lib, yoshlarni 15 yoshga to‘lganidan keyin ota-onasidan birining yoki ota-onasining o‘rnini bosuvchi shaxslardan birining yozma roziligi bilan:

– mehnatga tayyorlash uchun umumta‘lim maktablari, o‘rta maxsus, kasb-hunar o‘quv yurtlarining o‘quvchilarini ularning sog‘lig‘iga hamda ma‘naviy va axloqiy kamol topishiga ziyon yetkazmaydigan;

– ta‘lim olish jarayonini buzmaydigan yengil ishni o‘qishdan bo‘sh vaqtda bajarishlari uchun ishga qabul qilishga yo‘l qo‘yiladi.

Ota-onasidan birining roziligi oldindan berilishi lozim bo‘lib, ariza shaklida yoki ishga qabul qilish to‘g‘risidagi buyruqning loyi-hasida ota yoki ona imzo qo‘ygan holda tasdiqlashi tariqasida bo‘lishi mumkin.

Bunday rozilikning olinishi yoshlarning umuman ishlashiga emas, balki ularning muayyan mehnat sharoitlarida aniq kasb va malaka bo‘yicha ishlashlariga ham rozilik berganliklarini ko‘rsatadi.

O‘zR MKda ko‘zda tutilgan xodim bilan mehnat shartnomasi tuzishda yo‘l qo‘yiladigan yoshga bo‘lgan talab XMTning 1973-yilgi 138-son “Eng kam yosh to‘grisida”gi Konvensiyasi qoidalariga muvofiq keladi³.

Umumiy qonunchilikda 16 yoshga to‘lgan shaxslarning ishga qabul qilinishi belgilangan. Demak, fuqarolarda mehnatga oid hu-

³Xalqaro mehnat tashkilotining konvensiyalari va tavsiyalari. 2 tomlik. — Jeneva, Xalqaro mehnat byurosi, 1991- yil, 2-tom, 1709-bet.

quqiy layoqat ular 16 yoshga to'lgandan boshlab vujudga keladi. Fuqarolarda huquqiy layoqat va muomala layoqati vujudga kelishi masalasida ham mehnat huquqi fuqarolik huquqidan farq qiladi. Jumladan, Fuqarolik huquqida huquqiy layoqat bilan muomala layoqatining paydo bo'lish davri o'rtasida vaqt nuqtayi nazaridan ma'lum tafovut bo'lsa, mehnat huquqida bu ikki kategoriya bir-biri bilan uzviy bog'liq holda va bir paytda vujudga keladi. Chunki har qanday jonli mehnat har bir individumning shaxsiy erkiga bog'liq fao-liyatdir. Shuning uchun ham mehnat majburiyatlari vakillar orqali amalga oshirilishi mumkin emas. Fuqarolik huquqida esa, aksincha, bunga yo'l qo'yiladi. Masalan, topshiriq shartnomasini olib ko'-raylik. Bu shartnomaga binoan, vakillar topshiriq beruvchi nomidan va uning hisobiga harakat qilish majburiyatini olganligi sababli o'zi-ga berilgan vakolat doirasida bajargan barcha qonuniy harakatlari topshiriq beruvchi uchun bevosita huquq va majburiyatlarni vujudga keltiradi.

O'zR MKning maxsus normalari hamda normativ huquqiy hujjatlar bilan nazarda tutilgan hollarda, ishga qabul qilishga belgilangan eng kichik yosh yuqoriroq qilib ham belgilanishi mumkin.

O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar mehnatidan shu toifa xodimlarining sog'lig'i, xavfsizligi yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin bo'lgan mehnat sharoiti noqulay ishlarda, yer osti ishlarida va boshqa ishlarda foydalanish taqiqlanadi hamda ularning belgilab qo'yilgan normadan ortiq og'ir yuk ko'tarishlari va tashishlariga yo'l qo'yilmaydi

O'n sakkiz yoshdan kichik shaxslarning mehnati qo'llanishi taqiqlanadigan noqulay mehnat sharoitlari ishlari ro'yxati O'zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligi 2009-yil 26-iyundagi 33Q/B; 13-sonli qarori bilan tasdiqlangan. O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar ko'tarishlari va tashishlari mumkin bo'lgan og'ir yuk normalarining chegarasi "O'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar ko'tarishlari va tashishlari mumkin bo'lgan og'ir yuk nor-

malarining chegarasini belgilash to'g'risida"gi nizom Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi hamda Sog'liqni saqlash vazirligining 2009-yil 21-apreldagi 17/QQ, 8-sonli qarori bilan tasdiqlangan.

Ish beruvchi mehnat shartnomasining ikkinchi tarafi bo'lib hisoblanadi. O'zR MKning 15-moddasiga muvofiq:

1) korxonalar, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo'linmalari, o'z rahbarlari timsolida;

2) mulkdorning o'zi ayni bir vaqtda rahbar bo'lgan xususiy korxonalar;

3) qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda o'n sakkiz yoshga to'lgan ayrim shaxslar;

4) O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda xodimlar yollaydigan yakka tartibdagi tadbirkorlar.

Bu moddaga muvofiq, mulkchilik shaklidan qat'i nazar, har qanday korxonada ish beruvchi bo'lishi mumkin. Demak, tijorat tashkilotlari (xo'jalik shirkatlari, ishlab chiqarish kooperativlari, unitar korxonalar va boshqalar), notijorat tashkilotlari (jamoat birlashmalari, jamoat fondlari, muassasalar va boshqalar) hisoblanuvchi yuridik shaxslar ish beruvchi bo'lishlari mumkin.

O'zR MKning 27-moddasiga ko'ra korxonada ish beruvchi nomidan vakillikni ma'muriyatning mansabdor shaxslari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, ularning ustavlari yoki nizomlari asosida berilgan vakolatlar doirasida amalga oshirishlari ko'zda tutilganligi sababli filiallar ham ish beruvchi bo'lishi mumkin.

Korxonada rahbari ishga qabul qilish (O'zR MKning 82-moddasi uchinchi qismi), korxonada xodimlari bilan mehnat shartnomalarini bekor qilish (O'zR MKning 107-moddasi birinchi qismi), xodimga nisbatan intizomiy jazo choralarini qo'llash (O'zR MKning 182-moddasi birinchi qismi) huquqiga ega bo'lib, rahbarning ko'rib chiqila-yotgan vakolatlari korxonada mulkdori tomonidan belgilanadi (O'zR MKning 82-moddasi uchinchi qismi).

Korxonada rahbari qonun hujjatlariga, korxonada ustaviga yoki korxonada mulkdorining qaroriga zid bo'lmagan hollarda, mehnat shartnomalari tuzish va ularni bekor qilish sohasida o'ziga berilgan vakolatlarning bir qismini o'z o'rinbosariga topshirish, o'rinbosar ishga qabul qilishi va mehnat shartnomalarini bekor qilishi mumkin bo'lgan xodimlar doirasini belgilab qo'yishga haqli. Ishga qabul qilish

huquqiga ega bo'lgan va xodim bilan mehnat shartnomasini imzolayotgan mansabdor shaxs faqat korxonada vakili hisoblanadi, uning nomidan ish tutadi. Ish beruvchi sifatida esa mehnat shartnoma-sining tarafi korxonada bo'ladi.

Faqat korxonalar (ularning alohida tarkibiy bo'linmalari) emas, balki jismoniy shaxslar ham ish beruvchi bo'lishlari mumkin. O'zR MKning 15-moddasi 3-bandiga ko'ra:

– jismoniy shaxs o'n sakkiz yoshga to'lganidan keyingina ish beruvchi bo'lishga haqli;

– jismoniy shaxs ish beruvchi bo'lishiga qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda yo'l qo'yiladi.

*Masalan, o'n sakkiz yoshga to'lgan shaxs yollanma xodimlar mehnatidan, xususan, enaga, **guvernantka**, kotiba, bog'bon, qorovul, haydovchi va shu kabilar sifatida foydalanishi mumkin.*

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2015-yil 31-iyuldagi 219-son qarori bilan tasdiqlangan "Tadbirkorlar tomonidan xodimlarni yollagan holda tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish tartibi to'g'risidagi Nizomi" bilan belgilangan tartibda xodimlar yollaydigan yakka tartibdagi tadbirkorlar ham ish beruvchi bo'lishlari mumkin. Ta'kidlab o'tishimiz kerakki, mazkur Nizomning amal qilishi yuridik shaxs tashkil etmagan oilaviy tadbirkorlik subyektlariga tatbiq etilmaydi.

Bir necha faoliyat turlari bilan shug'ullanadigan xususiy tadbirkor, faoliyatning turlari sonidan qat'i nazar, uch nafardan ko'p bo'lmagan xodimlarni yollash huquqiga ega. Har qanday holda ham, faoliyat turlarining soni qancha bo'lmasin, yakka tartibdagi tadbirkorning xizmatchilari soni uch kishidan ortiq bo'lmasligi kerak.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Ma'lumki, ishga qabul qilishga o'n olti yoshdan yo'l qo'yiladi. Qanday hollarda ishga qabul qilish yoshi pasaytirilishi mumkin?

Ishga qabul qilish bilan bog'liq qonun hujjatlarini tahlil qilgan holda javobingizni asoslantiring.

2. O‘zR MKning 15-moddasi 3-bandiga ko‘ra jismoniy shaxslar ham o‘n sakkiz yoshga to‘lganlaridan keyingina ish beruvchi bo‘lishga haqlidirlar.

Mazkur normani normativ-huquqiy hujjatlarni qo‘llagan holda tahlil qiling.

3. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda xodimlar yollaydigan yakka tartibdagi tadbirkorlar ham ish beruvchi bo‘lishlari mumkin.

Mazkur normani normativ-huquqiy hujjatlarni qo‘llagan holda tahlil qiling.

Mavzu yuzasidan kazuslar

1. Xususiy korxonada rahbari xizmat safariga ketgan vaqtda, uning muovini Samatov va Xalilovlar bilan mehnat shartnomasini mehnat intizomi buzilganligi asosida bekor qildi. Uning bu harakatlaridan norozi bo‘lgan xodimlar kasaba uyushmasiga murojaat qilishdi. Xususiy korxonada rahbari o‘zining vakolatlarini muoviniga buyruq bilan yuklamaganligi aniqlandi. Samatov va Xalilovlar ishga tiklashlarini so‘rab sudga da’vo arizasi bilan murojaat qilishdi.

Mazkur holatni normativ-huquqiy hujjatlarni qo‘llagan holda tahlil qiling.

2. Tojikiston fuqarosi tegishli ruxsatnomalar asosida korxonada haydovchi lavozimida ishlar edi. Uning turmush o‘rtog‘i ham mehnat faoliyati bilan shug‘ullanish maqsadida ayollar ustki kiyimlarini tikish bilan shug‘ullanuvchi xususiy firmaga murojaat qildi. Uning chet el fuqarosi ekanligini, ishlash uchun maxsus ruxsatnomasi yo‘qligini vaj qilib, ishga qabul qilishni rad etishdi.

Bu holatga oydinlik kiritish maqsadida u Davlat mehnat inspektoriga murojaat qildi.

Mazkur vaziyatga huquqiy baho bering!

4-MAVZU. ISHGA QABUL QILISH BOSQICHLARI

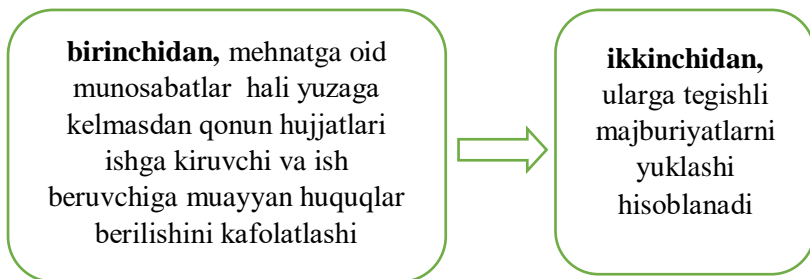
“Mehnat shartnomasini tuzish” atamasidan amaldagi qonun hujjatlarida ham keng ham tor ma’noda foydalaniladi. Keng ma’noda

“mehnat shartnomasini tuzish” “ishga qabul qilish” tushunchasi bilan bir xil. Tor ma’nod, mehnat shartnomasini tuzish deganda, xodim bilan ish beruvchi o’rtasida shartnoma shartlari bo’yicha kelishuvga erishilgani va uni rasmiylashtirish zarurligi nazarda tutiladi.

Ishga qabul qilish jarayonini quyidagi uch bosqichga bo’lish maqsadga muvofiqdir:

- ishga joylashishda taraflarning tanishishi;
- taraflar o’rtasida mehnat shartnomasini tuzish;
- ishga qabul qilinganlik to’g’risida ish beruvchi tomonidan buyruq chiqarilishi.

Ishga qabul qilishning barcha bosqichlari uchun xos xususiyatlar bo’lib:



Bu jarayonda ishga kiruvchi bilan ish beruvchi qonun hujjatlari asosida tartibga solinadigan muayyan qoidalardan iborat xatti-harakatlarni amalga oshiradi.

Ishga joylashishda taraflarning tanishish bosqichini to’g’ri o’tkazishdan xodim ham, ish beruvchi ham manfaatdor bo’lib hisoblanadi.

Bunda:

- xodim boshlashi nazarda tutilayotgan ish va mehnat shartlarining xususiyatlari to’g’risidagi ma’lumotlarni olishi;
- ish beruvchi esa xodimning ishchanlik fazilatlarini, qonun hujjatlarida belgilangan hollarda esa, u qabul qilinayotgan ishni lozim darajada bajarishi uchun zarur bo’lib hisoblangan sog’lig’ining ahvoli to’g’risida ham ma’lumotlarni olishidan iborat bo’ladi.

Ishga joylashishda taraflarning tanishish bosqichida xodimga uning manfaatlariga javob beradigan maqbul keladigan ishga, ish beruvchiga esa ishchanlik fazilatlarini bo’yicha kerakli xodimni tanlab olish imkoni beriladi.

Mehnat shartnomasini tuzish, ya’ni xodim bilan ish beruvchi

tarafilaridan uning barcha shartlari bo'yicha kelishuvga erishilganligi ishga qabul qilishning asosiy, bosh bosqichi hisoblanadi. Taraflar mehnat shartnomasining barcha zarur va qo'shimcha shartlari bo'yicha kelishuvga erishmagan holda, mehnat shartnomasi tuzilmaydi.

Ishga qabul qilish jarayonida mehnatga oid munosabatlar yuzaga kelgunga qadar qonun hujjatlari ishga kiruvchi va ish beruvchiga muayyan huquqlar berish bilan birga, ularga tegishli majburiyatlar ham yuklaydi. Jumladan, xodim korxonada bo'sh ish joylarining mavjudligi, bo'lajak ishning xususiyati, mazkur ish joyidagi va umumiy korxonadagi mehnat shartlari to'g'risidagi aniq axborotlarni ta'lab qilish huquqiga ega bo'lsa, ish beruvchi esa shunday axborotlarni berishga, uning lavozim yo'riqnomasi, korxonada amalda bo'lgan lokal hujjatlar bilan tanishtirishi lozim. Xodimni ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda ish beruvchi bunga yozma shaklda javob berishi, unda bu rad javobining asoslangan sabablari ko'rsatilishi kerak.

O'zR MKda ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etishga yo'l qo'yilmasligi to'g'risidagi normalarning mustahkamlanganligi mehnat qilish huquqining muhim kafolatidir.

Ishga qabul qilishni rad etish g'ayriqonuniy hisoblanadigan hollar O'zR MK 78-moddasida keltirilgan. Unga ko'ra:

O'zR MK 6-moddasining, ya'ni talablarining buzilishi;

ish beruvchi tomonidan taklif qilingan shaxslarni ishga qabul qilmaslik;

ish beruvchi qonunga muvofiq mehnat shartnomasi tuzishi shart bo'lgan shaxslarni (belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslarni; homilador ayollarni va uch yoshga to'lmagan bolalari bor ayollarni – ularning homiladorligi yoki bolasi borligini vaj qilib) ishga qabul qilmaslik;

qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa hollar ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etish deb hisoblanadi.

Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, xodimning talabi bilan ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etishning sababini asoslab uch kun muddat ichida yozma javob berishi shart, bu javob ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan bo'lishi lozim. Asoslantirilgan javob berish haqidagi talablarni qondirishni rad etish xodimning ishga qabul qilish g'ayriqonuniy ravishda rad etilganligi ustidan shikoyat qilishiga to'siq bo'lmaydi.

Ishga qabul qilishning rad etilishi:

– agar qonun hujjatlariga muvofiq ish beruvchi xodimni rad etishi kerak bo'lsa;

– ish beruvchi zarur ishchanlik fazilatlariga ega bo'lgan yaxshi xodimni tanlab olish huquqini ro'yobga chiqarayotganda;

– mehnat shartnomasini tuzishga to'sqinlik qiluvchi holatlar mavjud bo'lgan boshqa hollarda qonuniy bo'ladi.

Masalan, O'zR MK 225 va 241-moddalariga ko'ra, mehnat sharoiti noqulay ishlarda ayollar va o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar mehnatidan foydalanish taqiqlanadi.

O'n olti yoshgacha bo'lgan o'smirlar bilan ularning ota-onasidan biri yoxud ularning o'rnini bosuvchi shaxsning roziligini olmasdan turib mehnat shartnomasini tuzishga yo'l qo'yilmaydi. Agar bajarilishi nazarda tutilayotgan ishga qonun hujjatlariga muvofiq faqat maxsus bilim yoki maxsus tayyorgarlikka ega bo'lgan shaxslarning qo'yilishi mumkin bo'lsa, ma'lumoti va tayyorgarligini tasdiqlovchi hujjatlar bo'lmagan shaxsga ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etadi. Bundan tashqari, tibbiy-mehnat ekspert va tibbiy-maslahat komissiyalarining xulosalariga muvofiq mazkur ish zararli bo'lgan, ya'ni qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda dastlabki majburiy tibbiy ko'rikdan o'tmagan yoki shunday ko'rikdan o'tishdan bosh tortgan shaxslarga ish beruvchi ishga qabul qilishda rad javobini berishi shart. Xodimlarning mehnatidan ularning sog'lig'i holatiga to'g'ri kelmaydigan ishlarda foydalanishga yo'l qo'yilmaydi.

O'zR MK 214-moddasigaga ko'ra ish beruvchi mehnat shartnomasini tuzish chog'ida dastlabki tarzda va keyinchalik (ish davomida) vaqti-vaqti bilan quyidagi xodimlarni:

– o'n sakkiz yoshga to'lmaganlar;

– oltmish yoshga to'lgan erkaklar, ellik besh yoshga to'lgan ayollar;

– nogironligi bo'lgan shaxslar;

– mehnat sharoiti noqulay ishlarda, tungi ishlarda, shuningdek, transport harakati bilan bog'liq ishlarda band bo'lganlar;

– oziq-ovqat sanoatida, savdo va bevosita aholiga xizmat ko'rsatish bilan bog'liq bo'lgan boshqa tarmoqlardagi ishlarda band bo'lganlar;

– umumta'lim maktablari, maktabgacha tarbiya va boshqa muassasalarning bevosita bolalarga ta'lim yoki tarbiya berish bilan mash-

g'ul bo'lgan pedagog va boshqa xodimlari tibbiy ko'rikdan o'tkazishni tashkil qilishi shart.

Homilador ayollarni va uch yoshga to'lmagan bolalari bor ayollarni ularning homiladorligi yoki bolasi borligini vaj qilib ishga qabul qilishni rad etish g'ayriqonuniy hisoblanadi.

Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, xodimning talabi bilan ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etishning sababini asoslab uch kun muddat ichida yozma javob berishi shart

Bu javob ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan bo'lishi lozim. Asoslantirilgan javob berish haqidagi talablarni qondirishni rad etish xodimning ishga qabul qilish g'ayriqonuniy ravishda rad etilganligi ustidan shikoyat qilishiga to'siq bo'lmaydi.

Ishga qabul qilishni rad etish g'ayriqonuniy deb topilgan holda:

– ish beruvchi bilan mehnat shartnomasi tuzgan xodim bilan ishni boshlash to'g'risida shartnomada kelishib qo'yilgan sanadan boshlab, agar bunday sana belgilanmagan bo'lsa, shartnoma imzolanganidan keyingi ish (smena) kundan boshlab;

– boshqa hollarda xodim ish beruvchiga ishga qabul qilishni so'rab ariza bergan kundan boshlab majburiy ishlanmagan vaqt uchun haq to'lanishi, ishga qabul qilish rasmiylashtirilishi kerak.

Ishga qabul qilish vaqtida talab qilinadigan hujjatlarning ro'yxati O'zR MK 80-moddasida ko'rsatilgan. Ishga kirayotgan shaxs:

– pasport yoki uning o'rnini bosadigan boshqa hujjatni, o'n olti yoshgacha bo'lgan shaxslar esa tug'ilganlik to'g'risidagi guvohnoma va turar joyidan ma'lumotnomani;

– mehnat daftarchasini, birinchi marotaba ishga kirayotgan shaxslar bundan mustasno. O'rindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslar mehnat daftarchasi o'rniga asosiy ish joyidan olgan ma'lumotnomani;

– harbiy xizmatga majburlar yoki chaqiriluvchilar harbiy biletni yoki harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani;

– qonun hujjatlariga muvofiq maxsus ma'lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega shaxslargina bajarishi mumkin bo'lgan ishlarga kirayotganda oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtini tamomlaganligi to'g'risidagi diplomni yoxud mazkur ishni bajarish huquqini beradigan guvohnomani yoki boshqa tegishli hujjatni taqdim etadi.

Agar ishga kirayotgan shaxsning pasporti yoki shaxsini tasdiqlovchi boshqa hujjati haqiqiy bo'lmasa, uni ishga qabul qilish rad etilishi mumkin.

Ishga qabul qilish vaqtida ishga kirayotgan shaxsdan qonun hujjatlarida ko'rsatilmagan hujjatlarni talab qilish taqiqlanadi. Agar qonun hujjatlarida ishga qabul qilish vaqtida taqdim etilishi nazarda tutilgan bo'lsa, ishga kirayotgan shaxslardan O'zR MK 80-moddasida nazarda tutilmagan hujjatlarni talab qilish qonuniy deb hisoblanadi.

***Masalan:** o'n besh yoshda bo'lgan ishga kirayotgan shaxslardan ish beruvchi o'quv joyidan ma'lumotnomani talab qila oladi, chunki amaldagi qonun hujjatlari (O'zR MK 77-moddasi) bu yoshda faqat o'quvchilarni ishga qabul qilishga yo'l qo'yadi.*

Ishga qabul qilish vaqtida talab qilinadigan hujjatlardan biri mehnat daftarchasi hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi 1998-yil 29-yanvarda 402-raqami bilan ro'yxatga olingan mehnat daftarchasini yuritish tartibi to'g'risidagi Yo'riqnoma asosida mehnat daftarchalarini yuritish tartibga solinadi.

Birinchi marta, shuningdek, o'rindoshlik bo'yicha ishga kirayotgan shaxslar mehnat daftarchasiz qabul qilinadilar. O'rindoshlik bo'yicha ishga kirayotgan xodim mehnat daftarchasi o'rniga asosiy ish joyidan belgilangan shaklda ma'lumotnoma taqdim etadi.

Mehnat daftarchasi xodimning vaqtincha mehnatga layoqatsizligi uchun nafaqa miqdorini belgilash, pensiya tayinlash va boshqa zarur bo'lgan mehnat stajini tasdiqlovchi asosiy hujjat hisoblanadi. Bundan tashqari, mehnat daftarchasidagi ma'lumotlarga qarab muayyan kasb bo'yicha ish stajining muddatini aniqlash mumkin.

Ish beruvchi korxonada besh kundan ortiq ishlagan barcha xodimlarga mehnat daftarchasini tutishi shart, o'rindoshlik asosida ishlovchilar bundan mustasno.

Ish beruvchi mehnat daftarchasiga ishga qabul qilish, boshqa doimiy ishga o'tkazish va mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi ma'lumotlarni yozishi shart. Xodimning iltimosiga ko'ra, mehnat daftarchasiga o'rindoshlik asosida ishlagan va vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgan davrlar haqidagi yozuvlar kiritiladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari (sabablari) mehnat daftarchasiga yozilmaydi.

Mehnat daftarchasi xodimning mehnat stajini tasdiqlovchi asosiy hujjat bo'lib, mulkchilik va xo'jalik yuritish shaklidan qat'i nazar, korxonada, muassasa va tashkilotlarda besh kundan ortiq ishlagan, shu jumladan, muayyan muddatga yollanganlarga, shuningdek davlat ijtimoiy sug'urta qilinishi ko'zlangan taqdirda, shtatlar jadvalidan tashqari xodimlarga ham yuritiladi.

Ish beruvchi har bir xodim uchun mehnat daftarchasi ochishi, zarurat bo'lganda, masalan, ish davrini ish stajiga kiritish uchun xodimning ish davri to'g'risida ma'lumotnoma berishi shart.

Savol: *Men xalqaro tashkilotda ishlayman. U yerdagi maoshim va boshqa sharoitlar meni qoniqtiradi, lekin kadrlar bo'limida bizga mehnat daftarchasi yuritilmasligini aytishdi. Bu to'g'rimi?*

Javob: *Ushbu holatda sizning ish beruvchingiz nohaq va u O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligini buzmoqda. O'zR MKning 81-moddasi ikkinchi qismiga ko'ra, ish beruvchi korxonada besh kundan ortiq ishlagan barcha xodimlarga mehnat daftarchasini tutishi shart, o'rindoshlik asosida ishlovchilar bundan mustasno.*

Bu borada Davlat mehnat huquq inspektorlariga murojaat etishingiz mumkin bo'ladi.

Mehnat daftarchasi O'zbekiston Respublikasining davlat tilida, Qoraqalpog'iston Respublikasida esa qoraqalpoq yoki O'zbekiston Respublikasi davlat tilida ish beruvchi tomonidan xodimning ishtirokida to'ldiriladi.

Mehnat daftarchasiga quyidagi ma'lumotlar kiritiladi.

Xodim to'g'risida: familiyasi, ismi va otasining ismi, tug'ilgan sanasi, ma'lumoti, kasbi, mutaxassisligi va lavozimi.

Ish to'g'risida: ishga qabul qilish, boshqa doimiy ishga o'tkazish (jamoat shartnomasida ko'rsatilgan hollarda ishlab chiqarish zarurati

bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish bundan mustasno), mehnat shartnomasi bekor qilingani haqida.

Shuningdek, xodimning iltimosiga ko'ra, mehnat daftarchasiga o'rindoshlik asosida ishlagani va vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgan davrlari haqidagi yozuvlar ham kiritiladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari (sabablari) mehnat daftarchasida qayd etilmaydi.

Mehnat daftarchasiga ishga qabul qilinishi, boshqa doimiy ishga o'tkazilishi kabi barcha turdagi yozuvlar ish beruvchi tomonidan buyruq berilganidan so'ng kiritiladi va bu yozuv buyruqning mazmuniga mos bo'lishi shart.

Qonun hujjatlariga muvofiq bajarilishiga faqat maxsus ma'lumot yoki maxsus tayyorgarlikka ega bo'lgan shaxslargina qo'yilishi mumkin bo'lgan ishga kirish vaqtida ishga kiruvchi oliy yoki o'rta maxsus o'quv yurtini bitirganlik to'g'risidagi diplomi, mazkur ishni bajarish huquqini beruvchi guvohnomani yoxud bo'lak tegishli hujjatni taqdim etishi kerak. Ishga kirish vaqtida bunday hujjatlar talab qilinadigan xodimlar sirasiga tegishli hujjatlarsiz faoliyati qonun hujjatlarida taqiqlangan, masalan, barcha transport turlari-ning haydovchilari, pedagoglar, tibbiyot xodimlari va sh.k. kiradi.

Ayrim hollarda qonun hujjatlari xodimning kasbiy faoliyatning muayyan turlari bilan shug'ullanish huquqini faqat tegishli ma'lumot borligi bilangina emas, balki ayrim qo'shimcha shartlar bilan ham bog'lashni nazarda tutgan bo'lishi mumkin. O'zbekiston Respublikasining "Fuqarolar sog'lig'ini saqlash to'g'risida"gi qonuni 41-moddasining 3-qismiga muvofiq, o'z kasbi bo'yicha uch yildan ko'p vaqt ishlamagan tibbiyot va farmasevtika xodimlari o'z faoliyatiga tegishli o'quv muassasalarida qayta tayyorgarlikdan o'tgandan keyin yoki O'zbekiston Respublikasi Sog'liqni saqlash vazirligining attestatsiya komissiyalari tomonidan o'tkaziladigan attestatsiya asosida qo'yilishi mumkin.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 31-oktabrdagi PQ-4502-son "Yagona milliy mehnat tizimi idoralararo dasturiy-apparat kompleksini joriy qilish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Qarori bilan "Yagona milliy mehnat tizimi" idoralararo dasturiy-apparat kompleksini joriy qilish maqsadida xodimning mehnat stajini hisoblash to'g'risidagi ma'lumotlar, hisoblangan ish haqi va jismoniy shaxslarning mehnatga haq to'lash ko'rinishidagi daromadlariga

hisoblangan soliqlar, fuqarolarning shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya jamg'armasi hisobiga to'lovlar haqidagi axborotga asoslangan elektron mehnat daftarchasida jismoniy shaxslarning mehnat faoliyati to'g'risidagi ma'lumotlarni shakllantirish va yuritish vazifasi nazarda tutilgan.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Ishga qabul qilish jarayonini quyidagi uch bosqichga bo'lish maqsadga muvofiq bo'lib hisoblanadi.

Mazkur bosqichlar haqida ma'lumot bering.

2. O'zR MKda ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etishga yo'l qo'yilmasligi to'g'risidagi normalarning mustahkamlanganligi – mehnat qilish huquqining muhim kafolatidir.

Mazkur normani normativ-huquqiy hujjatlarni qo'llagan holda tahlil qiling.

3. Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, xodimning talabi bilan ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etishning sababini asoslab uch kun muddat ichida yozma javob berishi shart. Bu javob ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan bo'lishi lozim.

Mazkur normani normativ-huquqiy hujjatlarni qo'llagan holda tahlil qiling.

4. Xodim ishga qabul qilish vaqtida talab qilinadigan hujjatlarni taqdim etishi shart.

Ishga qabul qilishda qonunchilikda nazarda tutilgan hujjatlarni tahlil qiling.

5. Quyidagilarni ishga qabul qilishda qanday hujjatlar talab etiladi:

a) shahar shifoxonasi shifokori; b) korxonaning chilangiri (kollejni bitirgan);

v) oliy ta'lim muassasi dotsenti; g) xususiy korxonaga g'aznachisi?

Normativ huquqiy hujjatlar asosida javob bering.

6. Ishga qabul qilish vaqtida talab qilinadigan hujjatlardan biri mehnat daftarchasi hisoblanadi. O'zbekiston Respublikasi Adliya vazirligida 1998-yil 29-yanvarda 402-raqami bilan ro'yxatga olingan mehnat daftarchasini yuritish tartibi to'g'risidagi Yo'riqnoma asosida mehnat daftarchalarini yuritish tartibga solinadi.

Mehnat daftarchalarini yuritish bilan bog'liq masalarni va muammolarni tahlil qiling.

Mehnat daftarchalarini elektron shaklda yuritishning afzalliklari nimada deb o'ylaysiz?

Mavzu yuzasidan kazuslar:

1. Ishga kirish maqsadida suhbatga kelgan Samanovdan pasport, vaqtinalik ro'yxatdan o'tganlik haqida ma'lumotnoma, mehnat daftarchasi, oxirigi ish joyidan tavsifnoma, oliy ma'lumoti haqidagi diplomning nusxasini, poliklinikadan sog'lig'i haqida tibbiy ma'lumotnoma olib kelishini talab qilishdi. Samanov mehnat daftar-chasini yo'qotib qo'yanligini, tibbiy ma'lumotnomani taqdim etishi majburiy emasligini ma'lum qildi. Natijada Samanovni ishga qabul qilish rad etildi.

Vaziyatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

2. Davlat mehnat inspeksiyasi navbatdagi tekshirish natijasida qator korxonalarda quyidagi holatlarni aniqladi: otasi zavodda sex boshlig'i lavozimida, qizi esa tibbiy xonasi mudiri; san'at muzeyi direktori lavozimida eri, xotini esa ilmiy xodim; xususiy korxonaning direktori muovini lavozimida akasi, singlisi bo'lim boshlig'i.

Mazkur vaziyatga huquqiy baho bering!

5-MAVZU. MEHNAT SHARTNOMASINI TUZISH

Ishga qabul qilish ish beruvchining buyrug'i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asos bo'ladi.

Korxonaning rahbarini ishga qabul qilish korxonaning mulki egasining huquqi bo'lib, bu huquqni u bevosita, shuningdek, o'zi vakil qilgan organlar orqali yoki korxonani boshqarish huquqi berilgan korxonaning kengashi, boshqaruvi yoxud boshqa organlar orqali amalga oshiradi.

Korxonada rahbari korxonada mulkdori unga bergan vakolatlar doirasida xodimlar bilan mehnat shartnomalari tuzadi.

Mehnat shartnomasida xodim pasportining raqami va seriyasi, shuningdek, pasport unga kim tomonidan va qachon berilgani haqidagi ma'lumotlar ko'rsatiladi. O'zR Soliq kodeksining 78-moddasi uchinchi qismiga ko'ra, mehnat shartnomasida taraflarning manzillaridan tashqari soliq to'lovchining identifikatsiya raqami (STIR) ko'rsatilishi kerak.

Mehnat shartnomasi sanasi ko'rsatilgan holda imzolar bilan tasdiqlanadi. Korxonada, muassasada, tashkilot ishga qabul qilish huquqi berilgan mansabdor shaxsning imzosi gerbli muhr bilan tasdiqlanadi (gerbli muhr bo'lmagan taqdirda, imzoning haqiqiyliigi va vakolatliigi boshqa muhr bilan tasdiqlanadi). Bunday tasdiqlash imzoning haqiqiy va vakolatli ekanini ko'rsatadi.

Mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarining normalariga ko'ra, ishga qabul qilishni belgilangan tartibda rasmiylashtirish talabiga rioya etish ish beruvchining vazifasi bo'lib hisoblanadi. Mehnat shartnomasida taraflarning manzillari ko'rsatiladi.

O'zR Fuqarolik kodeksining 21-moddasi birinchi qismiga binoan, fuqaroning doimiy yoki asosan yashab turgan joyi uning yashash joyi hisoblanadi. Mehnat shartnomasida xodim uning pasportidagi ma'lumotlarga ko'ra ro'yxatdan o'tgan (ro'yxatdan o'tgani to'g'risidagi belgida qayd etilgan) manzil ko'rsatilishi kerak. Agar xodim o'zi ro'yxatdan o'tgan manzilda yashamaydigan bo'lsa, u holda mehnat shartnomasida xodim amalda yashayotgan manzil ham ko'rsatilishi maqsadga muvofiq bo'lib hisoblanadi.

O'zR FKning 46-moddasi uchinchi qismiga ko'ra, yuridik shaxsning joylashgan yeri, agar qonunga muvofiq yuridik shaxsning ta'asis hujjatlarida boshqacha tartib belgilangan bo'lmasa, u davlat ro'yxatidan o'tkazilgan joy bilan belgilanadi.

O'n sakkiz yoshga to'lgan jismoniy shaxs ish beruvchi bo'ladigan hollarda (O'zR MKning 15-moddasi 3-bandi) mehnat shartnomasida shu jismoniy shaxsning manzili ko'rsatiladi.

Ishga qabul qilish haqidagi buyruq tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga to'la muvofiq ravishda chiqariladi.

O'zR MK 82-moddasining beshinchi qismiga muvofiq, ishga qabul qilish to'g'risidagi buyruq xodimga ma'lum qilinib, tilxat oli-

nadi. Qabul qilish to'g'risidagi buyruq bilan tanishish chog'ida xodim u mehnat shartnomasiga qanchalik mosligini tekshiradi.

Mehnat shartnomasiga qo'yilgan talabdan kelib chiqqan holda, buyruqni ham ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs imzolaydi. Buyruqning mazmuni xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga aniq mos bo'lishi talab etiladi. Buyruqning asosiy vazifasi korxonaning mansabdor shaxslari tomonidan shartnoma shartlari bajarilishini ta'minlashdir.

Qonun hujjatlarida belgilangan ishga qabul qilish tartibiga rioya etilishi ish beruvchining vazifasi hisoblanadi. Ishga qabul qilishni zarur darajada rasmiylashtirmaslik (ya'ni, yozma mehnat shartnomasi yoki buyruqning yo'qligi, buyruqning shartnoma mazmuniga mos kelmasligi, ularsiz ishga qabul qilishga yo'l qo'yilmaydigan hujjatlarning taqdim etilmaganligi, xodim tomonidan qonun hujjatlarida nazarda tutilmagan hujjatlarni taqdim etishni talab qilish, shartnomaning ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan va korxonaga muhri bilan tasdiqlangan nusxasini xodimga bermaslik va sh.k.) ish beruvchi tomonidan mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarining buzilishi sifatida baholanadi.

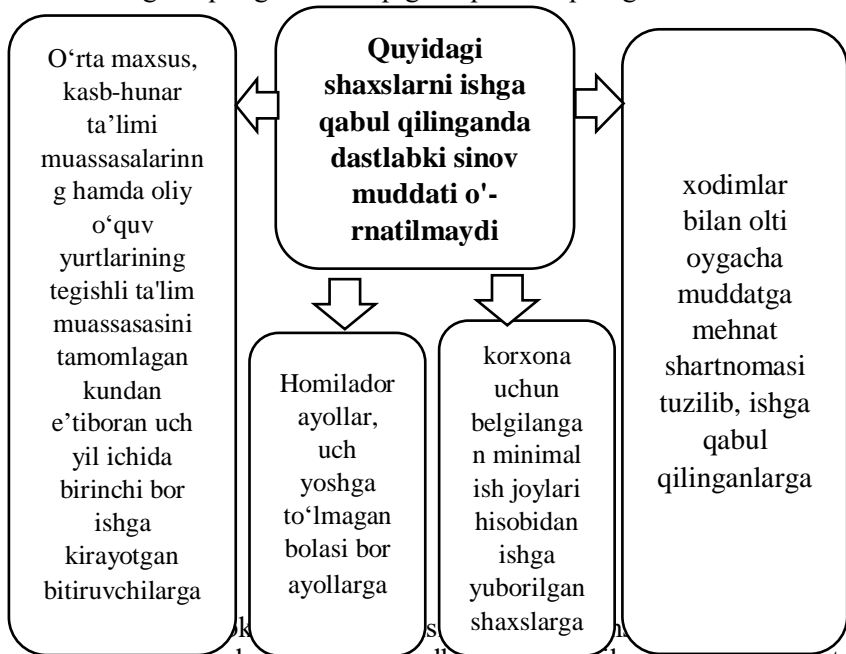
Yuqorida aytib o'tilganidek, O'zR MK 82-moddasiga muvofiq ishga qabul qilishni hamda o'z vaqtida rasmiylashtirilishi ish beruvchining vazifasi bo'lib hisoblanadi. Shu sababli ham, O'zR MK 82-moddasi oltinchi qismiga muvofiq, xodimga haqiqatda ishlashga ruxsat etilgan bo'lsa, ishga qabul qilish tegishli ravishda rasmiylashtirilgan yoki rasmiylashtirilmaganligidan qat'i nazar, ish boshlangan kundan e'tiboran mehnat shartnomasi tuzilishi lozimligini nazarda tutadi.

Mehnat shartnomasi tuzilishi bilan xodimga amalda ishlashga ruxsat etilishini e'tirof qilish ish beruvchini ishga qabul qilishni tegishli ravishda rasmiylashtirish (ya'ni, xodim bilan yozma mehnat shartnomasini imzolash, ishga qabul to'g'risida buyruq chiqarish, u bilan tilxat olgan holda xodimni tanishtirish) majburiyatidan ozod qilmaydi. Bunda buyruqda ham, shartnomada ham, xodim mehnat vazifalarini bajarishga kirishganidan keyin qancha muddat o'tgach ular rasmiylashtirilayotganligidan qat'i nazar, xodim ishni bajari-shiga ruxsat etilgan ish boshlash sanasi ko'rsatiladi.

5.1. Ishga qabul qilishda dastlabki sinov

Ishga qabul qilishda Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra dastlabki sinov sharti belgilanishi mumkin. Dastlabki sinov to'g'risidagi kelishuv mehnat shartnomasining qo'shimcha sharti hisoblanadi. Mehnat shartnomasi quyidagi maqsadda dastlabki sinov sharti bilan tuzilishi mumkin:

- xodimning topshirilayotgan ishga layoqatliligini tekshirib ko'rish;
- xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishi.



muqaddimning amal qilinayotgan davri, albatta, ko'rsatilgan holda mehnat shartnomasiga kiritilishi shart. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi.

Ishga qabul qilish haqidagi buyruq xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga to'la muvofiq ravishda chiqarilishi belgilab qo'yilganligi sababli, buyruqda sinov boshlanganligi faktining o'ziningina aks ettirmasdan, balki uning aniq davri ham ko'r-

satilishi lozim. Xodimning mehnat daftarchasida uning sinov sharti bilan ishga qabul qilinganligi haqidagi ma'lumot qayd qilinmaydi.

O'zR MK 85-moddasining birinchi qismiga muvofiq dastlabki sinov muddati uch oydan oshib ketishi mumkin emas.

Sinov muddatining uch oy doirasidagi aniq davri xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan belgilanadi.

O'zR MK 84-moddasining uchinchi qismiga muvofiq ishga qabul qilish chog'ida xodimlarning sinov belgilanmaydigan toifalari uchun u belgilangan bo'lsa, bunday holda ham sinov sharti haqiqiy emas deb e'tirof etiladi, xodim esa sinovsiz ishga qabul qilingan hisoblanadi.

O'zR MK 85-moddasining ikkinchi qismiga binoan, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri va xodim uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlar (harbiy yig'inlarda bo'lganlik, donorlik vazifalarining bajarilishi, tibbiy mehnat ekspertiza komissiyasi ishida ishtirok etish, guvoh, jabrlanuvchi, ekspert, mutaxassis, tar-jimon, holis sifatida surishtiruv organiga, tergovchi, prokuror huzu-riga yoki sudga chaqirilish, sud majlislarida xalq maslahatchisi, jamoat ayblovchisi va jamoat oqlovchisi, jamoat birlashmasi va mehnat jamoasining vakili sifatida ishtirok etish, o'quv ta'tilida, ish haqi saqlanmagan holdagi ta'tilda bo'lish va boshqalar) sinov muddatiga kiritilmaydi.

Dastlabki sinov sharti taraflar tomonidan faqat ishga qabul qilish vaqtidagina kelishib olinishi mumkin.

Dastlabki sinov davrida xodimlarga mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va korxonada o'rnatilgan mehnat shartlari to'liq tatbiq etiladi.

Demak, sinov muddati davomida xodimga quyidagilarda nazarda tutilgan qoidalar qo'llanilishi kerak:

– qonun hujjatlarida (ish vaqti muddatini cheklash, dam olish va bayram kunlarida ishlaganlik uchun qonun hujjatlarida belgilangan eng kam ish haqidan oz miqdorda mehnat haqi to'lanishiga yo'l qo'yilmasligi, har yarim oyda kamida bir marta mehnat haqi to'lanishi, faqat qonun hujjatlarida nazarda tutilgan intizomiy jazolarni qo'llanishi mumkinligi va sh.k.);

– jamoa kelishuvlarida;

– korxonada amal qiluvchi lokal hujjatlarda (ish haftasining turi, har kungi ish vaqtining aniq muddati, uning boshlanish va tugash vaqti, dam olish va ovqatlanish uchun tanaffus belgilanishi, korxonada belgilangan mukofotlar, qo‘shimcha haqlar, ustamalar, ishdan tashqari vaqtda bajariladigan ishlar, dam olish va bayram kunlari, tungi paytdagi ishlar uchun mehnat haqining aniq miqdorlari va sh.k.).

Dastlabki sinov davri xodimning ish mehnat stajiga, shu jumladan, yillik mehnat ta’tilini berish huquqini beruvchi stajga kiritiladi.

Faqat sinov natijasi qoniqarsiz bo‘lgan hollardagina, ya’ni faqat xodim u bajarishi uchun qabul qilingan ishni uddalay olmayotganligini tasdiqlovchi faktlar bo‘lgan vaqtdagina, O‘zR MK 87-moddasiga muvofiq, mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish mumkin.

Xodim tomonidan mehnat intizomining buzilishi xodim sinov-dan o‘ta olmaganligi asosida mehnat shartnomasining bekor qilinishi uchun asos bo‘lib xizmat qila olmaydi. Agar sinov davrida xodim mehnat intizomini buzsa, uni intizomiy jazoga tortish, hatto O‘zR MK 100-moddasining ikkinchi qismi 3 va 4-bandlari asosida bilan mehnat shartnomasini bekor qilish mumkin.

Dastlabki sinov muddati tugagunga qadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Bunday holda ish beruvchi mehnat shartnomasini sinov natijasi qoniqarsiz bo‘lgandagina bekor qilishi mumkin.

Mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risida uch kunlik ogohlantirish muddatini qisqartirishga faqat shartnoma taraflarining kelishuvi bilan yo‘l qo‘yiladi.

Sinov muddati davrida mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi ogohlantirish yozma shaklda amalga oshirilishi kerak (O‘zR MKning 87-moddasining uchinchi qismi).

Savol: Ishga qabul qilish vaqtida menga 3 oylik sinov muddati qo‘llanilgan edi. Sinov muddatining 2 oyini o‘tab bo‘ldim. Bugun esa boshlig‘im bilan janjallashib qoldim va ariza yozib, 3 kundan keyin ishdan bo‘shahligim to‘g‘risida rahbarimni ogohlantirdim.

Uyga kelib tinchlanib, o'z fikrimni o'zgartirdim. Yozgan arizamni qaytarib olsam bo'ladimi?

Javob: *Ha, arizangizni qaytarib olishingiz mumkin. O'zR MKning 87-moddasi uchinchi qismiga ko'ra, ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan yoki Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilab olingan ogohlantirish muddati mobaynida xodim mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish to'g'risida berilgan arizani qaytarib olishga haqlidirsiz.*

Amaldagi qonun hujjatlari xodim tomonidan ishga qabul qilish to'g'risida yozma ariza berilishini nazarda tutmagan. Chunki ishga qabul qilish haqidagi buyruq chiqarilishi uchun ariza emas, balki xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi asos bo'lib hisoblanadi.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Ishga qabul qilish haqidagi buyruq tuzilgan mehnat shartnomasining mazmuniga to'la muvofiq ravishda chiqariladi.

Mazkur normani mehnat qonunchiligi normalari asosida tahlil qiling.

2. Mehnat shartnomasiga qo'yilgan talabdan kelib chiqqan holda, buyruqni ham ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs imzolaydi.

Mazkur qoidaga rioya qilmaslikning oqibatlarini tahlil qiling.

3. O'zR MK 82-moddasi oltinchi qismiga muvofiq, xodimga haqiqatda ishlashga ruxsat etilgan bo'lsa, ishga qabul qilish tegishli ravishda rasmiylashtirilgan yoki rasmiylashtirilmaganligidan qat'i nazar, ish boshlangan kundan e'tiboran mehnat shartnomasi tuzilishi lozimligini nazarda tutadi.

Mazkur qoidani mehnat qonunchiligi normalarini qo'llagan holda tahlil qiling.

4. Dastlabki sinov muddati tugagunga qadar har bir taraf ikkinchi tarafni uch kun oldin yozma ravishda ogohlantirib, mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlidir. Bunday holda ish beruvchi mehnat shartnomasini sinov natijasi qoniqarsiz bo'lgandagina bekor qilishi mumkin.

Mazkur qoidani mehnat qonunchiligi normalarini hamda mehnat shartnomasini bekor qilishni ta'minlashga qaratilgan O'zbekiston

Respublikasi Oliy sudi Plenumi qarorlarini qoʻllagan holda tahlil qiling.

Mavzu yuzasidan kazuslar:

1. Fuqaro A'zamov "Biomash" aksionerlik jamiyatiga kons-truktor vazifasiga ishga qabul qilinadigan bo'ldi. Mehnat shartnomasi tuzish paytida ish beruvchi shartnoma bir yil muddatga tuzilishini, bundan tashqari, xodim mehnat shartnomasini uzrli sababsiz muddatidan avval bekor qilgudek bo'lsa, ish beruvchiga eng kam oylik ish haqining yuz barobari miqdorida neustoyka to'lashi lozimligi aytili.

A'zamovga nisbatan bunday shartlar bilan mehnat shartnomasini tuzishda ish beruvchi tomonidan qonun talablari buzilganmi?

Mazkur vaziyatga huquqiy baho bering!

2.«Parvoz» korxonasi direktori fuqaro Polvonovni ishga qabul qilish paytida oilaviy ahvoli, salomatligi va avvalgi ish joyidagi o'rtacha oylik maoshi haqida ma'lumotnoma taqdim etishni talab qildi. Polvonov salomatligi haqida ma'lumotnoma talab qilish qonunga xilof deb hisoblab, sudga murojaat qildi.

Vaziyatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

6-MAVZU. MEHNAT SHARTNOMASINI O'ZGARTIRISH

O'zR MK 88-moddasiga muvofiq mehnat shartlari deganda, mehnat jarayonidagi ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining jami tushuniladi.

Mehnat shartlari deganda mehnat jarayonidagi ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining jami tushuniladi

Ijtimoiy omillarga mehnat haqi miqdori, ish vaqtining, ta'tilning muddati va boshqa shartlar kiradi

Ishlab chiqarish omillariga texnika, sanitariya, gigienaga oid, ishlab chiqarish-maishiy va boshqa shartlar kiradi

Aytib o‘tilgan omillardan hattoki birining o‘zgartirilishi mehnat shartnomasini o‘zgartirish deb qaraladi.

Mehnat shartnomasini o‘zgartirish umumlashgan atama bo‘lib, u quyidagilarni o‘z ichiga qamrab oladi:

- mehnat shartlari;
- xodimning mehnat vazifasi;
- ish joyining o‘zgartirilishi.

O‘zR MK 88-moddasining to‘rtinchi qismiga binoan, mehnat shartlari mehnat to‘g‘risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek, mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilanadi.

Demak, belgilanish tartibiga bog‘liq holda bu shartlarni uch guruhga bo‘lish mumkin:

– qonun hujjatlari bilan belgilanadigan, ya‘ni Mehnat kodeksi va O‘zbekiston Respublikasining boshqa qonun hujjatlarida nazarda tutilgan shartlar;

– jamoa kelishuvlari yoki korxonaning lokal hujjatlari (jamoat shartnomasi, ichki mehnat tartibi qoidalari, mehnatga haq to‘lash to‘g‘risida nizom va sh.k) da qayd qilinadigan shartlar;

– mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko‘ra belgilanadigan shartlar.

Mehnat shartlarini o‘zgartirish, ular qaysi tartibda belgilangan bo‘lsa, shunday tartibda amalga oshiriladi. Bu mehnat shartlarini o‘zgartirishning umumiy qoidasi bo‘lib, xodimning mehnat huquqlariga rioya qilinishining muhim kafolatidir. Albatta, bu qoidadan istisno holatlar O‘zR MKning 88-moddasi oltinchi qismida belgilab qo‘yilgan bo‘lib, unga ko‘ra mehnat shartnomasi taraflaridan birining tashbbusi bilan ham mehnat shartlari o‘zgartirilishi mumkin.

Shunday qilib, mehnat shartlarini o'zgartirishga quyidagi hollarda yo'l qo'yiladi:

- qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarga asosan mehnat shartlarini o'zgartirish;
- ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartlarini o'zgartirish (O'zR MKning 89-moddasi);
- xodimning talabiga ko'ra mehnat shartlarini o'zgartirish (O'zR MKning 90-moddasi);
- taraflar kelishuvi bilan mehnat shartlarini o'zgartirish.

Qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarga asosan mehnat shartlarini o'zgartirishda ilgari mehnat shartlari belgilab qo'yilgan aynan o'sha qonun hujjatida belgilangan tartibda yangi qonun hujjatlariga o'zgartirish kiritilgan taqdirdagina mehnat sharti o'zgartirilgan deb hisoblanadi.

Masalan, O'zbekiston Respublikasining 2014-yil 20-yanvardagi O'RQ-365-sonli "O'zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida"gi qonuni bilan Mehnat kodeksiga yangi – 69¹-modda kiritilgan bo'lib, unga ko'ra sudyalik lavozimiga saylanganligi yoki tayinlanganligi tufayli ishdan ozod qilingan xodimlarga ularning vakolatlari tugaganidan keyin sudyalik lavozimiga saylanishiga yoki tayinlanishiga qadar egallab turgan avvalgi ishi (lavozimi) beriladi, bunday ish (lavozim) mavjud bo'lmaganda esa, avvalgisiga teng boshqa ish (lavozim) berilishi nazarda tutilgan.

Mehnat shartnomasi taraflaridan birining talabi bilan mehnat shartlarini o'zgartirishga O'zR MK 89 va 90-moddalarida nazarda tutilgan hollarda yo'l qo'yiladi. Jumladan, ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartlarini o'zgartirish (O'zR MK 89-moddasi)ga ko'ra ish beruvchi xodimning roziligisiz mehnat shartlarini o'zgartirishiga faqat texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarganligi, basharti bunday o'zgarishlar xodimlar soni yoki ishlar xususiyatining o'zgarishiga olib kelishi oldindan aniq bo'lgan hollardagina yo'l qo'yiladi. Demak, mehnat shartlari boshqa sabablarga ko'ra o'zgartirilgan bo'lsa, bunday hollarda ish beruvchining harakatlari g'ayriqonuniy hisoblanadi.

Mazkur moddaga ko'ra, mehnat shartlari o'zgartirilayotganda xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilishga qaratilgan kafolatlar nazarda tutilgan bo'lib, ularga quyidagilarni:

- ish beruvchi ayrim toifadagi xodimlar uchun mehnat shartlarini o'zgartirish xususida korxonadagi xodimlarning vakillik organlari bilan oldindan maslahatlashib olishi lozimligi;

- ish beruvchi mehnat shartlaridagi bo'lajak o'zgarishlar haqida xodimni kamida ikki oy oldin yozma ravishda ogohlantirib tilxat olishi shart. Ko'rsatilgan muddatni qisqartirishga faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yilishi;

- ko'pchilik xodimlar guruhi uchun mehnat shartlari noqulay tarzda o'zgargan taqdirda, ish beruvchi mahalliy mehnat organiga bunday o'zgartirishlarning sababi haqida ma'lumot berishi shartligi;

- xodim bilan mehnat shartnomasi yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etgani sababli bekor qilinishi mumkin. Bunday hollarda xodimga o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanishi kerakligi;

- xodim ish beruvchi tomonidan mehnat shartlari o'zgartirilgani haqida sudga shikoyat qilishga haqli ekanligi;

- nizoni ko'rish vaqtida ish beruvchining zimmasiga avvalgi mehnat shartlarini saqlab qolish imkoniyati yo'qligini isbotlab berish majburiyatining yuklatilishini kiritish mumkin.

Mehnat shartnomasi yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etgani sababli bekor qilingan (O'zR MKning 89-moddasi, to'rtinchi qismi) hollarda moddiy madad berish uchun quyidagi qo'shimcha kafolatlar berilishi nazarda tutilgan:

- mehnat shartlarini xodimning rozilgisiz, faqat O'zR MK 89-moddasining birinchi qismida nazarda tutilgan holatlar mavjud bo'lgan taqdirda o'zgartirish mumkin;

- ish qidirish davrida ikki oydan ortiq bo'lmagan davr mobaynida xodimlarning o'rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi, bunda xodimga to'langan bir oylik ishdan bo'shatish nafaqasi ham qo'shib hisobga olinadi;

- xodimlar mehnat shartnomasi bekor qilingan kundan boshlab o'n kalendar kun mobaynida mahalliy mehnat organida ish qidirayotgan shaxs sifatida ro'yxatdan o'tgan bo'lsalar, mahalliy mehnat

organi bergan ma'lumotnomaga binoan uchinchi oy uchun ham oldingi ish joylaridan o'rtacha ish haqi olish huquqiga ega bo'la-dilar;

– mazkur asos bo'yicha Mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimlarga uch oy mobaynida maqbul keladigan ish topib berilmagan taqdirda, ular ishsiz deb e'tirof etiladilar;

– mehnat shartnomasi bekor qilingandan keyin o'n kun ichida mahalliy mehnat organida ro'yxatga olingan va kasbi bo'yicha qayta o'qitilayotgan yoki ishlab chiqarishdan ajralgan holda malakasini oshirayotgan xodimlarga qonun hujjatlarida nazarda tutilgan tartibda va miqdorlarda stipendiya to'lanadi;

– ish beruvchi bankrot deb topilgan hollarda, u bilan mehnat munosabatlarida bo'lgan xodimlar ish haqi va o'zlariga tegishli boshqa to'lovlar xususida boshqa barcha kreditorlarning talablariga nisbatan imtiyozli huquqdan foydalanadilar.

Ikki oylik ogohlantirish muddati o'tgunga qadar xodimning roziligisiz yangi mehnat shartlarining kiritilishi ish beruvchi tomonidan mehnat qonunining buzilishi sifatida baholanishi mumkin. Agar ish beruvchi ogohlantirish kunidan boshlab ikki oy o'tgunigacha yangi mehnat shartlarini xodimning roziligisiz joriy etsa, xodim yangi mehnat shartlarida ishlashni rad etib, tegishli ogohlantirish muddati o'tgunicha ilgari shartlarda ishlashni talab qilishga haqlidir. Bunday rad etish xodimning huquqi bo'lganligi uchun bu xodim tomonidan mehnat vazifalarining buzilishi sifatida baholanishi mumkin emas.

Savol: *Korxonamiz rahbariyati meni yangi ishlab chiqarish texnologiyasida o'zgarish bo'lganligi uchun korxonada bir smenadagi ish vaqti qisqartirilganligi, shunga muvofiq ish haqi ham kamaytirilganligi haqida xabar berdi. Ish beruvchi bunday o'zgarishlarni men bilan xodim sifatida maslahatlashmasdan turib mustaqil amalga oshira oladimi?*

Javob: *Ha, amalga oshira oladi. Agar bunday o'zgarishlar haqiqatdan ham ishlab chiqarish texnologiyalarining o'zgarishi bilan bog'liq bo'lsa, sizning rahbariyatingiz O'zR MK 89-moddasi birinchi qismi talablariga muvofiq, harakat qilmoqda, unga ko'ra, xodimning roziligisiz mehnat shartlarini o'zgartirishga faqat tex-*

nologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarganligi, bosharti bunday o'zgarishlar xodimlar soni yoki ishlar xususiyatining o'zgarishiga olib kelishi oldindan aniq bo'lgan hol-lardagina haqli bo'ladi.

Mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda, xodim ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqli ekanligi O'zR MK 90-moddasida belgilab qo'yilgan. Demak, muayyan holatlar mavjud bo'lgan taqdirda xodim mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qila olishi, ish beruvchi esa bu talabni bajarishi shart bo'lib hisoblanadi.

Bunday holatlarga O'zR MK 229-moddasiga muvofiq, ish beruvchi uchun homilador ayolning yoki o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayolning, shu jumladan, homiyligida shunday bolasi bor ayolning ularga to'liqsiz ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasi belgilash to'g'risidagi takliflarini bajarish majburiy hisoblanishini misol qilib keltirishimiz mumkin. Yana bir holatda korxonada ikkinchi guruh nogironligi belgilangan, biroq TMEKning mehnat tavsiyasiga muvofiq, u bajaradigan ish sog'lig'ining holatiga ko'ra unga zararli emas topilgan. Mazkur holda ish beruvchi bunday xodimga:

mehnatga haq to'lash kamaytirilmagan holda ish vaqtining haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmaydigan qisqartirilgan muddati o'rnatishi;

o'ttiz kalendar kundan kam bo'lmagan muddat bilan yillik uzaytirilgan asosiy ta'til berishi;

TMEK tavsiyalariga muvofiq, boshqa mehnat shartlarini o'zgartirishi ham talab etiladi.

Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi arizasi berilgan kundan e'tiboran 3 kundan kechiktirmay ish beruvchi tomonidan ko'rib chiqilishi lozim.

Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi talablari rad etilgan taqdirda, ish beruvchi unga rad etishning sababini yozma shaklda ma'lum qilishi kerak.

Xodimga uning talablarini rad etish sabablarini ma'lum qilmaslik xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish rad etilganligi xususida

shikoyat qilishi uchun to‘siq bo‘la olmaydi.

6.1. Boshqa ishga o‘tkazish

Boshqa ishga o'tkazish deganda xodimning mehnat vazifasi o'zgartirilishi, ya'ni unga bir korxonada doirasida boshqa mutaxassislik, malaka yoxud lavozim bo'yicha ish topshirilishi tushuniladi

O‘zR MK 92-moddasida boshqa ishga o‘tkazishning umumiy tushunchasi berilgan bo‘lib, unga ko‘ra mehnatning muhim shartlaridan biri, ya‘ni xodimning mehnat vazifasi o‘zgartiriladi.

Demak, boshqa ishga o‘tkazish deganda, xodimning mehnat vazifasi o‘zgartirilishini, ya‘ni unga bir korxonada doirasida boshqa mutaxassislik, malaka yoxud lavozim bo‘yicha ish topshirilishi tushuniladi.

Boshqa ishga o‘tkazish faqat bir korxonada doirasida amalga oshiriladi va bir korxonadan boshqa korxonaga ishga o‘tkazishga yo‘l qo‘yilmaydi. Faqat qonunchilikda ko‘zda tutilgan hollardagina boshqa korxonaga yoki tashkilotga ishga o‘tkazish mumkin.

Jumladan, O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2003-yil 11-martdagi 128-son qarori bilan tasdiqlangan “Muqobil xizmatni tashkil etish va O‘zbekiston Respublikasi fuqarolarining uni o‘tashi tartibi to‘g‘risida”gi Nizomda ko‘rsatilgan alohida hollarda, ya‘ni:

– xodimlar soni (shtati) o‘zgarishiga yoki ish xususiyati o‘zgarishiga, yoxud korxonaning tugatilishiga olib kelgan texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar, ish hajmlarining qisqarishi;

– falokatlar, halokatlar, tabiiy ofatlar va favqulodda hodisalarni tugatish bo‘yicha ishlarni bajaruvchi korxonalar, tashkilotlar va muassasalarni butlash zaruriyati bo‘lgan hollarda muqobil xizmat xizmatchilarini muqobil xizmat o‘taladigan boshqa korxonalar, tashkilotlar, muassasalarga o‘tkazishga yo‘l qo‘yiladi.

Xodimga mehnat shartnomasida belgilab qo‘yilgandan boshqa malaka talab qilinadigan ishni topshirish ham boshqa ishga o‘tkazish

deb hisoblanadi. Shu bilan birga, xodimga mehnat shartnomasida shart qilib belgilangan xizmat vazifasi doirasiga kiradigan turli malakaga doir ishning topshirilishi boshqa ishga o'tkazish deb hisoblanmaydi.

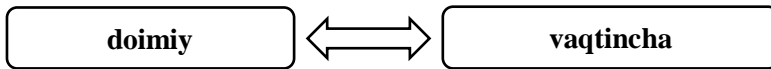
Boshqa ishga o'tkazish kimning tashabbusi bilan amalga oshirilayotganligidan kelib chiqib, barcha boshqa ishga o'tkazishlarni uch guruhga bo'lish mumkin:

1) mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bo'yicha vaqtincha boshqa ishga o'tkazish;

2) xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish;

3) ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish.

Boshqa ishga o'tkazish muddatiga qarab ikki turga bo'linadi:



Barcha doimiy boshqa ishga o'tkazishlarga faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi. Mazkur qoidadan istisno nazarda tutilmagan bo'lib, doimiy boshqa ishga o'tkazishda xodim shu ishga o'tkazilgan kun ko'rsatilishining o'zi kifoya bo'ladi.

Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuv bo'yicha vaqtincha boshqa ishga o'tkazishda boshqa ishga o'tkazishning aniq vaqti ko'rsatib qo'yiladi. Boshqa ishga o'tkazish muddati tugagach, ish beruvchi xodimga uning avvalgi ishini berishi shart bo'lib hisoblanadi.

6.2. Xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish

Xodimning vaqtincha boshqa ishga o'tkazish haqidagi iltimosi uzrli sabablar tufayli kelib chiqqan bo'lsa va bunday ish korxonada mavjud bo'lsa, ish beruvchi tomonidan qanoatlantirilishi kerak. Jumladan, ish beruvchi O'zR MKning 226-moddasi talablaridan kelib chiqqan holda, tibbiy xulosaga muvofiq ular avvalgi ishlaridagi o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda quyidagi ishlarga o'tkazilar:

- yengilroq ishga;
- noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan holi bo'lgan ishlarga.

Bundan tashqari, homilador ayolga yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillari ta'siridan holi bo'lgan ish berish masalasi hal etilguncha, shu sababli ishga chiqmagan barcha ish kunlari uchun o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etiladilar.

Bundan tashqari ish beruvchi tibbiy xulosa asosida ikki yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar avvalgi ishini bajarishi mumkin bo'lmagan taqdirda, bolasi ikki yoshga to'lgunga qadar avvalgi ishidagi o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan holi bo'lgan ishga o'tkazishlari shart (O'zR MKning 227-moddasi).

Ish beruvchi xodimlarning roziligi bilan tibbiy xulosaga mu-vofiq, vaqtincha sog'lig'i holatiga ko'ra yengilroq yoki noqulay ishlab chiqarish omillarining ta'siridan holi bo'lgan ishga o'tkazishi shart. Bunda ikki haftagacha xodimlarning avvalgi o'rtacha oylik ish haqi saqlanadi.

Sil kasalligi yoki kasb kasalligiga chalinganligi sababli kamroq haq to'lanadigan boshqa ishga vaqtincha o'tkazilgan xodimlarga shu ishga o'tgan vaqt uchun, lekin ikki oydan ortiq bo'lmagan muddat davomida kasallik varaqasi bo'yicha yangi ishda beriladigan ish haqiga qo'shilganda xodimning avvalgi ishidagi to'liq ish haqidan oshib ketmaydigan miqdorda nafaqa to'lanadi. Bundan tashqari kasallik varaqasida ko'rsatilgan muddatda ish beruvchi boshqa ish topib berolmagan bo'lsa, u holda shuning oqibatida bekor o'tgan kunlar uchun nafaqa umumiy asoslarda to'lanadi.

Ikki holatda, ya'ni ish bilan bog'liq holda mehnatda mayib bo'lganligi yoki sog'lig'iga boshqacha tarzda shikast yetkazilganligi munosabati bilan xodimlar vaqtincha kamroq haq to'lanadigan ishga o'tkazilganlarida avvalgi ish haqi bilan yangi ishda oladigan ish haqi o'rtasidagi farqi to'lanadi. Bunday farq mehnat qobiliyati tiklangunga qadar yoki nogironligi belgilangunga qadar to'lanadi.

6.3. Ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o'tkazish

Ish beruvchi tomonidan xodimni uning rozilgisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga ikki holatda qo'l qo'yiladi:

- 1) ishlab chiqarish zaruriyati;
- 2) bekor turib qolinishi munosabati bilan.

Xodim sog'lig'iga to'g'ri kelmaydigan boshqa ishga o'tkazilishi mumkin emas. Xodim vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgan davrda unga bajarayotgan ishiga qarab, lekin avvalgi o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ish haqi to'lanadi.

Boshqa ishga o'tkazish muddatining chegarasi, mehnatga to'lanadigan haqning aniq miqdorlari, shuningdek, ishlab chiqarish zaruriyati deb hisoblanadigan holatlar jamoa shartnomasida ko'rsatiladi, agar u tuzilmagan bo'lsa, ish beruvchi tomonidan xodimlarning vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Mazkur masalalar yuqorida ko'rsatib o'tilgan tartibda hal etilmagan taqdirda, ish beruvchi tomonidan xodim roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga yo'l qo'yilmaydi.

Savol: Men fizika-matematika fakultetining kafedra mudiri bo'lib ishlayman. Universitetimiz rektori avvalgi dekan ishdan bo'shagani va yaqinda sessiya boshlanganligi uchun ish ko'pligi sababli meni fakultet dekani lavozimiga o'tkazayotganini aytdi. Men buni rad qilishim mumkinmi, rektor mening roziligimsiz meni bir ishdan boshqasiga o'tkaza oladimi?

Javob: Ha, Siz rad qilish huquqiga egasiz. Umumiy qoidaga ko'ra, bir ishdan boshqasiga o'tkazish Mehnat shartnomasi tomonlarining roziligi bilan amalga oshiriladi. Ushbu qoida ham doimiy, ham vaqtincha boshqa ishga o'tkazishga nisbatan qo'llaniladi hamda qonunchilikda boshqacha tartib belgilanmagan bo'lsa, barcha hollarda tatbiq etiladi.

“Ish joyi” hamda “ishni bajarish joyi” tushunchalarini ajratib olish muhimdir. Ish joyi deganda xodim ishlaydigan korxonaga tushunilsa, ishni bajarish joyi deganda, xodim bevosita o'z mehnat vazifalarini bajaradigan joyi (sex, bo'lim, uchastka, boshqa bo'linma) tushuniladi. Mehnat shartnomasida ishni bajarish joyini o'zgartirishda xodimning roziligini olish shartlashib olinmagan bo'l-sa, bu o'zgartirish mehnat shartlarini o'zgartirish deb hisoblanmaydi va bu haqda xodim bilan kelishish talab qilinmaydi.

Savol: Agar men boshqa sexga ishga o'tishni rad etsam, meni ishlab chiqarish texnologiyasi o'zgarayotganligi sababli tugatila-yotgan korxonamizdan ishdan bo'shatishlari mumkinmi?

Javob: Mumkin, agar siz yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etsangiz, sizga O‘zR MKning 89-moddasi to‘rtinchi qismi tatbiq etiladi, unga ko‘ra, xodim bilan mehnat shartnomasi yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etganligi sababli bekor qilinishi mumkin, bunda xodimga o‘rtacha oylik ish haqidam kam bo‘lmagan miqdorda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi.

6.4. Mehnat shartnomasini o‘zgartirishni rasmiylashtirish

Doimiy boshqa ishga o‘tkazish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi. Buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o‘zgarishlar asos bo‘ladi.

Doimiy boshqa ishga o‘tkazish haqidagi buyruq mehnat shartnomasiga kiritilgan o‘zgarishlarning mazmuniga to‘la muvofiq holda chiqariladi va xodimga ma‘lum qilinib, tilxat olinadi.

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish uning muddati ko‘rsatilgan holda buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

Buyruq chiqarish uchun:

– mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga binoan hamda xodimning tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun uning arizasi;

– homilador ayollarni va ikki yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun esa ularning arizasi va tibbiy xulosa;

– xodimni ish beruvchining tashabbusi bilan vaqtincha boshqa ishga o‘tkazish haqida buyruq chiqarish uchun ishlab chiqarish zaruriyati yoki ishda bekor turib qolish faktining mavjudligi asos bo‘ladi.

Vaqtincha boshqa ishga o‘tkazishlar mehnat shartnomasida aks ettirilmaydi.

Doimiy boshqa ishga o‘tkazish to‘g‘risida xodimning mehnat daftarchasiga ma‘lumotlar yozilishi shart. Xodimning iltimosiga ko‘ra, mehnat daftarchasiga vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan davrlar haqidagi yozuvlar ham kiritilishi mumkin.

Mehnat shartlarini o‘zgartirish, shuningdek, ish joyini o‘zgartirish ish beruvchining buyrug‘i bilan rasmiylashtiriladi.

Mehnat shartnomasida nazarda tutilgan mehnat shartlarini o'zgartirish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgartishlar asos bo'ladi.

Mehnat shartnomasida muayyan ishni bajarish joyi aniq ko'rsatib qo'yilgan hollarda ish joyini o'zgartirish haqida buyruq chiqarish uchun xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasiga kiritilgan o'zgartishlar asos bo'ladi.

Xodim boshqa ishga o'tishdan bosh tortgan taqdirda, mehnat shartnomasi umumiy asoslarda bekor qilinadi.

Savol: *Men qurilish kombinatida payvandlovchi bo'lib ishlar edim, yaqinda esa meni montajchi lavozimiga tayinlashdi. Oylik ish haqi yuqori, lekin men malakamni yo'qotmoqchi emasman. Men ish beruvchining qaroriga e'tiroz bildirishim mumkinmi?*

Javob: *Ha, mumkin. Mehnat kodeksining 92-moddasi birinchi qismida boshqa doimiy ishga o'tkazishga (xodimning mehnat vazifalarini o'zgartirishga), unga boshqa mutaxassislik, malaka, lavozimga oid ishni topshirishga, faqat uning roziligi bilan yo'l qo'yilishi mumkinligi aks ettirilgan. Shunga asosan, e'tirozingizni bildirishingiz, agar e'tirozingiz e'tiborga olinmasa, sudga yoki Davlat mehnat inspeksiyalariga yoki kasaba uyushmasi qo'mitasiga murojaat etishingiz mumkin.*

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Mehnat shartlarini o'zgartirishning umumiy qoidasi bo'lib, ular qaysi tartibda belgilangan bo'lsa, shunday tartibda amalga oshiriladi.

Mazkur normani mehnat qonunchiligi normalarini qo'llagan holda tahlil qiling.

2. Mehnat shartnomasi yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etgani sababli bekor qilingan (O'ZR MKning 89-moddasi, to'rtinchi qismi) hollarda moddiy madad berish uchun quyidagi qo'shimcha kafolatlar berilishi nazarda tutilgan.

Ushbu kafolatlarni sanab o'ting.

3. Xodimga mehnat shartnomasida belgilab qo'yilgandan boshqa malaka talab qilinadigan ishni topshirish ham boshqa ishga o'tkazish deb hisoblanadi.

Mazkur normani mehnat qonunchiligi normalarini qo'llagan

holda tahlil qiling.

4. Xodim qancha muddatga boshqa ishga o'tkazilishidan kelib chiqqan holda, doimiy yoki vaqtincha boshqa ishga o'tkazishlar ekanligi aniqlanadi.

Boshqa ishga o'tkazishlar tartibiga mehnat qonunchiligi normalaridan kelib chiqqan holda baho bering.

5. Ish beruvchi tomonidan xodimni uning roziligisiz vaqtincha boshqa ishga o'tkazishiga ishlab chiqarish zaruriyati yoki bekor turib qolinishi munosabati bilan qo'l qo'yiladi.

Mazkur normaga mehnat qonunchiligi normalarini qo'llagan holda baho bering.

Mavzu yuzasidan kazuilar:

1. Subanov korxonaga iqtisodchi lavozimiga ishga qabul qilingan edi. Tegishli yilning 3-yanvaridagi buyruq bilan Subanovning roziligisiz uni korxonaning bosh iqtisodchisi lavozimiga o'tkazildi. Korxonah rahbari boshqa ishga o'tkazish bilan xodimning ahvoli faqat yaxshilanganligi, ya'ni uning ish haqi 10 foizga oshganligi sababli xodimning roziligi talab qilinmasligini aytib, Subanovning o'z lavozimiga qaytarishlarini so'rab yozgan arizasini ko'rib chiqishdan bosh tortdi. Subanov bunday boshqa ishga o'tkazishdan norozi bo'lib, Mehnat nizolari komissiyasiga murojaat qildi.

Vaziyatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

2. "Chuqur" avto xo'jalik boshlig'i buyrug'i bilan yengil avtomashina haydovchisi Mananov avtobus haydovchisi lavozimiga o'tkazildi. Mananov avtobus haydovchisi lavozimida ishlashdan bosh tortdi va uni yengil avtomashina haydovchisi lavozimiga o'tkazishlarini talab qilib, ariza bilan murojaat qildi. Rahbarning buyrug'i ijrosini bajarishdan bosh tortganligi sababli, Mananov 5 oyga yuk tashuvchi ishiga o'tkazildi.

Mazkur vaziyatda ish beruvchining harakatlariga huquqiy baho bering.

7-MAVZU. MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISH TUSHUNCHASI VA UMUMIY ASOSLARINING TASNIFLANISHI

Mehnat shartnomasini bekor qilish keng tushuncha bo'lib, u avvalo mehnatga oid huquqiy munosabatlarning tugatilishini bildiradi. Odatda, bunday munosabatlar ijtimoiy hayotda yuzaga kelgan turli holatlar tufayli bekor qilinadi va ular mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari deb ataladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish tushunchasining mazmuni barcha holatlarni, shu jumladan, xodimning vafoti munosabati bilan uning bekor qilinishini ham o'z ichiga qamrab oladi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish sabablarining asosiy ro'yxati O'zR MKning 97-moddasida keltirilgan bo'lib, unga binoan mehnat shartnomasi:

- 1) taraflarning kelishuviga ko'ra;
- 2) taraflardan birining tashabbusiga binoan, ya'ni xodimning tashabbusiga ko'ra, O'zR MKning 99-moddasi yoki ish beruvchining tashabbusiga ko'ra, O'zR MK 100-moddasining ikkinchi qismi;
- 3) muddatning tugashi bilan (O'zR MKning 105-moddasi);
- 4) taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra (O'zR MKning 106-moddasi);

5) mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra;

6) yangi muddatga saylanmasdan (tanlovdan o'tmasdan) qolinishi yoxud saylanishda (tanlovda) ishtirok qilishni rad etish munosabati bilan bekor qilinishi mumkin.

Mehnat shartnomasini bekor qilishning O'zR MKning 97-moddasida bayon etilgan ayrim asoslari faqat shu moddada keltirilgan. Shunday asoslarga:

- taraflarning kelishuvi (O'zR MK 97-moddasining 1-bandi);
- mehnatga oid munosabatlarning mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra bekor qilinishi (O'zR MK 97-moddasining 5-bandi);

- yangi muddatga saylanmaganlik (tanlov bo'yicha o'tmaganlik) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etganlik (O'zR MK 97-moddasining 6-bandi) kiradi.

O'zR MK 97-moddasining boshqa barcha bandlari (2, 3 va 4) mazkur kodeksning mehnat shartnomasini bekor qilishning boshqa asoslarini nazarda tutuvchi mustaqil moddalariga asoslanadi. Bu hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruqda O'zR MK 97-moddasining 2, 3 va 4-bandlari emas, balki O'zR MK 97-moddasiga ko'ra havola qilingan moddalar va ularning bandlarini asos qilib ko'rsatish lozim bo'ladi.

Taraflar kelishuviga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish. Ushbu asosga binoan mehnat shartnomasining barcha turlari (ham ma'lum muddatga, ham nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomalari) istalgan vaqtda bekor qilinishi mumkin. Mazkur asosga ko'ra, mehnat shartnomasi bekor qilinganda ish beruvchining buyrug'ida O'zR MKning 97-moddasi 1-bandi qayd qilinadi.

O'zR MK 97-moddasining 2-bandi mehnat shartnomasi taraflardan biri, ya'ni xodim yoki ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilinishi mumkinligi nazarda tutilgan bo'lib, u havola xarakterga ega. Shu sababli ham mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan bekor qilish haqidagi buyruqda O'zR MKning 97-moddasi 3-bandga emas, balki O'zR MK 99-moddasiga asoslangan holda rasmiylashtiriladi. Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinayotgan bo'lsa, buyruq O'zR MKning 100-moddasining ikkinchi qismiga asoslangan holda rasmiylashtiriladi.

O‘zR MKning 97-moddasi 4-bandi taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar bo‘yicha mehnat shartnomasini bekor qilinishi mumkinligini ko‘rsatadi, lekin bu holatlarni ko‘rsatib o‘tmaydi. Mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar bo‘yicha bekor qilinishida O‘zR MKning 106-moddasida belgilab qo‘yilgan tegishli bandlariga asoslanish kerak bo‘ladi. Demak, mazkur moddada nazarda tutilgan asoslardan biri mavjud bo‘lgan taqdirda mehnat shartnomasining bekor qilinishi O‘zR MK 106-moddasining mazkur bandiga asoslangan holda amalga oshiriladi. Masalan, xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda mehnat shartnomasi O‘zR MK 106-moddasining 1-bandiga binoan bekor qilinadi.

O‘zR MKning 97-moddasida ayrim xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini alohida hollarda bekor qilishning qo‘shimcha asoslari ham ko‘rsatilgan. Bular jumlasiga:

- mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslariga ko‘ra bekor qilinishi;
- yangi muddatga saylanmaganligi (tanlov bo‘yicha o‘tmaganligi) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan bekor qilinishi kiradi.

O‘zR MKning 97-moddasi 5-bandida, asosan, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan asoslarga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilinishi mumkinligi nazarda tutilgan. Mehnat shartnomasi mazmuniga bunday shartning kiritilishiga faqatgina qonunchilik bilan to‘g‘ridan to‘g‘ri ko‘rsatilgan hollarda yo‘l qo‘yiladi. Bular sirasiga korxonada rahbari, uning o‘rinbosarlari, bosh buxgalter bilan korxonada bosh buxgalter lavozimi bo‘lmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuziladigan mehnat shartnomalarini kiritish mumkin.

O‘zR MKning 97-moddasi 6-bandiga asosan, xodim yangi muddatga saylanmaganligi (tanlov bo‘yicha o‘tmaganligi) yoxud saylanishda (tanlovda) qatnashishni rad etganligi munosabati bilan bekor qilinishi nazarda tutilgan (masalan, oliy ta‘lim muassasalari professor-o‘qituvchilari har 5 yilda tanlovdan o‘tishlari belgilangan). Mazkur asosga ko‘ra, mehnat shartnomasi bekor qilinganda ish beruvchi buyruqda O‘zR MKning 97-moddasi 6-bandiga hamda tanlovdan

o'tishni tartibga soluvchi tegishli normativ-huquqiy akti asos qilib ko'rsatadi.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. O'zR MKning 97-moddasi mehnat shartnomasini bekor qilishning umumiy asoslari ro'yhatini nazarda tutadi.

Ularni sanab bering. Ularni qaysi asoslarga ko'ra tasniflash mumkin?

2. O'zR MKning 97-moddasida ayrim xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini alohida hollarda bekor qilishning qo'shimcha asoslari ham ko'rsatilgan.

Ularni izohlab bering.

Mavzu yuzasidan kazuslar:

1. "Fazo" xususiy korxonasi moliya-reja bo'limi inspektori O'lmasov bilan joriy yilning 16-sentabr kuni mehnat shartnomasini 25-sentabr kuni bekor qilish haqida ikkala taraf kelishib olishdi. Oradan 4 kun o'tgach, ya'ni 20-sentabr kuni, O'lmasov ishdan bo'shsh fikridan qaytganligini aytib, arizani qaytarib berishlarini so'radi. Unga kadrlar bo'limida arizani qaytarib olish huquqi yo'qligini, bu masala faqatgina rahbar roziligi bilan hal etilishi mumkinligini aytishdi. Bu javobdan qoniqmagan O'lmasov advokatga murojaat qildi.

Vaziyatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

2. Vorisova Pedagogika universitetida dotsent lavozimida ishlaydi. Joriy yilda uning egallab turgan dotsentlik lavozimiga tanlov e'lon qilindi. Tanlovda qatnashib, yetarli ovozga ega bo'lmaganligi sababli, u bilan Mehnat shartnomasi O'zR MKning 97-moddasi 6-bandi bilan bekor qilindi. Vorisova uning ikki yoshli farzandi borligini va shu sababli u bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishi mumkin emasligini ko'rsatib, universitet kasaba uyushmasiga ariza bilan murojaat qildi.

Vaziyatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

8-MAVZU. XODIM TASHABBUSI BILAN MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISH

O‘zR MK 99-moddasining birinchi qismiga muvofiq xodim no-muayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham muddati tugagunga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham ikki hafta oldin ish beruvchini yozma ravishda ogohlantirib, bekor qilishga haqlidir.

Demak, mazkur moddaga asosan mehnat shartnomasini bekor qilishga quyidagi umumiy talablar qo‘yilgan:

birinchidan, xodim tomonidan faqat yozma ariza berilishi (og‘-zaki murojaat qilinishi asosida mehnat shartnomasini bekor qilishga yo‘l qo‘yilmaydi);

ikkinchidan, arizaning mazmuni xodim haqiqatan ham mehnat shartnomasini bekor qilishni istayotganligini ifodalishi kerakligi;

uchinchidan, xodim mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi arizasini kadrlar bo‘limiga, konselyariyaga, bo‘lim boshlig‘iga, korxonah rahbariga berishi mumkinligi.

Ariza ishga qabul qilish huquqiga ega bo‘lgan mansabdor shaxs nomiga yoziladi. Bundan tashqari, ariza shaxsan xodim tomonidan imzolalanib, u yozilgan sana qo‘yiladi. Barcha hollarda arizani qabul qilib olgan mansabdor shaxslar uni ishga qabul qilish huquqiga ega

Arizani ish beruvchi olgan kun ariza berilgan kun hisoblanadi. Agar ariza aloqa xizmati orqali jo‘natilgan bo‘lsa, muddat u yozilgan yoki jo‘natilgan kundan emas, balki aloqa bo‘limidan olinganidan keyingi kundan

bo'lgan mansabdor shaxsga zudlik bilan yetkazishlari shart. Arizani qabul qilmaslikka yo'l qo'yilmaydi.

Xodimning o'z tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi ariza xodimning ta'tilda bo'lgan davrida, vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida, xodim xizmat safarida bo'lgan davrida ham berilishi mumkin. Bu davrlar xodim tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi ogohlantirish muddatiga kiritiladi.

Ikki haftalik muddat deyilganda kalendar haftalar nazarda tutiladi, ya'ni kalendar bo'yicha 14 kun bo'ladi. Kalendar bo'yicha hisoblanadigan haftalar yoki kunlar muddatiga ishlanmaydigan kunlar ham qo'shiladi. O'zR MK 13-moddasiga muvofiq, mehnat shartnomasining bekor qilinishi to'g'risidagi ogohlantirish muddati ariza berilgan kunning keyingi kunidan boshlab hisoblanadi. Ogohlantirish muddatining so'nggi kuni ishlanmaydigan kunga to'g'ri kelsa, undan keyin keladigan birinchi ish kuni muddat tugaydigan kun deb hisoblanadi.

***Masalan:** xodim 14-fevral kuni ariza berdi. Demak, ikki haftalik muddatning o'tishi 15-fevraldan hisoblanadi. 28-fevral oxirgi ish kuni bo'lib hisoblanadi.*

***Savol:** Men uzoq vaqt ish qidirganimdan keyin, shu yilning iyun oyida bir kompaniyaga ishga joylashdim. U yerda to'rt oy ishladim, ishdan bo'shashim mumkinmi?*

***Javob:** O'zR MKning 99-moddasiga ko'ra, xodim mehnat shartnomasini istagan paytda ikki hafta oldin ish beruvchini yozma ravishda ogohlantirib bekor qilishga haqlidir.*

Shu sababli, siz o'z xohishingizga ko'ra ishdan bo'shatish haqida ariza yozib, ikki hafta ishlab berib ishdan bo'shatingiz mumkin.

Mazkur asos bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilishiga xodimning xohishi emas, balki ish beruvchining xodimni ariza berishga majburlagan g'ayriqonuniy xatti-harakati sabab bo'lgan bo'lsa (masalan, aldash, majburlash, do'q-po'pisa, mehnat sharoitlarini va unga haq to'lashni asossiz ravishda yomonlashtirish, ishdan g'ayriqonuniy chetlatish yoki g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazish va sh.k.), unda shartnomaning bekor qilinishi g'ayriqonuniy deb topiladi.

Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan ikki haftalik ogohlantirish muddatining qisqartirilishiga mehnat shartnomasini bekor qilish huquqi berilgan mansabdor shaxs o'rtasidagi kelishuvga binoan yo'l qo'yiladi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ariza berilganligiga qaramasdan, ogohlantirish muddati tugagunga qadar xodim o'z xizmat vazifalarini zarur darajada bajarib borishi va korxonada o'rnatilgan ichki mehnat tartibi qoidalariga rioya qilishi kerak. Xodim tomonidan qonunda belgilangan (ikki haftalik) yoki taraflarning kelishuviga binoan qisqartirilgan ogohlantirish muddati tugagunga qadar mehnat vazifalarining buzilishi ish beruvchi tomonidan xodimga nisbatan intizomiy jazo choralarini qo'llash uchun asos bo'lishi mumkin.

O'zR MK 99-moddasining to'rtinchi qismiga muvofiq, agar ogohlantirish muddati tugaganidan keyin xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va mehnatga oid munosabatlar davom etayotgan bo'lsa, xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi ariza o'z kuchini yo'qotadi, bunday holda mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. Bu qoida qonunda nazarda tutilgan ikki haftalik ogohlantirish muddati tugagan holda ham taraflarning kelishuvi bilan belgilangan qisqartirilgan ogohlantirish muddatida ham qo'llaniladi.

O'zR MKning 99-moddasi uchinchi qismiga muvofiq xodim ogohlantirish muddati davomida (shu jumladan, oxirgi ish kuni ham) yoki taraflar kelishuvi bo'yicha belgilangan ogohlantirish muddati davomida mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida bergan arizasini qaytarib olishga haqlidir. Qonun hujjatlarida xodim arizasini qaytarib olish uchun qaysi shaklda (og'zaki yoki yozma) murojaat qilishi lozimligi belgilab qo'yilmagan.

Xodimning mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi arizani qonunda belgilangan (ikki haftalik) yoki taraflarning kelishuviga

binoan qisqartirilgan ogohlantirish muddati tugagunigacha qaytarib olishini rad etish g'ayriqonuniy hisoblanadi. Jumladan, mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida buyruq chiqarib bo'lingani yoki mazkur ishga boshqa xodim taklif qilib qo'yilgani munosabati bilan arizani qabul qilishni rad etish mumkin emas.

Agar ogohlantirish muddati tugagandan keyin ham xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va mehnat munosabatlari davom etayotgan bo'lsa, xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi ariza o'z kuchini yo'qotadi, bunday holda mehnat shartnomasini shu arizaga muvofiq bekor qilishga esa yo'l qo'yilmaydi.

Bunda agar ogohlantirish muddati o'tgan bo'lsa, ish beruvchi xodimdan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida buyruq chiqarishini kutishni talab qila olmaydi.

Ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan bekor qilinishini hech qanday holatda ham kechiktirishiga yo'l qo'yilmaydi.

Masalan, xodim tomonidan o'z hisobida turgan moddiy boyliklarni topshirmaganligi, qarzi yo'qlik varaqasini imzolamaganligi, korxonaga qarzini to'lamaganligi, boshlangan ishlarini tugatmaganligi va h.k.

O'zR MKning 99-moddasi beshinchi qismiga binoan mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish haqidagi ariza u o'z ishini davom ettirishining imkoni yo'qligi bilan bog'liq bo'lsa, ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilishga majbur.

Mehnat shartnomasini xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilish unga qonun hujjatlari tomonidan kafolatlangan huquqlarni (o'quv yurtiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo'yiladigan lavozimga saylanganligi va boshqa hollar) ro'yobga chiqarish bilan bog'liq bo'ladi

Muddatli mehnat shartnomasida uni muddatidan oldin bekor qilganlik uchun taraflarning *neustoyka* to'lashi haqidagi o'zaro majburiyatlari nazarda tutilishi mumkin. Unga ko'ra, agar mehnatga oid

munosabatlar xodimning aybli xatti-harakatlari bilan bog'liq bo'lmagan asoslar bo'yicha (100-moddaning ikkinchi qismi 1, 2, 5 va 6-bandlari) ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingan bo'lsa, ish beruvchi xodimga neustoyka to'laydi; agar mehnatga oid munosabatlar xodimning tashabbusi bilan (99-modda), shuningdek, xodimning aybli xatti-harakatlari bilan (100-modda 2-qismining 3 va 4-bandlari) bog'liq asoslar bo'yicha bekor qilingan bo'lsa, xodim ish beruvchiga neustoyka to'laydi. Agar mehnat shartno-masida neustoykaning miqdori belgilab qo'yilmagan bo'lsa, taraflar uni to'lashdan ozod etiladi.

Neustoykaning miqdori ish beruvchi tomonidan xodimning manfaatlarini ko'zlab qilingan xarajatlariga, xodim ishlagan davr va boshqa holatlarga bog'liq holda turlicha bo'lishi mumkin.

Xodim to'laydigan neustoyka miqdori ish beruvchi to'laydigan neustoyka miqdoridan oshib ketishi mumkin emas.

Agar mehnat shartnomasi O'zR MKning 99-moddasi 5-qismida nazarda tutilgan hollarda (ishni davom ettirish imkoni yo'qligi sababli) xodim tashabbusi bilan bekor qilingan bo'lsa, u neustoyka to'lashdan ozod etiladi.

Taraflardan biri neustoyka to'lashdan bosh tortsa, uni undirish sud tartibida amalga oshiriladi (O'zR MKning 104-moddasi).

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish tartibi O'zR MKning 99-moddasida nazarda tutilgan.

Xodim tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda qanday kafolatlar nazarda tutilgan?

2. Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan ikki haftalik ogohlantirish muddatining qisqartirilishiga mehnat shartnomasini bekor qilish huquqi berilgan mansabdor shaxs o'rtasidagi kelishuvga binoan yo'l qo'yiladi.

Mazkur normani normativ-huquqiy hujjatlarni qo'llagan holda tahlil qiling.

3. Mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi ogohlantirish muddati davomida yoki taraflar kelishuvi bo'yicha belgilangan ogohlantirish muddati davomida xodim bergan arizani qaytarib olishga haqlidir.

Xodimning ushbu huquqining buzilishi oqibatlarini haqida mehnat qonunchiligiga asoslangan holda fikr yuriting.

4. Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish haqidagi ariza u o'z ishini davom ettirishining imkoni yo'qligi bilan bog'liq bo'lsa, ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilishga majbur.

Mazkur normani mehnat qonunchiligi normalarini hamda O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligini ta'minlashga qaratilgan qarorlari asosida tahlil qiling.

Mavzu yuzasidan kazuilar:

1. Toshkent shahar maktablaridan biri o'qituvchisi Bayramov bilan Mehnat shartnomasi uning tashabbusi bilan bekor qilindi. Mehnat shartnomasi bekor qilingan ikki hafta o'tgach, Bayramov tumanlararo fuqarolik ishlari bo'yicha sudga uni ariza yozishga maktab direktori majburlaganligini vaj qilib, ishga tiklash va ma'na-viy zararni qoplash bo'yicha da'vo arizasi bilan murojaat qildi.

Mazkur vaziyatga huquqiy baho bering.

2. Talabalar uyi boshlig'i joriy yilning 18-aprel kuni mehnat shartnomasini o'z tashabbusi bilan bekor qilishlarini so'rab, ariza berdi. Ammo 20-aprelda kasal bo'lib, yotib qoldi. Shunga qaramasdan ish beruvchi u bilan mehnat shartnomasini 2-may kuni bekor qildi. Ish beruvchining harakatlari qonuniymi?

Vaziyatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

9-MAVZU. MEHNAT SHARTNOMASINI ISH BERUVCHINING TASHABBUSI BILAN BEKOR QILISH

Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham muddati tugagunga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish asosli bo'lishi shart.

Mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilishning qonuniyligini ta'minlash uchun:

- O'zR MKning 100-moddasi ikkinchi qismida nazarda tutilgan sabablar (asoslar) mavjudligi;
- Mehnat shartnomasini bekor qilish uchun belgilangan tartibiga rioya qilinganligi zarur bo'lib hisoblanadi.

O'zR MK 100-moddasining ikkinchi qismiga muvofiq, mehnat shartnomasini beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishi faqat quyidagi sabablardan biri mavjud bo'lgan taqdirdagina asosli deb topiladi:

1) texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zga-

rishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi;

2) xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi yoki sog'lig'i holatiga ko'ra bajarayotgan ishiga noloyiq bo'lib qolishi;

3) xodimning o'z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganligi. Avval mehnat vazifalarini buzganligi uchun xodim intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yoxud unga nisbatan mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'sir choralari qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yil mobay-nida xodim tomonidan takroran intizomga xilof nojo'ya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi;

4) xodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzishlarining ro'yxati:

ichki mehnat tartibi qoidalari;

korxonada mulkdori bilan korxonada rahbari o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi;

ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan qo'llaniladigan intizom haqidagi nizom va ustavlar bilan belgilanadi.

Xodimning o'z mehnat vazifalarini buzishi qo'pol tusga egaligi yoki ega emasligi har bir muayyan holda sodir qilingan nojo'ya harakatning og'ir-yengilligiga hamda bunday buzish tufayli kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo'lgan oqibatlariga qarab hal etiladi;

5) o'rindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan, shuningdek, mehnat shartlariga ko'ra o'rindoshlik ishi cheklanishi sababli o'rindoshlar bilan mehnat shartnomasining bekor qilinganligi;

6) korxonada rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilgan Mehnat shartnomasi mulkdorning almashishi sababli bekor qilinganligi. Mazkur asos bo'yicha mehnat shartnomasini korxonada mulk qilib olingan kundan boshlab uch oy mobaynida bekor qilishga yo'l qo'yiladi. Xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri, mehnat to'g'risidagi qonunlar hamda boshqa normativ hujjatlarda

nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan vaqti, uzrli sabablarga ko'ra ishda bo'lmagan boshqa davrlari bu muddatga kiritilmaydi;

7) xodimning pensiya yoshiga to'lganligi, qonun hujjatlariga muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo'lganda.

O'zR MK 100-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan asoslar bo'yicha mehnat shartnomasini ish beruvchi tomonidan bekor qilinishiga umumiy talablar qo'yilgan bo'lib, ular quyidagilardan iboratdir.

1. Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga:

- xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida;
- mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan davrida yo'l qo'yilmaydi. Albatta, korxonada butunlay tugatilgan hollar bundan mustasno bo'lib hisoblanadi.

2. O'zR MKning 237-moddasi birinchi qismiga ko'ra, korxonaning butunlay tugatilish hollaridan tashqari, homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. Albatta, korxonaning butunlay tugatilishi hollarida mehnat shartnomasi ularni ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi.

3. Mehnat shartnomasini bekor qilishda jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish uchun kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining oldindan roziligini olish nazarda tutilgan bo'lsa, bunday rozilikni olmay turib uni bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi.

4. Quyidagi asoslar bo'yicha mehnat shartnomasi bekor qilinganda kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining roziligini olish talab etilmaydi:

- korxonada tugatilishi munosabati bilan;
- O'zR MKning 100-moddasi ikkinchi qismida nazarda tutilgan asoslardan biriga ko'ra;
- korxonada rahbari, uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa, bosh

buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mulkdorning almashishi sababli bekor qilinganda.

5. Alohida toifadagi xodimlar bilan mehnat shartnomasini mahalliy mehnat organining roziligini olmay turib ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishiga yo‘l qo‘yilmaydi. Bular qatoriga:

- o‘n sakkiz yoshga to‘lmagan xodimlarni;
- vakillik organlari tarkibiga saylangan va ishlab chiqarishdagi ishidan ozod etilmagan xodimlarni (ularning saylab qo‘yiladigan lavozimdagi vakolati tugaganidan keyin ikki yil davomida) kiritish mumkin.

Kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining yoki mahalliy mehnat organining mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi oldindan olingan roziligi bir oy muddat davomida kuchda bo‘ladi.

1. Xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish.

Xodimlarning soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish asosli bo‘lishi kerak. O‘zR MK mehnat shartnomasini mazkur asos bilan bekor qilinishiga yo‘l qo‘yiladigan muayyan sabablarni ham belgilab beradi.

Xodimlarning soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish sabablari:

- texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlar;
- ishlar hajmlarining qisqarishi;
- xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o‘zgarishi

Umuman korxonada yoxud uning tarkibiy bo‘linmalari ishini takomillashtirish maqsadida, shu jumladan, o‘sha hajmdagi ishni kam sonli xodimlar bajarishiga o‘tilishi bilan bog‘liq tadbirlar ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o‘zgarishlarga dalil bo‘lishi mumkin. Masalan, bo‘limlar, xizmat yoki boshqa bo‘linmalar tugati-

lishini nazarda tutuvchi yangi shtat ro'yxatining tasdiqlanishi, buning uchun boshqa kasb va malakadagi xodimlar talab qilinishi shunday dalillardir. Yangi shtat jadvalining qabul qilinganligi bu sababning tasdig'i bo'lib xizmat qilishi mumkin.

Korxonalar ish turining o'zgarishi, yangi mahsulot ishlab chiqarishga o'tilishi va sh.k. ishlab chiqarishni tashkil etishdagi o'zgarishlardan dalolat berishi mumkin.

Ish hajmlari qisqarishi xodimlarning soni (shtati) o'zgarishiga sabab bo'lgan holda ish beruvchida korxonalar yoxud uning tarkibiy bo'linmalarida haqiqatan ham ish hajmlari qisqarishi yuz berganligi, bu tegishli ishlarda band bo'lgan xodimlar soni kamaytirilishini talab qilganligini tasdiqlovchi dalillar bo'lishi kerak.

O'zR MK 100-moddasi ikkinchi qismining 1-bandi bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish tartibiga rioya qilinishi ish beruvchi tomonidan quyidagi vazifalarning bajarilishini ko'zda tutadi:

1) har bir xodimning bo'shatilajagi to'g'risida axborotni kamida ikki oy oldin mahalliy mehnat organi e'tiboriga yetkazish.

O'zR MK 102-moddasining yettinchi qismiga muvofiq, ish beruvchi, kamida ikki oy oldin har bir xodimning kasbi, mutaxassisligi, malakasi va mehnat haqi miqdorini ko'rsatgan holda bo'lajak ishdan ozod qilish to'g'risidagi ma'lumotlarni mahalliy mehnat organiga yetkazishi kerak. Bu vazifaning bajarilmasligi faqat inti-zomiy emas, balki ma'muriy huquqbuzarlik sifatida ham baholanadi. O'zbekiston Respublikasining Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi kodeksining 229-moddasiga binoan, mehnat shartnomasini bekor qilinishi to'g'risidagi axborotning o'z vaqtida berilmasligi mansab-dor shaxslarga eng kam ish haqining uch baravaridan besh bara-varigacha miqdorida jarima solinishiga olib keladi.

2) ommaviy ravishda ishdan ozod etish ehtimoli to'g'risida o'z vaqtida, lekin kamida ikki oy oldin tegishli kasaba uyushmasi organi yoki xodimlarning boshqa vakillik organiga axborot taqdim etadi va ishdan ozod etish oqibatlarini yengillashtirishga qaratilgan maslahatli ishlarni amalga oshirish.

Ish beruvchi O'zR MK 102-moddasining yettinchi qismi asosida xodimlarni ommaviy ravishda ishdan ozod etish jarayonida kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organiga tegishli axborotni taqdim etishga va bunday ozod etish oqi-

batlarini yumshatishga qaratilgan maslahatlashuvlarni o'tkazishga majbur.

3) kamida ikki oy oldin o'zining mehnat shartnomasini bekor qilish niyati borligi haqida xodimni yozma ravishda(imzo chektirib) ogohlantirib qo'yish yoki belgilangan tartibda teng miqdordagi pullik kompensatsiya bilan almashtirilishi mumkin.

Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida xodimni oldindan ogohlantirishdan asosiy maqsad shu muddatda o'ziga mos keladigan ish topib olishiga ko'maklashishdir.

4) O'zR MK 103-moddasining ishda qoldirilish uchun imtiyozli huquqni belgilash tartibiga qo'yiladigan talablarga rioya etish.

O'zR MK 103-moddasi birinchi qismiga binoan xodimlarning soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq quyidagi xodimlarga beriladi:

- malakasi yuqoriroq bo'lgan;
- mehnat unumdorligi yuqoriroq bo'lgan.

Razryad, klass, daraja, unvon, toifa va sh.k.lar malaka ko'rsatkichlari hisoblanadi. Umumiy qoidaga ko'ra, yuqoriroq malaka ko'rsatkichiga ega bo'lgan xodimlar boshqalarga nisbatan ishda qolish imtiyoziga ega hisoblanadilar.

Ishning miqdor ko'rsatkichlari (ishlab chiqarish normalarining, muayyan ish hajmlarining bajarilishi va sh.k.)dan dalolat beruvchi mehnat unumdorligi imtiyozli huquqning boshqa muhim ko'rsatkichi hisoblanadi. Ishda qoldirilishga bo'lgan imtiyozli huquq masalasini hal qilishda bajarilayotgan ishning miqdor va sifat ko'rsatkichlari umumlashtirib hisobga olinadi.

5) ishdan ozod etilayotgan xodimni uning roziligi bilan shu korxonaning o'zidagi boshqa ishga o'tkazish choralarini ko'rish. Mazkur asosga ko'ra, mehnat shartnomasini bekor qilish qonuniy bo'lishligining asosiy shartlaridan biri ish beruvchining ishdan bo'shab qolayotgan xodimni ishga joylashtirish vazifasini bajarishi hisoblanadi. Ishga joylashtirish choralarini ko'rish mavjud bo'sh o'rinlariga o'tkazish to'g'risidagi bildirish xati orqali amalga oshiriladi.

6) ogohlantirish muddatida ishdan ozod etilayotganda har bir xodimga o'rtacha oylik ish haqini saqlagan holda boshqa ish qidirish uchun haftada kamida bir kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqi berishi.

Xodimni ogohlantirish muddatiga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri, shuningdek, uning davlat yoki jamoat vazifalarini bajargan vaqti qo'shilmaydi, mehnatga oid munosabatlarning korxonaga tugatilganligi natijasida bekor qilinishi bundan mustasno.

7) agar mehnat shartnomasini bekor qilish uchun xodimlarning vakillik organi roziligini oldindan olish jamoa kelishuvi yoki jamoa shartnomasida nazarda tutilgan bo'lsa, shunday rozilikni olish hamda xodimlarning ayrim toifalari bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda, bundan tashqari, mahalliy mehnat organining roziligini ham olish.

8) mehnat shartnomasini bekor qilish vaqtida xodimga o'rtacha bir oylik o'rtacha ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ishdan bo'shatish nafaqasini to'lash, u bilan to'la hisob-kitob qilish, unga mehnat daftarchasi va mehnat shartnomasi bekor qilinganligi to'g'risidagi buyruqning ko'chirma nusxasini berish;

9) ishga joylashish davrida xodimning o'rtacha ish haqini mehnat shartnomasi bekor qilingan vaqtdan boshlab ikkinchi, mahalliy mehnat organi ma'lumotnomasi bo'yicha esa uchinchi oy uchun ham saqlab turish;

10) qonunda belgilangan xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizligi davrida yoki mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lganida, homilador ayollar va uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga yo'l qo'yilmasligi xususidagi boshqa talablarga rioya qilish va sh.k.

Korxonaga tugatilganligi sababli O'zR MK 100-moddasi ikkinchi qismining 1-bandi bo'yicha mehnat shartnomasining bekor qilinishi faqat korxonaga haqiqatan ham tugatilgan taqdirdagina asosli deb hisoblanadi. Yuridik shaxsni tugatish tartibi O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 53-57-moddalarida hal etilgan. Korxonaga tugatilganligi munosabati bilan ishdan ozod etish to'g'risida har bir xodim yozma ravishda, imzo chektirib, kamida ikki oy avval ogohlantirilishi kerak. Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga

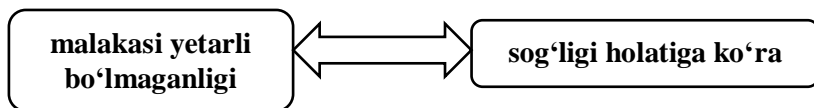
binoan ogohlantirish muddati pullik kompensatsiya bilan almash-tirilishi mumkin.

Ogohlantirish muddati mobaynida ish beruvchi har bir xodimga boshqa ish qidirish uchun haftada kamida bir kun ish haqini saqlagan holda bo'sh vaqt berishi kerak. Mazkur asosga ko'ra mehnat shart-nomasi bekor qilinayotganda ish beruvchiga ogohlantirish muddatida xodimlarni ishga joylashtirish choralarini ko'rishi shart emas.

Faqat homilador va uch yoshgacha bolasi bo'lgan ayollar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish bundan mustasnodir. Hatto kor-xona tugatilganida ham ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga faqat ularni albatta ishga joylashtirish sharti bilangina yo'l qo'yiladi. Tugatish sababli mehnat shartnomasini bekor qilish uchun kasaba uyushmasi qo'mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakilli-organining roziligi talab qilinmaydi.

2) xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi yoki sog'ligi holatiga ko'ra bajarayotgan ishiga noloyiq bo'lib qolishi sababli mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish.

O'zR MK mazkur asosga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilishga faqat xodim egallab turgan lavozimiga xodim quyidagi ikki asosga ko'ra noloyiq bo'lsagina yo'l qo'yilishini nazarda tutadi:



Xodimning egallab turgan lavozimiga malakasi yetarli bo'lmaganligi sababli noloyiqligi mehnat shartnomasida shartlashilgan vazifalarini haqiqatda ham bajara olmayotganligi aniq dalillar bilan asoslantirilishi lozim. Xodimning egallab turgan lavozimiga malakasi yetarli bo'lmaganligi sababli noloyiqligini tasdiqlovchi hujjat-larga tekshirish dalolatnomalari, bevosita rahbarining bildirgisi, attestatsiya natijalari, topshirilgan ish normalarining bajarilma-ganligi, brak mahsulot ishlab chiqarganligi to'g'risidagi dalolatno-malar va shu kabilar kiradi.

Malakaning yetishmasligi xodimda bilimlar, ko'nikmalar, tay-yorgarlik, tashkilotchilik qobiliyatlari va u o'z xizmat vazifalarini bajarishi uchun zarur bo'lgan boshqa ishchanlik fazilatlarining

yoʻqligi bilan taʼriflanishi mumkin. Masalan, oltinchi razryadli tokar zarur tayyorgarligi, koʻnikmasi yoʻqligi tufayli hatto beshinchi razryad boʻyicha ham ishni bajara olmaydi. Xodimning egallab turgan lavozimiga malakasi yetarli boʻlmaganligini tasdiqlovchi fakti bir marotabalik emas, balki takroriy xarakterga ega boʻlishi kerak.

Yuqorida taʼkidlanganidek, malakasi yetishmasligi oqibatida xodimning bajarayotgan ishiga noloyiqligi attestatsiya materiallari bilan tasdiqlanadi. Attestatsiya komissiyasining xodim bajarayotgan ishiga noloyiqligi toʻgʻrisidagi xulosasi uning malakasi, ishchanlik fazilati va u topshirilgan ishni qanchalik uddalay olayotganligini baholash haqida chiqariladi.

Egallab turgan lavozimiga noloyiqligi sogʻligi holati sababli yuzaga kelib chiqqan boʻlsa, sogʻligining yomonlashganligi, qisman yoʻqotilishi va hatto Tibbiy mehnat ekspert komissiyalari tomonidan nogironlik guruhining belgilanganligi, agar xodim topshirilgan ishni uddalayotgan boʻlsa va bu ish uning sogʻligiga aks taʼsir koʻr-satmasa, tibbiy xulosaga koʻra mazkur ish bilan shugʻullanish man etilmagan boʻlsa, mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos boʻla olmaydi.

Xodim unga topshirilgan ishni bajara olayotgan yoki bajara olmayotganligidan qatʼi nazar, sogʻligi holatiga koʻra egallab turgan lavozimiga noloyiqligi asosida mehnat shartnomasini bekor qilishga faqat tibbiy xulosa (Tibbiy mehnat ekspert komissiyasi, Tibbiy maslahat komissiya) asosidagina quyidagi hollarda yoʻl qoʻyiladi.

Ish beruvchi belgilangan tartibda bajarayotgan ishiga noloyiq deb topilgan xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqida xodimni kamida ikki hafta oldin ogohlantirib qoʻyishi shart.

Ogohlantirish muddati davrida xodimga uning oʻrtacha ish haqini saqlagan holda boshqa ish qidirish uchun bir kun boʻsh vaqt beriladi. Taraflarning kelishuviga koʻra ogohlantirish uning muddatiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya bilan almashtirilishi mumkin. Agar tibbiy xulosaga koʻra, mazkur ishni bajarish xodimning sogʻligiga toʻgʻri kelmasa, mehnat shartnomasi xodimning sogʻligi holatiga koʻra bajarayotgan ishiga noloyiq boʻlib qolishi munosabati bilan bekor qilinganda, bunday ogohlantirish amalga oshirilmaydi. Bu holda xodimga ikki haftalik ish haqi miqdorida pullik kompensatsiya toʻlanadi. Bunday holda xodimga ikki haftalik ish haqi miqdorida kompensatsiya toʻlanadi.

Mehnat shartnomasini belgilangan tartibda bajarilayotgan ishga noloyiq deb topilgan xodim bilan bekor qilishning qonuniyligini ta'minlash shartlaridan biri ularni korxonada mavjud bo'lgan boshqa ishga joylashtirishdan iboratdir. Bunday ishga joylashtirishning tartibi noloyiqlik sababiga bog'liq bo'ladi. Agar xodimning no-loyiqligi uning malakasi yetishmasligi sababli kelib chiqqan bo'lsa, avvaliga mavjud kasb bo'yicha malakasizroq ish, agar bunday ish bo'lmasa boshqa pastroq malakali ish taklif qilinishi kerak.

Xodim sog'ligi holatiga ko'ra noloyiqligi sabab bo'lgan holda, xodimga u tibbiy xulosaga binoan bajarishi mumkin bo'lgan ish taklif qilinishi kerak. Tibbiy xulosaga ko'ra, xodimga mazkur kasbda umuman ishlash emas, balki ishlarni muayyan noqulay sharoitlar (masalan, balandlikda ishlash, issiq sexda ishlash va boshqalar)da bajarish to'g'ri kelmasa, u holda ish beruvchi, birinchi navbatda, xodimni o'z kasbi va malakasi bo'yicha, ish sharoiti xodimning sog'ligi holatiga to'g'ri keladigan ishga joylashtirish masalasini ko'rib chiqishi kerak.

Jamoa kelishuvi yoki korxonaning jamoa shartnomasida mazkur asos bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish uchun xodimlarning vakillik organi bilan oldindan kelishib olinishi nazarda tutilgan bo'lsa, bunday rozilikni olish ish beruvchi uchun majburiy hisoblanadi.

O'zR MK 100-moddasining uchinchi qismiga binoan mazkur asos bo'yicha mehnat shartnomasini xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan davrida mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. O'zR MKning 109-moddasiga binoan mehnat shartnomasi mazkur asos bilan bekor qilingan hollarda xodimga kamida bir oylik maosh miqdorida ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi, ish qidirish davrida ikki oydan ortiq bo'lmagan davr mobaynida xodimlarning o'rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi.

3) Xodimning o'z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganligi sababli mehnat shartnomasini bekor qilish.

Mehnat vazifalari qanday tartibda belgilanganligiga qarab, ular uch guruhga bo'linadi:

- bevosita qonun hujjatlarida nazarda tutilgan;
- korxonaning lokal hujjatlarida qayd qilingan;
- mehnat shartnomasida shartlashilgan shartlar

Xodimning mehnat vazifalarini belgilovchi asosiy hujjat bo‘lib, mehnat shartnomasi hisoblanadi.

Xodim mehnat vazifalarining aksariyati Mehnat kodeksida qayd qilingan. Masalan, O‘zR MKning 176-moddasi xodimning umumiy mehnat vazifalarini qayd qiladi. O‘zR MKning 212-moddasi xodimning mehnatni muhofaza qilish normalari, qoida va yo‘riqnomalariga rioya etish borasidagi vazifalariga bag‘ishlangan. O‘zR MK 114-moddasining uchinchi qismi ayrim xodimlarga vaqti-vaqti bilan tibbiy ko‘rikdan o‘tib turish vazifasini yuklaydi va sh.k.

Mehnat shartnomasini O‘zR MK 100-moddasi ikkinchi qismi uchinchi bandi bilan bekor qilishga faqat xodim tomonidan mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganligi asos bo‘ladi. “Muntazam ravishda” deyilganda muayyan davr davomida xodim tomonidan o‘z mehnat vazifalarining takroran buzilishi tushuniladi. Bunda mehnat vazifalari doirasini ikki guruhga bo‘lish mumkin:

1. Xodimning ichki mehnat tartibi qoidalariga bo‘ysunishi bilan bog‘liq vazifalari (ishga o‘z vaqtida kelish, ish vaqtidagi tanaffuslar dovomiyligiga rioya qilish, ish beruvchining belgilab qo‘yilgan topshiriqlarini bajarish va b.q.);

2. Xodimning funksional vazifalari, ya’ni xodimning mehnat shartnomasida shartlashilgan ma’lum mutaxassislik, kasb va lavozim bilan bog‘liq vazifalari.

Mazkur asosga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishga xodim tomonidan mehnat vazifalarini umuman bajarmasligi emas, balki mehnat vazifalarini aybli, g‘ayriqonuniy xatti-harakat sodir etish orqali bajarmaganligi asos bo‘ladi. Chunki mehnat vazifalarini bu-zish deganda, ularni aybli g‘ayriqonuniy tarzda bajarilmasligi tu-shuniladi (masalan, korxonaning ichki tartibining buzilishi, ish vaq-tida spirtli ichimliklar iste’mol qilish, xizmat vazifasini suiiste’mol qilish va sh.k.).

3. Og‘irlik darajasidan qat’i nazar, mehnat vazifalarini bir maro-taba buzish mehnat shartnomasini O‘zR MKning 100-moddasi ikkin-chi qismi 3-bandiga ko‘ra bekor qilish uchun asos bo‘la olmaydi. Xodim avval mehnat vazifalarini buzganligi uchun intizomiy yoki

moddiy javobgarlikka tortilgan yoxud unga nisbatan mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'sir choralari qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yil mobaynida xodim tomonidan takroran intizomga xilof nojo'ya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi.

Mazkur asos bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilishda, ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish tartibiga qo'yilgan talablardan tashqari, intizomiy jazolarni qo'llashning umumiy tartibiga ham rioya qilinishi lozim.

O'zR MKning 182-moddasida bu tartib ko'zda tutilgan bo'lib, unga ko'ra intizomiy jazo qo'llanilishidan avval xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Tushuntirish xatining asosiy maqsadi xodimga o'zining muhofazaga bo'lgan huquqini ro'yobga chiqarish imkoniyatini berish bo'lsa, ish beruvchi uchun tegishli qaror qabul qilish uchun sodir bo'lgan holatga holisona baho berish imkonini tug'diradi. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo'ya xatti-harakati uchun jazo qo'llashga to'siq bo'la olmaydi. Bunda tushuntirish xatining yo'qligi emas, balki xodim tomonidan tushuntirish xatini berishdan bosh tortishi jazoni qo'llashga to'siq bo'la olmaydi.

O'zR MKning 182-moddasiga binoan intizomiy jazo bevosita nojo'ya xatti-harakat aniqlangandan keyin, ammo bu xatti-harakat aniqlangandan boshlab, uzog'i bilan bir oy ichida qo'llaniladi. Xodimning kasal yoki ta'tilda bo'lgan vaqti bir oylik muddatni hisoblashda hisobga olinmaydi.

Nojo'ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab olti oy o'tganidan, moliya-xo'jalik faoliyatini taftish etish yoki tekshirish natijasida aniqlanganda esa sodir etilgan kundan boshlab ikki yil o'tganidan keyin jazoni qo'llab bo'lmaydi.

Jinoiy ish bo'yicha ish yuritilgan davr intizomiy jazo choralari qo'llash muddatiga kirmaydi.

Agar yuqorida ko'rsatilgan muddatlar o'tkazib yuborilgan bo'lsa (shu jumladan, uzrli sabablar bilan), u hodda mehnat shart-nomasining O'zR MK 100-moddasi ikkinchi qismining 3-bandi bo'yicha bekor qilinishi, xodimga nisbatan boshqa intizomiy jazo qo'llanilishi singari, g'ayriqonuniy deb hisoblanadi.

Har bir nojo'ya xatti-harakat uchun faqat bitta intizomiy jazo qo'llanishi mumkin.

O‘zR MKning 183-moddasiga muvofiq intizomiy jazo muddati u qo‘llanilgan kundan boshlab bir yildan oshmasligi kerak. Xodimga yuklatilgan mehnat vazifalarini bajarish bilan bog‘liq bo‘lmagan va mehnat shartnomasida shartlashilmagan vazifalarni buzganlik uchun xodimga nisbatan qo‘llanilgan ta’sir choralari muntazamlik tizimini belgilashda e’tiborga olinmaydi. Masalan, jamoat tartibini buzganlik uchun qisman yoki to‘liq mukofotdan mahrum qilish.

Ish beruvchi O‘zR MKning 100-moddasi ikkinchi qismining 3-bandi bo‘yicha mehnatga oid munosabatlarning bekor qilinishi to‘g‘risida xodimni kamida uch kun oldin xabardor qilishi yoki unga shunga mutanosib kompensatsiya to‘lashi lozim. Bunda xodimga ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanmaydi.

Savol: Mehnat intizomini buzganligim uchun ish beruvchi men bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga haqlimi?

Javob: Mehnat intizomini buzganlik uchun ish beruvchi xodimga O‘zR MKning 181-moddasiga asosan intizomiy jazo qo‘llashga haqli. Intizomiy jazo choralari turidan biri mehnat shartnomasini bekor qilish hisoblanadi. Bu xodimga nisbatan oxirgi intizomiy jazo turi hisoblanadi. Bundan oldin xodimga hayfsan yoki o‘rtacha oylik ish haqining 30 foizidan ortiq bo‘lmagan miqdorda jarima qo‘llaniladi. Shundan keyin ham mehnat intizomi buzilsa, MKning 100-moddasi ikkinchi qismida aybli xatti-harakatlar sodir etganligi uchun xodimlar bilan tuzilgan Mehnat shartnomasi ikki holatda ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishi ko‘rsatib o‘tilgan.

4) Xodimning o‘z mehnat vazifalarini bir marta qo‘pol ravishda buzganligi sababli mehnat shartnomasini bekor qilish.

O‘zR MKning 4-bandi bilan mehnat shartnomasi xodim o‘zi aynan mehnat vazifalarini bir marta, lekin qo‘pol ravishda buzilishiga yo‘l qo‘yganligi uchun bekor qilinishi mumkin. Demak, xodim yo‘l qo‘ygan mehnat vazifalarini qo‘pol ravishda buzish mazkur asosga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilinishi qonuniyligining asosiy sharti hisoblanadi.

O‘zbekiston Respublikasi MKning 100-moddasi ikkinchi qismining 4-bandi bilan bir marta sodir etilganligi uchun ish beruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga haqli bo‘lgan mehnat vazifalarini qo‘pol buzishlarning ro‘yxati:

- ichki mehnat tartibi qoidalari;
- korxonada mulkdori va korxonada rahbari o‘rtasida

Har bir korxonada mulkchilik shaklidan qat'i nazar, bajariladigan vazifalarning xususiyatlari, xodimlar bajarayotgan vazifalarning o'ziga xos jihatlari inobatga olingan holda bir marta sodir etilishi mehnat munosabatlarini O'zR MKning 100-moddasi ikkinchi qismining 4-bandi bilan bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan qo'pol buzilishlar ro'yxati mustaqil belgilanadi.

Nojo'ya xatti-harakatning og'ir yoki yengilligi shu harakat sodir etilishi natijasida muqarrar ravishda sodir bo'lishi mumkin bo'lgan oqibatlar bilan ham belgilanadi.

Ichki mehnat tartibi qoidalariga odatda bir marta qo'pol buzilishlar ro'yxatiga quyidagilar kiritiladi:

– uzrsiz sabablarga ko'ra progul qilish (bunda progulning aniq tushunchasi berilishi lozim bo'lib, amaliyotda – xodimning surunkasiga yoki jamlab hisoblaganda bir ish kuni davomida ishda bo'lmasligi kiritiladi);

– alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta'siridan mastlik holatida ish joyida yoki mehnat vazifalarini bajarayotgan joyda bo'lish;

– ish kuni davomida yuklatilgan vazifalarini asossiz bajarmaslik;

– mehnatni muhofaza qilish qoidalarini qo'pol ravishda buzish oqibatida xodimlar sog'ligiga, o'zining sog'ligiga, korxonaga (barcha korxonaga miqdorini mustaqil belgilaydi) moddiy zarar yetkazish;

– yong'in xavfsizligi qoidalarining buzilishi;

– bevosita pul yoki tovar qimmatliklari bilan muomala qila-yotgan xodim tomonidan, unga bo‘lgan ishonchni yo‘qotishga olib kelishi mumkin bo‘lgan xatti-harakatlarni amalga oshirishi;

– tarbiyaviy vazifalarni bajarayotgan xodim tomonidan axloqsiz xatti-harakatlarni amalga oshirishi va boshqalar.

Bundan tashqari sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakat uchun intizomiy javobgarlikdan tashqari ma‘muriy yoki jinoiy javobgarlik ham nazarda tutilgan g‘ayriqonuniy qilmishlarni og‘ir nojo‘ya xatti-harakatlar jumlasiga kiritish lozim.

Sodir etilgan nojo‘ya xatti-harakatning qo‘polligi yoki og‘irligi bilangina emas, balki uni sodir etish bilan bog‘liq oqibatlar ham belgilanadi. Masalan, xavfsizlik texnikasi qoidasining buzilishi oqibatida xodimlarning ham qoidani buzgan xodim o‘zining ham sog‘lig‘iga zarar yetkazishi mumkin, moliya intizomi buzilishi natijasida korxonada katta miqdorda moddiy zarar yetkazilishi mumkin.

O‘zR MKning 100-moddasi ikkinchi qismining 4-bandi bilan bekor qilish intizomiy jazoning turi bo‘lganligi sababli, uni rasmiylashtirish uchun belgilab qo‘yilgan tartib va muddatlarga rioya qilingan holda amalga oshirilishi lozim.

Yuqorida ko‘rsatib o‘tilganidek, O‘zR MKning 182-moddasida bu tartib ko‘zda tutilgan bo‘lib, unga ko‘ra intizomiy jazo qo‘llanilishidan avval xodimdan yozma ravishda tushuntirish xati talab qilinishi lozim. Tushuntirish xatining asosiy maqsadi xodimga o‘zining muhofazaga bo‘lgan huquqini ro‘yobga chiqarish imkoniyatini berish bo‘lsa, ish beruvchi uchun tegishli qaror qabul qilish uchun sodir bo‘lgan holatga holisona baho berish imkoninini tug‘diradi. Xodimning tushuntirish xati berishdan bosh tortishi uning ilgari sodir qilgan nojo‘ya xatti-harakati uchun jazo qo‘llashga to‘siq bo‘la olmaydi. Bunda tushuntirish xatining yo‘qligi emas, balki xodim tomonidan tushuntirish xatini berishdan bosh tortishi jazoni qo‘llashga to‘siq bo‘la olmaydi.

O‘zR MKning 182-moddasiga binoan intizomiy jazo bevosita nojo‘ya xatti-harakat aniqlangandan keyin, ammo bu xatti-harakat aniqlangandan boshlab, uzog‘i bilan bir oy ichida qo‘llaniladi. Xodimning kasal yoki ta’tilda bo‘lgan vaqti bir oylik muddatni hisoblashda hisobga olinmaydi.

Nojo'ya xatti-harakat sodir etilgan kundan boshlab olti oy o'tganidan, moliya-xo'jalik faoliyatini taftish etish yoki tekshirish natijasida aniqlanganda esa sodir etilgan kundan boshlab ikki yil o'tganidan keyin jazoni qo'llab bo'lmaydi.

Jinoiy ish bo'yicha ish yuritilgan davr intizomiy jazo choralarini qo'llash muddatiga kirmaydi.

Agar yuqorida ko'rsatilgan muddatlar o'tkazib yuborilgan bo'lsa (shu jumladan, uzrli sabablar bilan), u hodda mehnat shartnoma-sining O'zR MK 100-moddasi ikkinchi qismining 4-bandi bo'yicha bekor qilinishi, xodimga nisbatan boshqa intizomiy jazo qo'llanilishi singari g'ayriqonuniy deb hisoblanadi.

5) O'rindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan, shuningdek, mehnat shartlariga ko'ra o'rindoshlik ishi cheklanishi sababli o'rindoshlar bilan mehnat shartnomasining bekor qilinishi.

O'rindoshlik bo'yicha ishlovchi shaxslar mazkur ish asosiy ishi bo'lgan xodimlar kabi qonun hujjatlarida belgilangan barcha mehnat huquqlari va kafolatlaridan foydalanadilar.

Bu qoidadan istisnolarga ular faqat qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollardagina yo'l qo'yilishi mumkin. Bu qoidaga rioya qilmaslik mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlarini buzish sifatida baholanadi. Asosiy xodimlar bilan bo'lgani kabi, o'rindoshlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish asosli bo'lishi va boshqa xodimlar bilan bo'lgan asoslar va tartiblar bo'yicha amalga oshirilishi kerak.

Bundan tashqari, O'zR MK mehnat shartnomasini bekor qilishning faqat o'rindoshlik bo'yicha ishlayotgan xodimlarga nisbatan qo'llanilishi mumkin bo'lgan ikkita qo'shimcha asosini nazarda tutadi. Bu asoslar O'zR MKning 100-moddasi ikkinchi qismining 5-bandida nazarda tutilgan.

O'zR MK 100-moddasi ikkinchi qismining 5-bandiga muvofiq ish beruvchi quyidagi hollarda o'rindosh bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi mumkin:

- o'rindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodim ishga olinishi sababli;
- mehnat shartlariga ko'ra o'rindoshlik ishi cheklan-ganligi sababli.

Shunday qilib, o‘rindosh xodimlar bilan mehnat shartnomasi qolgan xodimlar uchun ko‘zda tutilgan umumiy asoslar bo‘yicha ham faqat o‘rindoshlik bo‘yicha ishlayotgan shaxslar uchun ko‘zda tutilgan asoslarga binoan ham bekor qilinishi mumkin.

Mazkur shartga rioya qilmaslik mehnat shartnomasining bekor qilinishi g‘ayriqonuniy deb topilishiga va o‘rindosh avvalgi ishiga tiklanishiga olib keladi.

O‘rindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi sababli o‘rindoshlik asosida ishlaydigan xodim bilan mehnat shartnomasini O‘zR MK 100-moddasi ikkinchi qismining 5-bandiga ko‘ra bekor qilish yuzasidan berilgan imkoniyatdan ish beruvchi avvalgi ishini (masalan, tegishli lavozim shtat ro‘yxatidan chiqarilish munosabati bilan) bajarishni obyektiv sabablarga ko‘ra davom ettira olmay qolgan asosiy xodimni o‘tkazish zaruriyati tutilgan vaqtda foydalanishi mumkin.

Savol: Men bir necha yildan beri bir kompaniyada o‘rindoshlik asosida ishlab kelmoqdaman. Yaqinda mening o‘rnimga doimiy ishlaydigan xodimni olishmoqchi ekanligini habar qilishdi. Shu asosga ko‘ra mening mehnat shartnomam tugatilishi mumkinmi?

Javob: Ha, mumkin. MK 160-moddasiga muvofiq xodim o‘zining asosiy ishini bajarishidan tashqari asosiy ishidan bo‘sh vaqtida mehnat shartnomasi asosida boshqa haq to‘lanadigan ishni bajarganda o‘rindoshlik asosida ishlayotgan hisoblanadi.

Mehnat kodeksining 100-moddasi ikkinchi qismining 5-bandiga ko‘ra o‘rindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan ish beruvchi o‘rindoshlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi mumkin.

O‘zR MK 100-moddasi ikkinchi qismining 5-bandi bo‘yicha mehnat shartnomasini bekor qilishga esa faqat korxonada ayni mehnat shartlariga ko‘ra o‘rindoshlik bo‘yicha ishlashga maxsus cheklashlar joriy etilgan taqdirdagina yo‘l qo‘yiladi. Bunday chek-lashlar zararli mehnat sharoitlaridagi ishlarda band bo‘lgan shaxs-larning mehnatini, sog‘ligini himoya qilishga, xodimlar haddan tashqari toliqishi oqibatida yuz berishi mumkin bo‘lgan baxtsiz ho-disalar, odamlarning

halok bo'lishlari, ishlab chiqarish falokat-larining oldini olishga qaratilgandir.

O'rindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan, shuningdek, mehnat shartlariga ko'ra o'rindoshlik ishi cheklanishi sababli o'rindoshlar bilan mehnat shartnomasini O'zR MK 100-moddasi ikkinchi qismining 5-bandi bilan bekor qilish ish beruvchining tashabbusi bo'yicha amalga oshirilishi sababli, O'zR MK 100-moddasining uchinchi qismiga binoan xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrida va mehnat to'g'risidagi qonunlar hamda boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'tilda bo'lgan vaqtlarida bunga yo'l qo'yilmaydi.

Jamoa kelishuvi yoki korxonaning jamoa shartnomasida mazkur asos bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish uchun xodimlar-ning vakillik organi bilan oldindan kelishib olinishi nazarda tutilgan bo'lsa, bunday rozilikni olish ish beruvchi uchun majburiy hisoblanadi.

Mehnat shartnomasining mazkur asos bilan bekor qilinishida uni ogohlantirish yoki uning o'rniga pullik kompensatsiya to'lashni nazarda tutmaydi.

6) Korxonada rahbari uning o'rinbosarlari, bosh buxgalter bilan korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mulkdorning almashishi sababli bekor qilinganligi.

O'zR MKning 98-moddasi birinchi qismiga muvofiq, korxonada mulkdori almashganda mehnat munosabatlari xodimlarning roziligi bilan davom etaveradi. Bu qoidadan istisno mavjud bo'lib, O'zR MKning 100-moddasi ikkinchi qismi 6-bandiga muvofiq, mulkdorning almashishi sababli mehnat shartnomasi faqat korxonaning quyidagi xodimlari bilan bekor qilinadi:

- korxonaning rahbari;
- uning o'rinbosarlari;
- bosh buxgalter bilan korxonada bosh buxgalter lavozimi bo'lmagan taqdirda esa bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi № 12-sonli qarorining 40-bandida boshqa xodimlar bilan mehnat

shartnomasi O‘zR MKning 100-moddasi ikkinchi qismi 6-bandiga ko‘ra bekor qilinishi noqununiy deb topilishi ta’kidlab o‘tilgan.

Mazkur xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi qarorni korxonani sotib olgan jismoniy (xususiy) shaxs, ya’ni uning mulkdori yoki u vakolat bergan organ qabul qiladi.

O‘zR MK 102-moddasining to‘rtinchi qismiga binoan, korxonaning yangi mulkdori mazkur korxonaning avvalgi rahbarini u bilan mehnat shartnomasini bekor qilish niyati borligi to‘g‘risida mehnat shartnomasi bekor qilinishidan kamida ikki oy oldin ogohlantirishi yoki bunday ogohlantirish o‘rniga unga shunga mutanosib pullik kompensatsiya to‘lashi kerak.

Mulkdor tomonidan xodim mehnat shartnomasining bekor qilinishi haqida ogohlantirilgan hollarda, xodimga boshqa ish qidi-rish uchun haftada kamida bir kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqi beriladi. Xodimni ogohlantirish muddatiga vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri, shuningdek, uning davlat yoki jamoat vazifalarini bajargan vaqti qo‘shilmaydi.

Mazkur asos bo‘yicha mehnat shartnomasini bekor qilish qo‘nuniy bo‘lishining zarur sharti yangi mulkdor tomonidan rahbarini mazkur korxonada ishga joylashtirishga qaratilgan choralar ko‘rishidan iborat bo‘lib, korxonada rahbariga uning mutaxassisligi va malakasi bo‘yicha korxonada bor bo‘lgan ishga o‘tishni, bunday imkoniyat bo‘lmagan hollarda, korxonada mavjud bo‘lgan boshqa ishni taklif qilishi kerak. Faqat rahbar boshqa ishga o‘tishni rad etgan taqdirdagina yoki korxonada mos keladigan ish bo‘lmasa, mehnat shartnomasining O‘zR MK 100-moddasi ikkinchi qismining 6-bandi bo‘yicha bekor qilinishi mumkin.

O‘zR MKning 101-moddasiga binoan, korxonada rahbari bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish paytida kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoxud xodimlarning boshqa vakillik organlari roziligini olish talab qilinmaydi. Mazkur norma mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra, shu jumladan MK 100-moddasi ikkinchi qismining 6-bandi bo‘yicha ham (mulkdorning almashishi munosabati bilan), bekor qilishning barcha hollariga taalluqlidir.

Mehnat shartnomasi korxonada tugatilishi munosabati bilan; korxonada rahbari bilan tuzilgan shartnomani O‘zR MKning 100-moddasining ikkinchi qismida nazarda tutilgan asoslardan biriga ko‘ra; O‘zR MKning 100-moddasi ikkinchi qismining 6-bandiga ko‘ra ish

beruvchining tashabbusi bilan bekor qilingan taqdirda kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlar boshqa vakillik organining roziligini olish talab etilmaydi.

Mehnat shartnomasi MK 100-moddasi 2-qismining 2-bandiga ko‘ra bekor qilinayotganda xodimga o‘rtacha oylik ish haqidan kam bo‘lmagan miqdorda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi. Shuningdek, O‘zR MKning 67-moddasida moddiy madad berish uchun belgilangan qo‘shimcha kafolatlar beriladi.

7) Xodimning pensiya yoshiga to‘lganligi, qonun hujjatlariga muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo‘lganda ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish.

Xodimning pensiya yoshiga to‘lganligi, qonun hujjatlariga muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud bo‘lganda, ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini O‘zR MKning 100-moddasi 2-qismi 7-bandiga muvofiq bekor qilinishiga yo‘l qo‘yiladi.

O‘zbekiston Respublikasining “Fuqarolarning davlat pensiya ta‘minoti to‘g‘risida”gi Qonunining 7-moddasiga binoan, yoshga doir pensiya olish huquqiga: erkaklar – 60 yoshga to‘lganda va ish stajlari kamida 25 yil bo‘lgan taqdirda; ayollar – 55 yoshga to‘lganda va ish stajlari kamida 20 yil bo‘lgan taqdirda ega bo‘ladilar.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 7-martdagi PQ-4235-son “Xotin-qizlarning mehnat huquqlari kafolatlarini yanada kuchaytirish va tadbirkorlik faoliyatini qo‘llab-quvvatlashga oid chora-tadbirlar to‘g‘risida”gi qaroriga ko‘ra, ayollarning pensiya yoshiga to‘lganligi yoki qonun hujjatlariga muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi vujudga kelganligi sababli ular bilan tuzilgan nomuayyan muddatli mehnat shartnomasini 60 yoshga to‘lgunga qadar yoki muddatli mehnat shartnomasini muddati tugagunga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra bekor qilish taqiqlanadi.

Ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish niyati haqida xodimning pensiya yoshiga to‘lganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda kamida ikki oy oldin yozma ravishda ogohlantirish yoki uning muddatiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya bilan almashtirilishi mumkin. Ogohlantirish muddati davomida xodimga boshqa ish qidirish uchun haftada kamida bir kun

shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqi beriladi, ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi.

Mehnat shartnomasi O'zR MKning 100-moddasi 2-qismi 7-bandiga muvofiq bekor qilinganda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi. Uning miqdori o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lishi mumkin emas.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyl shartlari bo'lib, mehnat shartnomasini bekor qilish asoslarining mavjudligi va mehnat shartnomasini bekor qilish qoidalariga rioya etilganligi hisoblanadi.

Mehnat shartnomasini bekor qilishning qonuniyligini ta'minlashga qaratilgan O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining qarorini hamda mehnat qonunchiligini tahlil qiling.

2. Ish beruvchi mehnat shartnomasini bekor qilish niyati haqida xodimni yozma shaklda imzosi orqali ogohlantirishi lozimligi nazarda tutilgan. O'zR MKning 102-moddasida belgilangan ogohlantirishning muddatlari va tartibiga rioya etganligi masalasi mehnat shartnomasini ish beruvchi tashabbusi bilan bekor qilishda muhim shart bo'lib hisoblanadi.

Ogohlantirishning muddatlari va tartibi ish beruvchi tomonidan mehnat shartnomasini bekor qilishdagi ahamiyati haqida fikr bildiring.

3. Texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq malakasi va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo'lgan xodimlarga beriladi.

Ushbu qoidaning mazmunini tushuntiring.

Ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq malakasi va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo'lgan xodimlarga kimlar kiradi?

4. Mehnat kodeksining 100-moddasi 2-qismining 1, 2-bandlariga binoan, xodim bilan ish beruvchining kelishuviga ko'ra mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimni ogohlantirish uning mud-

datiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya bilan almashtirilishi mumkin.

Mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ogohlantirish o‘rniga xodimga pul kompensatsiyasi to‘lash tartibini yoriting.

5. Mehnat shartnomasini O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 100-moddasi ikkinchi qismining 3 va 4-bandlari, ya’ni ish beruvchi tashabbusi bilan intizomiy jazo chorasi sifatida bekor qilishda intizomiy jazolarni qo‘llash muddatlariga rioya etish talab etiladi.

Ushbu qoidaning mazmunini tushuntiring.

Intizomiy jazo qo‘llash muddatlari qanday?

6. Xodimning o‘z mehnat vazifalarini buzishi qo‘pol tusga egaligi yoki ega emasligi har bir muayyan holda sodir qilingan nojo‘ya harakatning og‘ir-yengilligiga hamda bunday buzish tufayli kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo‘lgan oqibatlariga qarab hal etiladi.

Ushbu qoidaning mazmunini saqlang?

7. Mehnat huquqida ish beruvchining tashabbusiga ko‘ra, mehnat shartnomasini bekor qilishga kasaba uyushmasi qo‘mitasi (yoki xodimlarning boshqa vakillik organi) yoxud boshqa (mahalliy mehnat organi, hokimiyatning vakillik organi va boshqa) organning roziligini olish zarurligi nazarda tutilgan.

Mazkur institutning mehnat huquqidagi zaruratini qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

8. Mehnat qonunchiligida qo‘shimcha kafolat va imtiyozlar berilishi nazarda tutilgan. Shu bilan birga, ayrim toifadagi xodimlarga mehnat shartnomasini bekor qilishda qo‘shimcha kafolatlar berilishi ham nazarda tutilgan.

Sizning fikringizcha, kimlar ayrim toifadagi xodimlar deb e’tirof etiladi va ushbu toifadagi xodimlarga qanday qo‘shimcha kafolatlar beriladi?

9. Amaldagi mehnat qonunchiligida homilador yoki uch yoshga to‘lmagan bolasi bor ayollarni ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo‘l qo‘yilmasligi bilan bog‘liq norma belgilangan.

Bozor iqtisodiyoti sharoitida mazkur normaning amalda qo‘llanilishi ish beruvchilar uchun muayyan noqulayliklarni olib keladi deb hisoblash mumkinmi?

Mavzu yuzasidan kazuilar:

1. “Indorama” to‘qimachilik korxonasiida tikuvchi bo‘lib ish-lovchi xodim Ikromova bekor turib qolish fakti bilan 2 oyga vaqtincha boshqa ishga o‘tkazilgan edi. Keyinchalik ish beruvchi uni o‘z mehnat vazifalarini lozim darajada bajarmayotganligi va mala-kasi yetarli emasligini vaj qilib ish beruvchi u bilan mehnat shartnomasini O‘zR MK 100-moddasi 2-qismi 2-bandi bilan bekor qildi.

Vaziyatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

2. “Rohat” firmasi xodimi Umarov ishga o‘z vaqtida kelmaganligi va ish vaqti davomida bir necha marotaba ish joyini tashlab ketganligi uchun u bilan mehnat shartnomasi bekor qilindi. Bundan norozi bo‘lgan Umarov ishga tiklanish bo‘yicha sudga da’vo ari-zasini berdi.

Vaziyatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

10-MAVZU. MEHNAT SHARTNOMASINING TARAFLAR IXTIYORIGA BOG‘LIQ BO‘LMAGAN HOLATLAR BO‘YICHA BEKOR QILINISHI

Mehnat shartnomasi taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar bo‘yicha quyidagi hollarda bekor qilinadi:

- xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda;
- shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda;
- xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan taqdirda, basharti buning natijasida xodim avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatidan mahrum etilgan bo‘lsa, shuningdek, xodim sudning qaroriga binoan ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yo‘llangan taqdirda;

- ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan agar yo‘l qo‘yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etishning imkoni bo‘lmasa va u ishni davom ettirishga to‘sqinlik qilsa;

- xodimning vafoti munosabati bilan;
- qonunda nazarda tugilgan boshqa hollarda.

10.1. Xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilish

O‘zR MKning 106-moddasi 1-bandi bo‘yicha xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda mehnat shartnomasi bekor qilinadi. Mazkur bandga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilish uchun xodimning tegishli arizasi va harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilganlikni tasdiqlovchi hujjat harbiy yoki muqobil xizmatga

chaqirilishi sababli u bilan mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos bo'lib hisoblanadi.

Chaqiruv "Umumiy harbiy majburiyat va harbiy xizmat to'g'risida"gi 2002-yil 12-dekabrda 436-II-son O'zR Qonuni⁴ga hamda O'zbekiston Respublikasi fuqarolari tomonidan muqobil xizmatni tashkil etish va o'tash tartibi to'g'risidagi Nizom⁵ga muvofiq amalga oshiriladi.

Mazkur asosga ko'ra mehnat shartnomasini bekor qilish uchun mudofaa ishlari bo'yicha organning belgilangan muddatda harbiy xizmatni o'tash joyiga jo'nab ketish uchun kelish haqidagi chaqiriq qog'ozi, muqobil xizmatga chaqirilganlar uchun esa xizmatni o'tash joyi tayinlanganligi to'g'risidagi chaqiriq qog'ozi hamda xodimning yozma arizasi asos bo'ladi.

O'zR MKning 106-moddasi 1-bandi bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilish ish beruvchining vazifasi bo'lib hisoblanadi. Shu sababli ham, mehnat shartnomasini bekor qilish haqida oldin-dan biron-bir ogohlantirish, kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organining roziligini olish talab etilmaydi.

Harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilishi sababli mehnat shartnomasi bekor qilinayotgan vaqtda xodimga o'rtacha bir oylik maosh miqdorida ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi.

Harbiy xizmatga chaqirilgan va kirgan xodimlar zaxiraga yoki iste'foga chiqqanlaridan keyin ishga joylashtirish bo'yicha qo'shimcha kafolatlardan foydalanadilar. Bu kafolatlar muqobil xizmatga chaqirilgan xodimlarga nisbatan ham joriy etiladi.

Jumladan, O'zR MKning 68-moddasi to'rtinchi qismiga ko'ra, harbiy xizmatga chaqirilgan (o'tgan) xodim rezervga bo'shatilgan yoki iste'foga chiqqanidan keyin bo'shatilgan kundan boshlab uzog'i bilan uch oy ichida ishga joylashish masalasida ish beruvchiga murojaat etgan bo'lsa, avvalgi ish joyida ishga joylashish huquqiga

⁴ Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 19.04.2018-y., 03/18/476/1087-son, 24.07.2018-y., 03/18/486/1559-son, 2019-y., 2-son, 47-modda, 05.09.2019-y., 03/19/564/3690-son

⁵ Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 21.09.2018-y., 09/18/748/2024-son, 10.12.2018-y., 09/18/995/2287-son.

ega bo‘ladi. Bu holatda to‘langan ishdan bo‘shatish nafaqasi qayta undirib olinmaydi.

Savol: Mening xodimimni armiyaga chaqirishdi. Undan o‘z xohishi bilan ishdan bo‘shatish haqida ariza olishim shartmi?

Javob: Bunday arizani olish zarur emas. Siz mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog‘liq bo‘lmagan holatlar bo‘yicha bekor qilinishi haqida buyruq chiqarishingiz zarur. O‘zR MKning 106-moddasi birinchi qismiga ko‘ra, mehnat shartnomasi xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda bekor qilinadi.

10.2. Shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilish

Mehnat qonunchiligiga ko‘ra, shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda, shuningdek, O‘zbekiston Res-publikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi deputati va Senatida doimiy asosda ishlagan Senat a‘zosi vakolatlari muddati tugaganligi yoki O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Qonunchilik palatasi hamda Senati tarqatib yuborilganligi munosabati bilan avvalgi lavozimiga (ishiga) qaytgan taqdirda, uning o‘rniga ishga qabul qilingan xodim bilan mehnat shartnomasi O‘zR MK 106-moddasining 2-bandiga ko‘ra bekor qilinishi mumkin. Bunda amaldagi qonunga ko‘ra, ishga tiklash ish beruvchining vazifasi bo‘lgandagina mazkur asosga ko‘ra mehnat shartnomasi bekor qilinadi (masalan, tegishli vaqt o‘tgandan so‘ng sud yoki davlat mehnat inspeksiyasi sobiq xodimni ishda tiklash haqida qaror qabul qilgan holatlar bo‘lishi mumkin).

Jumladan, harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilib, basharti harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan kundan keyin uch oydan ko‘p vaqt o‘tmasidan zaxira yoki iste‘foga chiqarilganligi sababli avvalgi ishiga qaytgan shaxs o‘rniga qabul qilingan xodim bilan mehnat shartnomasi MK 106-moddasining 2-bandiga ko‘ra bekor qilinadi.

Ish beruvchiga muayyan ishni ilgari bajarib kelgan xodimni avvalgi ishga tiklash majburiyati sud qarori, yuqori organ qarori bilan yuklatilgan bo‘lishi mumkin. Bunday majburiyat mehnat to‘grisidagi

qonun hujjatlariga rioya etilishi ustidan kuzatuv va nazoratni amalga oshiruvchi organlarning talablariga asoslanishi mumkin.

Sudning ishga tiklash haqidagi qarori darhol ijro etilishi lozim. Ishga tiklangan xodim sud qarori kuchga kirgan kunning ertasidan kechiktirmasdan ishga tushishi lozim.

Mehnat shartnomasini bekor qilishning ko‘rib chiqilayotgan asosi, shuningdek, ilgari shu ishni bajarib kelgan, asossiz ravishda jinoiy javobgarlikka tortilgan va keyinchalik avvalgi huquqlari tiklangan xodim avvalgi ishiga tiklangan holda ham qo‘llanilishi mumkin.

O‘zR MKning 92-moddasiga binoan ish beruvchi mehnat shartnomasini MK 106-moddasining 2-bandi bo‘yicha bekor qilishga qadar xodimga mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan ishni, bunday ish bo‘lmagan taqdirda – korxonada mavjud bo‘lgan boshqa ishni taklif qilishi shart.

Faqat korxonada boshqa ish bo‘lmagan yoki xodim boshqa ishga o‘tishni rad etgan taqdirdagina ish beruvchi u bilan mehnat shartnomasini mazkur asos bo‘yicha bekor qilishga haqli bo‘lib hisoblanadi. Bunda O‘zR MKning 109-moddasiga muvofiq xodimga kamida o‘rtacha bir oylik ish haqi miqdorida ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi.

Bundan tashqari ish qidirish davrida ikki oydan ortiq bo‘lmagan davr mobaynida xodimlarning o‘rtacha oylik ish haqi saqlanib qoladi, bunda xodimga to‘langan bir oylik ishdan bo‘shatish nafaqasi ham qo‘shib hisobga olinadi. Xodimlar mehnat shartnomasi bekor qilingan kundan boshlab o‘n kalendar kun mobaynida mahalliy mehnat organida ish qidirayotgan shaxs sifatida ro‘yxatdan o‘tgan hollarda, mahalliy mehnat organi bergan ma‘lumotnomaga binoan uchinchi oy uchun ham oldingi ish joylaridan o‘rtacha ish haqi olish huquqiga ega bo‘ladilar (O‘zR MKning 67-moddasi uchinchi qismi).

10.3. Xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan taqdirda, shuningdek, xodim

**sudning qaroriga binoan ixtisoslashtirilgan davolash-
profilaktika muassasasiga yo‘llangan taqdirda mehnat
shartnomasini bekor qilish.**

O‘zR MK 106-moddasining 3-bandiga ko‘ra bekor qilish ikki holatni nazarda tutadi. Jumladan:

xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan, buning natijasida xodim avvalgi ishini davom ettirish imkoniyatidan mahrum etilgan holatlarni



xodim sudning qaroriga binoan ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yo‘llangan holatlarni

Mazkur asosga ko‘ra mehnat shartnomasini bekor qilishga quyidagi talablar qo‘yiladi:

- 1) sudning hukmi qonuniy kuchga kirganligi;
- 2) sudning hukmi ishni davom ettirilish imkoniyatini istisno etuvchi jazoni nazarda tutganligi (masalan, ozodlikdan mahrum qilish, qamash, ish joyidan boshqa joyda axloq tuzatish ishlari, muayyan lavozimlarni egallash yoki muayyan faoliyat bilan shug‘ullanish huquqidan mahrum qilinishi, ozodlikning cheklanishi, agar bu cheklanish xodimning o‘z vazifalarini bajarishga to‘sqinlik qilsa);
- 3) xodim sudning qaroriga binoan ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yo‘llanganligi. Mazkur asosga ko‘ra, mehnat shartnomasini bekor qilishga faqatgina surunkali alkogolizm va giyohvandlikka chalingan shaxslar, davolanishdan bosh tortgan va ixtisoslashtirilgan davolash-profilaktika muassasasiga yo‘llangan hollarda yo‘l qo‘yiladi.

O‘zRning Jinoyat kodeksida nazarda tutilgan boshqa jazo turlari (masalan, jarima, axloq tuzatish ishlari va h.k.) xodimning o‘z vazifalarini bajarishiga to‘sqinlik qilmaydi, demak, xodim bilan mehnat shartnomasini mazkur asos bekor qilishga asos bo‘lmaydi.

Xodim bilan mehnat shartnomasi O‘zR MKning 106-moddasi 3-bandiga ko‘ra bekor qilinganda kasaba uyushmasi qo‘mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib olish va xodimlarni xabardor qilish talab etilmaydi.

10.4. Ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan bekor qilish

Mehnat shartnomasini O‘zR MKning 106-moddasi 4-bandiga asosan mehnat shartnomasining bekor qilinishi faqat quyidagi shartlar mavjud bo‘lganidagina asosli hisoblanadi:

– birinchidan, agar ishga qabul qilish yuzasidan yo‘l qo‘-yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etish mumkin bo‘lmasa;

– ikkinchidan, agar mehnat shartnomasining bekor qilinish vaqtiga kelib mazkur qoidabuzarlik shu ishning bajarilishiga xalaqit berishni davom ettirsa.

O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi “Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi(kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi № 12-sonli qarorining 43-bandiga ko‘ra ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi hollarida yo‘l qo‘yilishi mumkin. Bunday hollarga, xususan quyidagilar kiradi:

sud hukmiga ko‘ra ma‘lum mansabni egallash yoki ma‘lum faoliyat bilan shug‘ullanish huquqidan mahrum qilinganlarni sud tomonidan tayinlangan vaqt davomida ishga qabul qilish;

bir davlat korxonasida o‘zaro yaqin qarindosh yoki quda-anda bo‘lgan shaxslarni, basharti ulardan biri ikkinchisiga bevosita bo‘ysunib yoki uning nazorati ostida xizmat qiladigan bo‘lsa, bunday xizmatchilarni ishga qabul qilish;

ayollar mehnatini qo‘llanish taqiqlanadigan mehnat sharoiti noqulay ishlar qonun tomonidan voyaga yetmaganlar va ayollarni jalb qilish taqiqlangan ishlarga qabul qilish;

o‘n sakkiz yoshga to‘limgan shaxslarni dastlabki tibbiy ko‘rikdan o‘tmasdan ishga yoki shaxslar mehnatidan shu toifa xodimlarining sog‘ligi, xavfsizligi yoki axloq-odobiga ziyon yetkazishi mumkin bo‘lgan mehnat sharoiti noqulay ishlarga, yer osti ishlarida va boshqa ishlarga qabul qilish.

Masalan: O‘zR MKning 80-moddasiga muvofiq, ishga qabul qilishda ishga kirayotgan shaxs boshqa hujjatlar bilan bir qatorda

qonun hujjatlariga muvofiq maxsus ma'lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega shaxslargina bajarishi mumkin bo'lgan ishlarga qabul qilinayotganda oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtini tamomlaganligi to'g'risida diplomni yoxud mazkur ishni bajarish huquqini beradigan guvohnomani yoki boshqa tegishli hujjatni taqdim etishi talab etiladi. Agar xodim bajaradigan ishi uchun kerakli bilim va malakaga tegishli diplom yoki maxsus ma'lumot yoxud maxsus tayyorgarlik borligini tasdiqlovchi boshqa hujjat bilan tasdiqlanmagan holda, mazkur xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin.

Mehnat shartnomasi O'zR MKning 106-moddasi bilan ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi sababli bekor qilinganda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi. Ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar xodimning aybi bilan buzilgan hollarda esa (sudning muayyan lavozimni egallash yoki muayyan faoliyat turi bilan shug'ullanish huquqidan mahrum etish haqidagi hukmini yashirish, soxta hujjatlar taqdim etish va hokazo) ish beruvchi tomonidan ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanmaydi.

10.5. Xodimning vafoti munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish

Xodimning vafoti munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish O'zR MK 106-moddasining 5-bandida ko'zda tutilgan. Xodimning vafot etganlik fakti tegishli hujjat (Fuqarolik holatini qayd etish kitobi (dalolatnoma kitobi)dagi yozuv yoki FHDYO organlari vafot etganlik faktini tasdiqlashdan bosh tortgan hollarda, o'lim yuz berganligini tasdiqlovchi sud qarori asosida FHDYO organlari tomonidan beriladigan guvohnoma) bilan tasdiqlanadi. Qonunchilik bilan belgilangan holda berilgan guvohnoma xodimning vafoti munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish uchun asos bo'ladi. Guvohnomada xodimning vafot etgan kuni deb ko'rsatilgan kun mehnat shartnomasini bekor qilish sanasi bo'lib hisoblanadi.

Xodimning vafoti munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilish ham boshqa asoslar singari buyruq bilan rasmiylashtiriladi.

**Guvohnomada ko'rsatilgan xodim vafot etgan kun
mehnat shartnomasini bekor qilish kuni
hisoblanadi**

Vafot etgan xodimning mehnat daftarchasiga mehnat shartnomasi bekor qilinishining sababi ko'rsatilmagan, «Mehnat shartnomasi bekor qilindi» deb yozib qo'yiladi.

Vafot etganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi to'g'risidagi buyruqning ko'chirma nusxasi vafot etgan xodimning mehnat daftarchasi va vafot etgan kunigacha tegishli hisob-kitob puli oila a'zolari yoki uning qaramog'ida bo'lgan shaxslarga topshiriladi.

Xodim yoki uning qaramog'idagi oila a'zosi vafot etganda nafaqa korxonaga, muassasa yoki tashkilot tomonidan tayinlanadi. Dafn etish marosimi uchun bir yo'la beriladigan nafaqa O'zbekiston Respublikasi hududida belgilangan eng kam oylik ish haqining ikki baravari miqdorida uning oila a'zolariga yoki dafn o'tkazishni o'z zimmasiga olgan shaxslarga beriladi.

Xodimning vafoti to'g'risidagi guvohnoma nafaqa to'lash uchun asos bo'ladi.

10.6. Mehnat shartnomasining taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha bekor qilishning boshqa asoslari (O'zR MK 106-moddasining 6-bandi)

O'zR MK 106-moddasining 1-5-bandlarida ko'rsatilgan holatlar tugallangan asoslar deb hisoblanmaydi. Taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan boshqa barcha holatlar bo'yicha mehnat shartnomasi O'zR MK 106-moddasining 6-bandiga asoslanib bekor qilinadi.

Jumladan, o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom ettirish ular sog'ligiga ziyon qiladigan yoki ularga boshqacha tarzda zarar yetkazadigan bo'lsa, bunday shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasi ota-onasi, vasiylar (homiylar) va vakolatli organlar (mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar, voyaga yetmaganlar ishlari bilan shug'ullanuvchi komissiyalar) talablariga ko'ra bekor qilinishi, muqobil xizmat o'tayotganlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish muqobil xizmat organlari talabiga ko'ra bekor qilinishi kiradi.

O'zR MKning 247-moddasiga binoan ish beruvchi mehnat shartnomasini ota-onalar, vasiylar (homiylar) yoki shu ishga vakil

qilingan organlar talabi bilan bekor qilishga majbur. O'n sakkiz yoshga to'lmagan xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini b

O'n sakkiz yoshga to'lmagan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilishni talab etishga haqli bo'lgan shaxslarning ro'yxati:

- o'smirning ota-onasi;
- uning vasiysi yoki homiysi;
- mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar, voyaga yetmaganlar ishlari bilan shug'ullanuvchi komissiyalar.

qilish to'g'risidagi talab tegishli shaxslardan belgilangan tartibda olingan bo'lsa, ish beruvchi mehnat shartnomasi bekor qilinishining maqsadga muvofiqligini muhokama qilmasdan, shunday talab olingan taqdirda o'smir bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishi kerak.

O'zR MK 247-moddasiga muvofiq, ota-onalar va vasiylar (homiylar), shuningdek, mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar hamda voyaga yetmaganlar ishlari bo'yicha idoralararo komissiyalar, agar o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom ettirish ular sog'lig'iga ziyon qiladigan yoki ularga boshqacha tarzda zarar yetkazadigan bo'lsa, bunday shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishni talab etishga haqlidirlar.

Ushbu moddaning mazmunidan aniq ko'rinib turibdiki, mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi talab xodim yoki ish beruvchining tashabbusi bilan bog'liq emas. Mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi mazkur modda talabi voyaga yetmagan xodimlarning sog'ligi va axloqiy tarbiyasi haqida g'amxo'rlik qilishdan iborat yagona maqsadni ko'zlaydi.

Mehnat shartnomasi MK 106-moddasining 6-bandiga ko'ra istalgan vaqtda shu jumladan xodim vaqtincha mehnatga qobiliyatsiz bo'lgan vaqtda, ta'tillarda bo'lganida va sh.k. vaqtlarda ham bekor qilinishi mumkin.

Mehnat qonunchiligida ushbu asos bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilgandan keyin ishdan bo'shatish nafaqa-sini to'lash, o'rtacha ish haqini saqlab qolish ko'zda tutilmagan.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda mehnat shartnomasi bekor qilinganda beriladigan kafolatlarni ko'rsating.

2. "Shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim" tushunchasiga ta'rif bering.

3. Xodimni jazoga mahkum etgan sudning hukmi qonuniy kuchga kirgan taqdirda mehnat shartnomasini bekor qilishning o'ziga xos xususiyatlarini sanab bering.

4. Qaysi qoidalarining buzilishi ishga qabul qilish qoidalarining buzilishi deb sanalishi mumkin. Javobingizni misollar bilan asoslang.

5. O'zR MKning 106-moddasi 5-bandiga ko'ra xodimning vafoti munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi belgilab qo'yilgan.

Aytingchi, xodimning tegishli tartibda bedarak yo'qolgan deb e'lon qilinishi mazkur asos bilan mehnat shartnomasini bekor qilishga asos bo'la oladimi?

Mavzu yuzasidan kazuilar:

1. Xususiy ishlab chiqarish korxonasi ishchisi Samirov harbiy xizmatga chaqirildi. Xodim chaqiriq qog'ozini olib kelganda, kadrlar bo'limi inspektori chaqiriq qog'ozini kerak emasligini, uning o'z xohishi bilan mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ariza berishining o'zi yetarli ekanligini tushuntirdi. Samirov agar o'z tashabbusi bilan ariza bersa, harbiy xizmatni o'tash bilan bog'liq imtiyozlar saqlanishi mumkinligi o'ylantirib qo'ydi va u yuristga murojaat qilishga qaror qildi.

Mazkur vaziyatga huquqiy baho bering. Yuristning asoslangan javobini tayyorlang.

2. Salihanov "Asaka" bankda hisobchi bo'lib ishlaydi. Uch oy oldin kassada kamomad borligi aniqlanganligi sababli uni pullarni o'zlashtirishda ayblashdi. Tergov davomida u lavozimidan chetlashtirildi. Salihanov sud jarayonida oqlandi. Ammo ish beruvchi u bilan mehnat shartnomasini bekor qilgan edi. Ish beruvchining

noqonuniy harakatlaridan norozi bo'lgan Salihanov Davlat mehnat inspektoriga murojaat qildi.

Vaziyatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

11-MAVZU. MEHNAT SHARTNOMASINI BEKOR QILISHNI RASMIYLASHTIRISH

Mehnat shartnomasini bekor qilishni rasmiylashtirishni ikki bosqichga bo'lish mumkin.

Birinchi bosqichida mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida qaror qabul qilinadi va qonunda ko'zda tutilgan mehnat shartnomasini bekor qilishning biror-bir asosiga to'g'ri keladigan qoidalar (xodim tomonidan yozma ariza berilishi, xodimni mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ogohlantirish, mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ish beruvchidan rozilik olish va h.k) bajariladi.

Ikkinchi bosqichi mehnat shartnomasi bekor qilinishini rasmiylashtirish, mehnat shartnomasining bekor qilinishi haqidagi buyruqning nusxasini berish; belgilangan tartibda rasmiylashtirilgan mehnat daftarchasini berish, tegishli ish haqini hisob-kitobini amalga oshirish kabilarni o'z ichiga oladi.

Ish beruvchi mehnat shartnomasi o'z vaqtida va tegishli darajada rasmiylashtirilishi uchun mas'uliyatli taraf bo'lib hisoblanadi. Qonun hujjatlarining bu talabi barcha hollarga, shu jumladan mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan bekor qilingan holga ham joriy etiladi.

Mehnat shartnomasi bekor qilishni rasmiylashtirilayotganda buyruqda mehnat shartnomasini bekor qilishning asosi va sanasi ko'rsatiladi.

Savol: Meni mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruq bilan tanishtirishdi, biroq unda bekor qilishning asoslari ko'rsatilmagan edi. Bu holatda ish beruvchi haqmi?

Javob: Ish beruvchi bu holatda nohaq va u MK 107-moddasining uchinchi qismi talablarini buzmoqda, ya'ni ish beruvchining buyrug'ida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari MK 87, 89, 97, 99, 100, 105, 106-moddalari ta'rifiga yoki mehnat shartnomasini bekor qilishning qo'shimcha asoslarini nazarda tutuvchi boshqa normativ hujjatlar ta'rifiga to'la

muvofiq holda yozilib, Kodeksning yoxud boshqa normativ hujjatlarning tegishli moddasi (bandi)ni dalil qilib ko'rsatishi lozim.

Mehnat shartnomasini bekor qilishning buyruqda ko'rsatilgan asosi O'zR MKning 87, 89, 97, 99, 100, 105, 106-moddalari yoki O'zR MKning yoxud normativ hujjatlarning moddasiga (bandiga) havola bilan mehnat shartnomasini bekor qilishning qo'shimcha asoslari ko'zda tutilgan boshqa normativ hujjatlardagi talqinlarga aniq muvofiq tarzda ko'rsatilishi lozim.

Mehnat shartnomasi kasallik, nogironlik, yoshga doir pensiyaga chiqish, oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv muassasiga kirish munosabati bilan hamda qonun hujjatlariga ko'ra muayyan imtiyozlar va afzalliklar berilishi ko'zda tutilgan boshqa sabablar tufayli xodimning tashabbusi bilan bekor qilinayotganda mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruqda bu sabablar ko'rsatiladi.

Mehnat shartnomasini taraflarning ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlar bo'yicha O'zR MK 106-moddasining 6-bandiga ko'ra bekor qilinayotganda buyruqda MKning ko'rsatilgan moddasi va bandiga tayanishdan tashqari mazkur holatni nazarda tutgan qonunga ham asoslanish lozim bo'ladi.

Masalan, O'zR MKning 247-moddasida ota-onalar va vasiylar (homiylar), shuningdek, mehnatni muhofaza qilish ustidan nazorat qiluvchi organlar hamda voyaga yetmaganlar ishlari bo'yicha idoralararo komissiyalar, agar o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar bajarayotgan ishni davom ettirish ular sog'lig'iga ziyon qiladigan yoki ularga boshqacha tarzda zarar yetkazadigan bo'lsa, bunday shaxslar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishni talab etishga haqli ekanligi ko'zda tutilgan. Bunday holda buyruqda nafaqat O'zR MK 247-moddasi, balki O'zR MKning 106-mod-dasining qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkinligini ko'zda tutuvchi 6-bandi ham dalil sifatida keltiriladi.

O'zR MK 107-moddasi mehnat shartnomasini bekor qilinishini rasmiylashtirishga bag'ishlangan bo'lib, unda mehnat shartnomasini bekor qilish ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan shaxslar tomonidan amalga oshirilishi va buyruq bilan rasmiylashtirilishi ko'rsatilgan.

O‘zR MKning 107-moddasi ikkinchi qismiga ko‘ra, oxirgi ish kuni mehnat shartnomasini bekor qilish kuni hisoblanadi.

Mehnat shartnomasini bekor qilishning buyruqda ko‘rsatilgan sabablari hujjatlar bilan tasdiqlanishi talab etiladi.

O‘zR MKning 108-moddasiga asosan mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ish beruvchi xodimga uning tegishli ravishda imzolanib, tasdiqlangan mehnat daftarchasi va mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi buyruq nusxasini berishi shart.

Xodimga hisob-kitob pulini berish muddatlari O‘zR MKning 110-moddasida nazarda tutilgan.

O‘zR MKning 107-moddasi ikkinchi qismiga binoan oxirgi ish kuni mehnat shartnomasi bekor qilingan kun hisoblanadi. Ishni o‘z holicha tashlab ketish (uzrli sababsiz ishga chiqmaslik)da ifodalangan mehnat majburiyatini bir marta qo‘pol ravishda buzganlik uchun yoki sud hukmi qonuniy kuchga kirishi munosabati bilan mehnat shartnomasi O‘zR MK 100-moddasi 2-qismining 4-bandi bo‘yicha bekor qilingan hollarda, mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi buyruq ish haqiqatan to‘xtatilganidan keyin chiqariladi. Lekin bu hollarda ham ishda bo‘lingan oxirgi kun mehnat shartnomasi bekor qilingan kun hisoblanadi. Ayni shu kun buyruqda va mehnat daftarchasida mehnat shartnomasi bekor qilingan sana sifatida ko‘rsatiladi.

Xodimning mehnat daftarchasiga mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi qaydlarni yozish paytida O‘zR MKga, shuningdek, mehnat daftarchalarini yuritish to‘g‘risidagi yo‘riqnomaga amal qilinishi kerak.

O‘zR MKning 81-moddasiga binoan ish beruvchi xodimning mehnat daftarchasiga ishga qabul qilish, boshqa doimiy ishga o‘tkazish, mehnat shartnomasini bekor qilish to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni yozishi shart.

Mehnat shartnomasini bekor qilish sabablari haqida mehnat daftarchasiga hatto xodim iltimos qilganda ham yozilmaydi.

Xodim mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni mehnat daftarchasini olish uchun kelmagan taqdirda, unga mehnat daftarchasini olib ketish zarurligi haqida pochta orqali bildirishnoma yuborilishi kerak.

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda mehnat daftarchasi xodimning shaxsan o'ziga yoki belgilangan tartibda rasmiylashtirilgan ishonchnoma bo'yicha istalgan boshqa shaxsga berilishi mumkin.

Mehnat daftarchasini ko'rsatilgan manzilga pochta orqali yuborish uchun xodimning roziligi, albatta, talab qilinadi.

Xodimning vafot etishi munosabati bilan mehnatga oid munosabatlar bekor qilingan holda mehnat daftarchasi uning eng yaqin qarindoshlari qo'liga beriladi yoki ularning roziligi bilan pochta orqali ular tomonidan ko'rsatilgan manzilga yuboriladi.

Mehnat daftarchasini olganda ko'rsatilgan shaxslar, xodimning o'zi ham uni olishgani haqida xodimning T-2 shaklidagi shaxsiy varaqasiga va mehnat daftarchalari harakatini hisobga olish daftariga, olingan sanani ko'rsatgan holda imzo chekishlari kerak.

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodim bilan pul hisob-kitobini qilish ham ish beruvchining burchi bo'lib hisoblanadi. Xodimga tegishli pul hisob-kitobiga quyidagilar kiradi:

- barcha ishlangan kunlar, shu jumladan mehnat shartnomasi bekor qilingan kun uchun ish haqi;

- agar mehnat shartnomasini bekor qilish kunida foydalanilmagan yillik ta'til mavjud bo'lsa, uning uchun to'lanadigan kompensatsiya;

- O'zR MKning 109-moddasida ko'zda tutilgan asoslar va ushbu korxonaning jamoa shartnomasi bo'yicha mehnat shart-nomasini bekor qilish paytida to'lanadigan ishdan bo'shatish nafaqasi;

- O'zR MK 102-moddasida ko'zda tutilgan hollarda mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risida ogohlantirish muddati davri evaziga uning davomiyligi bilan hisoblanadigan kompensatsiya;

- Xodim tomonidan mehnatga oid vazifalarni bajarilishi sababli tegishli bo'lgan boshqa to'lovlar.

O‘zR MK 151-moddasining 1-qismiga muvofiq, mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga foydalanilmagan barcha yillik asosiy va qo‘shimcha ta‘tillar uchun pullik kompensatsiya to‘lanadi.

O‘zR MK 109-moddasiga muvofiq, mehnat shartnomasi bekor qilingan quyidagi hollarda ishdan bo‘shatish nafaqasi to‘lanadi:

– ish beruvchining tashabbusi bilan xodim o‘zining mehnat vazifalarini bajarmaganligi sababli shartnomaning bekor qilinishi bundan mustasno;

– xodim yangi mehnat shartlari asosida ishni davom ettirishni rad etganligi sababli (89-moddaning to‘rtinchi qismi);

– xodim harbiy yoki muqobil xizmatga chaqirilgan taqdirda (MK 106-moddasining 1-bandi);

– shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda (MK 106-moddasining 2-bandi);

– ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan, agar yo‘l qo‘yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etishning imkoni bo‘lmasa va u ishni davom ettirishga to‘sqinlik qilsa. Ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar xodimning aybi bilan buzilgan hollar (sudning muayyan lavozimni egallash yoki muayyan faoliyat turi bilan shug‘ullanish huquqidan mahrum etish haqidagi hukmini yashirish, soxta hujjatlar taqdim etish va hokazo) bundan mustasno (MK 106-moddasining 4-bandi);

Ishdan bo‘shatish nafaqasining miqdori o‘rtacha oylik ish haqidan kam bo‘lishi mumkin emas.

Mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinganda xodimga tegishli ish haqi, uning miqdori xususida nizo bo‘lmasa:

1) mehnat shartnomasi bekor qilingan kunga qadar ishlayotgan xodimga — mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni;

2) mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ishlamayotgan xodimga — u hisob-kitob qilishni talab etgan kuni to‘lanishi kerak.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan bekor qilinganda unga tegishli ish haqi, uning miqdori xususida nizo bo‘lmasa:

1) qonun bo‘yicha yoki shartnomaga muvofiq mehnat shartnomasini bekor qilish haqida ish beruvchini ogohlantirishi shart bo‘lgan xodimga — ogohlantirishiga ko‘ra u ishni tashlab ketishga haqli bo‘lgan kundan kechiktirmasdan;

2) mehnat shartnomasini bekor qilishi haqida ish beruvchini ogohlantirishi shart bo'lmagan xodimga – ishdan ketgan kunining ertasidan kechiktirmasdan to'lanishi lozim.

Jamoa shartnomasida yoki xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan mehnat shartnomasi bekor qilinganda (shu jumladan uning muddati tugashi munosabati bilan ham) xodimning xohishiga ko'ra, yillik asosiy va qo'shimcha ta'tillarni berib, undan keyin mehnat munosabatlarini bekor qilish hollari nazarda tutilishi mumkin. Bu holda ta'til tugagan kun mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi.

Mehnat shartnomasi uning muddati tugashi munosabati bilan bekor qilinganda keyinchalik mehnatga oid munosabatlarni bekor qilish sharti bilan haqiqatda ishlangan vaqt hamda ta'til vaqtining umumiy yig'indisi mehnat shartnomasi muddati chegarasidan chiqib ketgan holda ham, ta'til berilishi mumkin. Bu holda mehnat shartnomasining amal qilishi ta'til tugagunga qadar uzaytiriladi.

Mehnat shartnomasi xodimning aybli harakatlari tufayli bekor qilinganda yillik asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tilidan asli holda foydalanishga yo'l qo'yilmaydi.

O'zR MKning 111-moddasida mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilgan hollarda, u quyidagilar tomonidan avvalgi ishga tiklanishi lozim:

- ish beruvchining o'zi;
- sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan.

Mehnat shartnomasining bekor qilinganligi qonuniyligi masalasi ko'rib chiqilayotganda mehnat shartnomasini bekor qilish yoki xodimni boshqa ishga o'tkazishning asosligini isbotlab berish mas'uliyati ish beruvchiga yuklatiladi.

Mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilganlik yoki xodimni g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazganlik uchun ish beruvchining javobgarligi nazarda tutilgan bo'lib, unga ko'ra xodim sud yoki vakolatli organ tomonidan ishga tiklanganda ish beruvchiga xodimga yetkazilgan zararni qoplash bilan bog'liq quyidagi:

- majburiy progul vaqti uchun haq to'lash;
- mehnat shartnomasi bekor qilinganligi yoki xodim boshqa ishga o'tkazilganligi ustidan shikoyat qilish bilan bog'liq qo'shimcha

xarajatlar (mutaxassislardan maslahat olish, ish yuritish uchun ketgan xarajatlar va boshqalar) uchun kompensatsiya to‘lash;

– ma’naviy zarar uchun kompensatsiya to‘lash kabi majburiyatlar yuklanadi.

Bunda ma’naviy zarar uchun to‘lanadigan kompensatsiyaning miqdori ish beruvchining xatti-harakatiga berilgan bahoni hisobga olib, sud tomonidan belgilanadi, lekin bu miqdor xodimning oylik ish haqidam kam bo‘lishi mumkin emas.

O‘zR MKning 274-moddasiga muvofiq sud xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilishda yoki xodimni g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazishda aybdor bo‘lgan mansabdor shaxs zimmasiga ana shu xodimga ish haqi to‘lanishi munosabati bilan ish beruvchiga yetkazilgan zarar o‘rnini qoplash majburiyati yuklanadi. Bunday majburiyat mehnat shartnomasini bekor qilish yoki boshqa ishga o‘tkazish qonunni ochiq-oydin buzgan holda amalga oshirilgan yoki mansabdor shaxs sudning xodimni ishga tiklash to‘g‘risidagi qarori ijrosini kechiktirgan bo‘lganda yuklatiladi.

Yetkazilgan zarar o‘rnini qoplash uchun to‘lanadigan haq miqdori mansabdor shaxsning uch oylik maoshidan ortib ketmasligi nazarda tutilgan.

Nazorat uchun savol va topshiriqlar:

1. Mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilgan hollarda, vakolatli organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi lo-zimligi belgilangan.

Ishga tiklash instituti va uning o‘ziga xos alohida xususiyatlarini yoriting.

2. Mehnat shartnomasi g‘ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim g‘ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o‘tkazilgan hollarda, u ish beruvchining o‘zi, sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishiga tiklanishi lozim.

Ishga tiklash deganda nimani tushunasiz?

3. O‘rta maxsus, kasb-hunar ta’limi muassasalarining, shuningdek, davlat grantlari bo‘yicha ta’lim olgan oliy o‘quv yurtlarining tegishli ta’lim muassasasini tamomlagan kundan e’tiboran uch yil ichida

birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilari bilan mehnat shartnomasi u tuzilgan kundan e'tiboran uch yillik muddat o'tguniga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilinganida ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organini xabardor qilishi shart.

Ish beruvchining tashabbusiga ko'ra mehnat shartnomasini yuqorida keltirilgan holatlar bo'yicha bekor qilishining huquqiy jihatlarini tahlil qiling.

Mavzu yuzasidan kazuilar:

1. Malikov korxonada rahbariga ariza bilan murojaat etib, mehnat shartnomasini xuddi shu kundan bekor qilinishini so'ragan. U shu qarorga nega kelganligini ham izohlagan va rahbarning imzosi orqali uning roziligini olgan. Biroq kadrlar bo'limi xodimlari Malikovdan uning arizasini qabul qilishmagan va bunga rahbar imzosining va bo'lim boshlig'ining imzosi yo'qligini vaj qilib ko'rsatishgan. Malikov esa ariza yozgan kundan boshlab ishga chiqmagan. Uning bu harakati o'zboshimchalik deb baholanib, O'zR MKning 100-mod-dasi ikkini qismi 4-bandi bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan.

Vaziyatni qonun hujjatlari asosida tahlil qiling.

2. Mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni mehnat daftarchasi va hisob-kitob pulini olish uchun kelgan Madiyevga mehnat shartnomasini bekor qilish to'g'risidagi buyruqqa korxonada rahbari imzo chekmaganligi sababli ularni berishmagan. Shu sababga ko'ra ertasiga ham rad javobini berishgan. Buning natijasida Madiyev boshqa korxonada kelishib qo'yilgan ishga joylashish imkoniyatini yo'qotgan. Bundan so'ng Madiyev 2 oy davomida statsionarda davolangan. Mehnat daftarchasining o'z vaqtida berilmaganligini majburiy progul deb baholab, sudga da'vo arizasi bilan murojaat qilgan.

Mazkur vaziyatga huquqiy baho bering!

Glossariy

Shartlar – mehnat jarayonidagi ijtimoiy va ishlab chiqarish omillarining jami. Ijtimoiy omillar: mehnat haqi miqdori, ish vaqti, ta'tilning muddati. Ishlab chiqarish omillari: texnika, sanitariya, gigiyenaga oid, maishiy shartlar.

Mehnat shartnomasining qo'shimcha mehnat shartnomasi – mehnat shartnomasi xodim bilan ish beruvchi o'rtasida muayyan mutaxassislik, malaka, lavozim bo'yicha ishni ichki mehnat tartibiga bo'ysungan holda taraflar kelishuvi, shuningdek, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilangan shartlar asosida haq evaziga bajarish haqidagi kelishuvdir.

Mehnat shartnomasining taraflari – xodim va ish beruvchi mehnat shartnomasining taraflari hisoblanadilar.

Mehnat daftarchasi – mehnat daftarchasi xodimning mehnat stajini tasdiqlovchi asosiy hujjatdir. Ish beruvchi o'rindoshlik asosida ishlovchilardan tashqari korxonada besh kundan ortiq ishlagan barcha xodimlarga mehnat daftarchasini tutishi shart.

Dastlabki sinov – ish beruvchi uchun xodimning topshirilayotgan ishga layoqatlilikini tekshirib ko'rish va xodimning mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishning maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishi uchun mehnat shartnomasida shartlashiladi. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqdirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi.

Mehnat shartlari – mehnat shartnomasining mazmuniga xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga ko'ra kiritilishi mumkin bo'lgan shartlar. Mehnat shartnomasining qo'shimcha shartlari uning taraflarining vazifalarini aniqlashtirishi, xodimga qo'shimcha imtiyozlar va afzalliklar berilishini ko'zda tutishi mumkin.

Boshqa ishga o'tkazish – xodimning mehnat vazifasini o'zgartirilishi, ya'ni unga bir korxonada doirasida boshqa mutaxassislik, malaka yoxud lavozim bo'yicha ish topshirilishi tushuniladi. Boshqa ishga o'tkazish amalga oshirilgan muddatlarga bog'liq holda vaqtincha va doimiy ravishda o'tkazishlarga bo'linadi.

Ish joyini o'zgartirish – mehnat shartnomasida shartlashib olinmagan ish joyini o'zgartirish mehnat shartlarini o'zgartirish deb hisoblanmaydi va bu haqida xodim bilan kelishish talab qilinmaydi.

Mehnat shartnomasini bekor qilish – mehnat shartnomasi

bekor bo'lishi muayyan yuridik shart-sharoitlar yuz berishi tufayli hodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi mehnat huquqiy aloqalariga barham berilishi.

Muddatli mehnat shartnomasi – muddatli mehnat shartnomasida shartnoma bo'yicha ishlar tugallanadigan vaqt belgilangan bo'lishi kerak. Mehnat shartnomalari: nomuayyan muddatga; besh yildan ortiq bo'lmagan muayyan muddatga; muayyan ishni bajarish vaqtiga mo'ljallab tuzilishi mumkin. Agar mehnat shartnomasida uning amal qilish muddati ko'rsatilmagan bo'lsa, mehnat shartnomasi nomuayyan muddatga tuzilgan deb hisoblanadi.

Ishdan bo'shatish nafaqasi – ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda, taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarda mehnat shartnomasi bekor qilinganda to'lanadigan to'lov bo'lib, uning miqdori o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lishi mumkin emas.

Ishga tiklash – mehnat shartnomasi g'ayriqonuniy ravishda bekor qilingan yoki xodim g'ayriqonuniy ravishda boshqa ishga o'tkazilganda, uni ish beruvchining o'zi, sud yoki boshqa vakolatli organ tomonidan avvalgi ishga tiklanishi.

Ishdan chetlashtirish – xodim alkogolli ichimlikdan, giyohvandlik yoki toksik modda ta'siridan mastlik holatida ishga kelganda, xodim majburiy tibbiy ko'rikdan o'tishdan bo'yin tovlagan yoki o'tkazilgan tekshirishlar natijalari bo'yicha tibbiy komissiya tavsiyalarini bajarmaganida, yoki qonuniylik bilan belgilangan boshqa hollarda xodim vaqtincha mehnat vazifalarini bajarishdan chetlashtiriladi.

Majburiy mehnat – biron-bir jazoni qo'llash bilan tahdid qilish orqali (shu jumladan mehnat intizomini saqlash vositasi tariqasida) ish bajarishga majburlash. Bunda qonunda belgilangan hollar mustasno.

Mehnat shartnomasining shakli – qanday mehnat shartnomasi (nomuayyan muddatga yoki muddatli, asosiy ish bo'yicha yoki o'rindoshlik bo'yicha, bevosita korxonada yoki o'z uyida ishlash to'g'risida va h.k.) tuzilayotganidan, xodim qanday ishni bajarish uchun yoki qanday lavozimga qabul qilinayotganidan, ish beruvchi kimligidan (korxonada, uning alohida tarkibiy bo'linmasi

yoxud jismoniy shaxs), shuningdek, xodim ishga kirayotgan tashkilotning mulkchilik shakli va tashkiliy-huquqiy shaklidan qat'i nazar, barcha hollarda mehnat shartnomasi yozma shaklda tuziladi.

Mehnat shartnomasining mazmuni – uning shartlari majmuini tashkil etadi. Bu shartlarni belgilash tartibi turlicha. Mehnat shartnomasining barcha shartlari ular qanday tartibda belgilanganiga qarab ikki guruhga bo'linadi: Mehnat shartnomasi taraflarining kelishuviga ko'ra belgilanadigan shartlar – bevosita shartlar; mehnatni muhofaza qilish to'g'risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadigan – hosila shartlar.

Ish boshlanadigan kun – xodim o'z mehnat vazifalarini bajarishga qachon, qaysi kalendar sanasidan e'tiboran kirishishi, ish beruvchi esa xodimga mehnat shartnomasida belgilangan ishni berishi kerakligini ko'zda tutiladi. Bunda shuni nazarda tutish lozimki, mehnat shartnomasi taraflari xodim mehnat shartnomasi imzolangan kundanoq ishga kirishishi yoki keyinroq, shartnomada belgilanadigan boshqa sanada ishni boshlashi haqida shartlashishlari mumkin.

Ish joyi – xodim ishga kirayotgan korxonaning yoki uning alohida tarkibiy bo'linmasining nomi va pochta manzili (aholi yashaydigan punkt nomi, ko'cha nomi, bino raqami) tushuniladi.

Xodimning mehnat funksiyasi – muayyan mutaxassislik, malaka yoki lavozim bo'yicha ishlash to'g'risidagi mehnat shartnomasining sharti. Mehnat shartnomasining ushbu sharti undagi boshqa barcha shartlarning mazmunini ko'p jihatdan belgilashi sababli ko'pincha mehnat funksiyasini mehnat shartnomasining o'zagi, mehnatga oid huquqiy munosabatlarning asosiy elementi deb ham ataladi.

Mehnat shartlarini belgilash – mehnat shartlari mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek, mehnat shartnomasi taraflarining kelishuvi bilan belgilanadi.

Mehnat shartnomasini bekor qilishni rasmiylashtirish – mehnat shartnomasini bekor qilish ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan shaxslar, ya'ni ish beruvchilar tomonidan amalga oshiriladi va buyruq bilan rasmiylashtiriladi. Mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ish beruvchi xodimga uning mehnat daftarchasini va

mehnat shartnomasining bekor qilinishi haqidagi buyruqning nusxasini berish majburiyatini belgilovchi tartib.

Tavsiya qilinadigan adabiyotlar ro'yxati
O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Sh.M.Mirziyoyevning
asarlari:

1. Mirziyoyev Sh.M. "Erkin va farovon, demokratik O'zbekiston davlatini birgalikda barpo etamiz". O'zbekiston Respublikasi Prezidenti lavozimiga kirishish tantanali marosimiga bag'ishlangan Oliy Majlis palatalarining qo'shma majlisidagi nutq. – T.: O'zbekiston, 2016. – 56 b.

2. Mirziyoyev Sh.M. "Tanqidiy tahlil, qat'iy tartib-intizom va shaxsiy javobgarlik – har bir rahbar faoliyatining kundalik qoidasi bo'lishi kerak". Mamlakatimizni 2016-yilda ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning asosiy yakunlari va 2017-yilga mo'ljallangan iqtisodiy dasturning eng muhim ustuvor yo'nalishlariga bag'ishlangan Vazirlar Mahkamasining kengaytirilgan majlisidagi ma'ruza, 2017-yil 14-yanvar. – T.: O'zbekiston, 2017. – 104 b.

3. Mirziyoyev Sh.M. "Buyuk kelajagimizni mard va oliyjanob xalqimiz bilan birga quramiz". – T.: O'zbekiston, 2017. – 488 b.

4. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti Shavkat Mirziyoyevning Oliy Majlisga murojaatnomasi. 2017-yil 22-dekabr. // www.president.uz. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining rasmiy veb-sayti.

5. Mirziyoyev Sh.M. "Milliy taraqqiyot yo'limizni qat'iyat bilan davom ettirib, yangi bosqichga ko'taramiz". – T.: "O'zbekiston" NMIU, 2017. – 596 bet.

Normativ-huquqiy hujjatlar:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi // *Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 16.10.2018 y., 03/18/498/2051-son;*

2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi // *O'zbekiston Respublikasi Oliy Majlisining Axborotnomasi, 1996-y., 1-songa ilova; Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 24.05.2019-y., 03/19/542/3177-son.*

3. O'zbekiston Respublikasining "Kasaba uyushmalari, ularning huquqlari va faoliyatining kafolatlari to'g'risida"gi qonuni // *O'zbekiston Respublikasi Oliy Kengashining Axborotnomasi; O'zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to'plami, 2016-y., 48-son, 546-modda.*

4. O‘zbekiston Respublikasining “Aholini ish bilan ta’minlash to‘g‘risida”gi qonuni (yangi tahriri). // *Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi*, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son, 24.07.2018-y., 03/18/486/1559-son, 17.10.2018-y., 03/18/501/2056-son, 2019-y., 2-son, 47-modda, 11.05.2019-y., 03/19/536/3114-son, 05.09.2019-y., 03/19/564/3690-son.

5. O‘zbekiston Respublikasi “Fuqarolarning davlat pensiya ta’minoti to‘g‘risida”gi Qonuni // *Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi*, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son, 17.10.2018-y., 03/18/500/2057-son.

6. O‘zbekiston Respublikasining “Mehnatni muhofaza qilish to‘g‘risida”gi Qonuni (yangi tahriri) // *O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami*, 2016-y., 38-son, 441-modda; *Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi*, 05.01.2018-y., 03/18/456/0512-son.

7. O‘zbekiston Respublikasining Fuqarolik kodeksi. Ikkinchi qism. // *Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi*, 30.12.2017-y., 03/18/455/0492-son, 10.01.2018-y., 03/18/459/0536-son, 19.04.2018-y., 03/18/476/1087-son; 05.03.2019-y., 03/19/526/2701-son, 21.03.2019-y., 03/19/531/2799-son, 24.05.2019-y., 03/19/542/3177-son, 23.10.2019-y., 03/19/572/3943-son.

8. O‘zbekiston Respublikasining “Ta’lim to‘g‘risida”gi qonuni // *Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi*, 12.07.2019-y., 07/19/4391/3411-son.

9. O‘zbekiston Respublikasining “Prokuratura to‘g‘risida”gi qonuni. (yangi tahriri) // *Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi*, 17.10.2017- y., 03/17/448/0126-son, 05.04.2018 y., 03/18/470/1005-son, 24.07.2018-y., 03/18/486/1559-son; 09.01.2019-y., 03/19/512/2435-son, 16.01.2019-y., 03/19/516/2484-son, 24.05.2019 y., 03/19/542/3177-son.

10. O‘zbekiston Respublikasining “Bola huquqlarining kafolatlari to‘g‘risida”gi qonuni // *O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami*, 2008-y., 1-2-son, 1-modda, 2009-y., 52-son, 554-modda;

11. O‘zbekiston Respublikasining “Oilaviy tadbirkorlik to‘g‘risida”gi Qonuni // *O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami*, 2012-y., 17-son, 188-modda; 2013-y., 18-son, 233-modda; 2015-y., 33-son, 439-modda; 2017-y., 1-son, 1-modda;

12. O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 31-oktabrdagi PQ-4502-son “Yagona milliy mehnat tizimi» idoralararo dasturiy-apparat kompleksini joriy qilish chora-tadbirlari to‘g‘risida”gi Qarori // *Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 01.11.2019 y., 07/19/4502/3977-son;*

13. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini amalga oshirish uchun zarur bo‘lgan normativ hujjatlarni tasdiqlash to‘g‘risida”gi 1997-yil, 11-mart, 133-son qarori bilan tasdiqlangan;

14. “O‘n sakkiz yoshdan kichik shaxslarning mehnati qo‘llanishi taqiqlanadigan noqulay mehnat sharoitlari ishlari ro‘yxatini tasdiqlash haqida” O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirligi va O‘zbekiston Respublikasi Sog‘liqni saqlash vazirligi 2009-yil 26-iyundagi 33Q/B; 13-son-li qarori bilan tasdiqlangan // *O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 2009-yil 29-iyulda 1990-son bilan davlat ro‘yxatidan o‘tkazilgan.*

15. O‘rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to‘g‘risida Nizom. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktabrdagi 297-son qaroriga ilova // *O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami, 2012-y., 41-42-son, 485-modda; 2016-y., 43-son, 504-modda; 2017-y., 37-son, 990-modda; Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 21.11.201-y., 09/17/920/0281-son; 01.06.2018-y., 09/18/400/1289-son, 11.06.2018-y., 09/18/434/1339-son);*

16. O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining “Xususiy tadbirkorlar tomonidan xodimlarni yollagan holda tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish tartibi to‘g‘risidagi Nizomni tasdiqlash haqida 2015-yil 31-iyuldagi 219-son qarori // *O‘zbekiston Respublikasi qonun hujjatlari to‘plami, 2015-y., 31-son, 411-modda; 2016-y., 8-son, 77-modda; 2017-y., 7-son, 89-modda; Qonun hujjatlari ma‘lumotlari milliy bazasi, 08.08.2018 y., 09/18/631/1638-son;*

17. Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to‘g‘risida Yo‘riqnomaga // *O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1998-yil 29-yanvarda 402-son bilan davlat ro‘yxatidan o‘tkazilgan;*

18. O‘zbekiston Respublikasi Mehnat va aholini ijtimoiy muhofaza qilish vazirining “O‘rindoshlik asosida boshqa tashkilotga ishga kirish uchun asosiy ish joyidan beriladigan ma‘lumotnoma hamda o‘rindoshlik asosidagi ish joyidan beriladigan ma‘lumotnoma

shakllarini tasdiqlash haqida” // *Qonun hujjatlari ma’lumotlari milliy bazasi*, 21.11.2017-y., 09/17/920/0281-son; 01.06.2018-y., 09/18/400/1289-son, 11.06.2018-y., 09/18/434/1339-son;

10. “Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to‘g‘risida Yo‘riq-noma”. O‘zbekiston Respublikasi Adliya vazirligi tomonidan 1998-yil 29-yanvarda 402-son bilan davlat ro‘yxatidan o‘tkazilgan //

11. O‘zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining “Sudlar tomonidan Mehnat shartnomasi(kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo‘llanilishi haqida”gi qarori. O‘zbekiston respublikasi Oliy sudi Plenumining 2002-yil 14-iyundagi 11-sonli, 2002-yil 25-oktabrdagi 28-sonli, 2003-yil 19-dekabrda 20-sonli va 2004-yil 24-sentabrda 15-sonli qarorlariga asosan kiritilgan o‘zgartirish va qo‘shimchalar bilan // 1998-yil 17-aprel, 12-son.

Darslik va o‘quv qo‘llanmalar:

1. Gasanov M.YU., Sokolov E.A. O‘zbekiston Respublikasida mehnat shartnomalari (kontrakt). O‘quv qo‘llanma. -T.: “O‘qituvchi”, 1996-y. 528 b.

2. Gasanov M.YU., Soklov E.A. Mehnat shartnomasi(kontrakt). Iqtisodiyot va huquq dunyosi. 1999-y. 527 b.

3. Inoyatov A. O‘zbekiston Respublikasining mehnat huquqi. Darslik. -T.: “Iqtisodiyot va huquq dunyosi” nashriyoti, 2002. – 384 b.

4. Gasanov M.YU. Mehnat daftarchasi: yuritish va hisobini olib borish. -T.: “MTSFER-U Nashriyot uyi”, 2013.-290 b.

5. Usmanova M.A., B.Israylov. Mehnat huquqi. O‘quv-uslubiy majmua. -T.: TDYUI, 2011. 462 b.

6. Mualliflar jamoasi. Mehnat huquqi. Darslik. – T.:TDYU nashriyoti. 2019. – 412 bet.

1-ilova.

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-
martdagi 133-son qaroriga
1-ilova

**Yozma holdagi Mehnat shartnomasi(kontrakt) tuzish
yuzasidan
TAVSIYALAR**

I. Umumiy qism

Mazkur Tavsiyalar va mehnat shartnomasi (kontrakt)ning namunaviy shakli mulkchilikning barcha shakllaridagi korxonalar, muassasalar, tashkilotlarga (keyingi o‘rinlarda — ish beruvchi deb ataladilar) va xodimlarga mehnat shartnomalari (kontraktlar) tuzishda amaliy yordam berish maqsadida ishlab chiqilgan.

Yozma holdagi mehnat shartnomasi (kontrakt) doimiy ishlovchi (nomuayyan muddatga ishga qabul qilinadigan) xodimlar bilan ham, muddatli mehnat shartnomasi asosida (besh yilgacha bo‘lgan muddatga muayyan ishni bajarish vaqti uchun) ishga qabul qilinadigan xodimlar bilan ham asosiy ish joyi bo‘yicha va o‘rindoshlik asosida ishlovchi xodimlar, kasanachilar va boshqalar bilan tuziladi. Muddatli mehnat shartnomasi (kontrakt) mehnat munosabatlari nomuayyan muddatga belgilanishi mumkin bo‘lmagan hollarda:

bo‘lajak ishning xususiyatini;

uni bajarish shartlarini;

xodimning manfaatlarini hisobga olgan holda;

qonunda bevosita nazarda tutilgan hollarda tuziladi.

Mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzishda zarur va qo‘shimcha shartlar ko‘rsatib o‘tiladi.

II. Mehnat shartnomasi (kontrakt) tomonlari

Quyidagilar Mehnat shartnomasi (kontrakt) tomonlari hisoblanadilar:

ish beruvchi — korxonalar, shu jumladan ularning rahbarlari nomidan korxonaning alohida tarkibiy bo‘linmalari, mulkdor ayni vaqtda ularning rahbari hisoblanadigan xususiy korxonalar, qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda o‘n sakkiz yoshga to‘lgan alohida shaxslar;

Xodim — o‘n olti yoshga to‘lgan O‘zbekiston Respublikasi fuqarosi, shuningdek, xorijiy fuqarolar va fuqaroligi bo‘lmagan shaxslar (boshqa hollarda ota-onasidan birining yoki uning o‘rnini

bosuvchi shaxsning yozma roziligi bilan qonun hujjatlarida nazarda tutilgan tartibda o‘n to‘rt va o‘n besh yoshdan).

III. Mehnat shartnomasi(kontrakt)ning zarur shartlari

Quyidagilar mehnat shartnomasi(kontrakt)ning zarur shartlari hisoblanadi:

ish joyi — xodim ishga qabul qilinayotgan korxonaga, muassasa, tashkilot (uning tarkibiy bo‘linmasi)ning nomi;

mehnat funksiyasi mazmuni lavozim yo‘riqnomalari, malaka majburiyatlari va boshqa normativ hujjatlar bilan belgilanadigan muayyan mutaxassislik, malaka yohud lavozim bo‘yicha (rahbarlar, mutaxassislar va xizmatchilarning hamda boshqalarning yagona tarif-malaka ma‘lumotnomasi, Malaka ma‘lumotnomalariga muvofiq);

ish boshlanadigan kun — qonun hujjatlariga muvofiq tuzilgan mehnat shartnomasi imzolangan paytdan boshlab kuchga kiradi, agar ishning boshlanish sanasi qayd etilmagan bo‘lsa, xodim shartnoma imzolangan kundan keyingi ish kunidan (smenadan) kechikmay ishga tushishi kerak;

mehnatga haq to‘lash miqdori va boshqa shartlar. Mehnatga haq to‘lash miqdori tomonlarning kelishuviga ko‘ra belgilanadi va qonun hujjatlari bilan belgilangan eng kam ish haqi miqdoridan kam bo‘lishi va eng ko‘p miqdor bilan chegaralanishi mumkin emas;

qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda ayrim mehnat shartnomalari (kontraktlar)ni tuzishda zarur shartlar ro‘yxati kengaytirilishi mumkin. Masalan, muddatli mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzishda ishning boshlanish sanasigina emas, balki, uning tamom bo‘lish sanasi ham qayd etiladi. Xodimni muayyan ishni bajarish davriga ishga qabul qilishda xodim amalga oshirishi uchun qabul qilinayotgan aniq ish ko‘rsatiladi. O‘rindoshlik bilan mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzishda qonun hujjatlari bilan nazarda tutilgan eng ko‘p muddat doirasida kundalik ishning aniq muddati belgilanadi.

IV. Mehnat shartnomasi (kontrakt)ning qo‘shimcha shartlari

Tomonlarning kelishuviga ko‘ra mehnat shartnomasi (kontrakt)da qo‘shimcha shartlar nazarda tutilishi mumkin. Ular tomonlarning majburiyatlarini aniqlashi, ularni to‘ldirishi, xodimga qo‘shimcha imtiyoz va afzalliklar berilishini nazarda tutishi mumkin.

Qo‘shimcha shartlarga quyidagilar kiritilishi mumkin:

xodimga mehnat sharoitlari belgilangan holda YATMM va MMda nazarda tutilgan qo‘shimcha mehnat majburiyatlari yuklash;

bir necha kasbda ishlash tartibi va shartlari ko'rsatilgan holda mehnat shartnomasi (kontrakt)ning mustaqil sharti sifatida bir necha kasb (lavozim)da ishlash;

agar xodim sinov muddati bilan ishga qabul qilinayotgan bo'lsa, sinovning aniq muddati (qachondan qachongacha);

xodimning yuqori malakasi, agar bu amaldagi qonun hujjatlarida, jamoa shartnomasida (barcha darajadagi bitimlarda) yoki korxonada, tashkilot, muassasada amal qiluvchi boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda murakkabroq ishlarni bajarish bilan bog'liq bo'lgan mehnatga haq to'lash (tarif stavkalari, lavozim maoshlari, qo'shimcha haqlar, ustamalar, mukofotlar va boshqa xildagi taqdirlashlar)ning yuqoriroq miqdorlarini yakka tartibda belgilash;

xodim uchun belgilangan ish vaqti rejimi (to'liqsiz ish kuni, to'liqsiz ish haftasi, qisqartirilgan ish vaqti, soatbay ish, ish kunining boshlanishi va tamom bo'lishi va boshqalar);

qo'shimcha (haqi to'lanadigan va haqi to'lanmaydigan) dam olish kunlari, ta'tillar berish;

ijtimoiy-maishiy tUSDagi sharoitlar (bolalar bog'chasida o'rin, sanatoriya-kurortda davolanishga yo'llanma ta'minlanishi, transport xizmati, markazlashtirilgan tartibda oziq-ovqat mahsulotlari bilan ta'minlash, uy-joy berish va boshqalar);

muddatli mehnat shartnomasi qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda muddatidan oldin bekor qilinganda neustoyka to'lash.

Xodimlarning alohida toifalari uchun shartnomaning qo'shimcha shartlari: pul yoki tovar boyliklarga xizmat ko'rsatuvchi shaxslar uchun to'liq moddiy javobgarlik sharti; korxonada rahbarlari uchun mehnat shartnomasini to'xtatishning qonunchilikda nazarda tutilmagan qo'shimcha asoslari va h. k.

V. Mehnat shartnomasi (kontrakt)ni rasmiylashtirish

Mehnati shartnomasi(kontrakt)ni bir xil kuchga ega bo'lgan kamida ikki nusxada tuziladi hamda saqlash uchun har ikki tomonga beriladi.

Shartnoma (kontrakt)da tomonlarning manzillari ko'rsatiladi.

Mehnati shartnomasi (kontrakt) sana ko'rsatilgan holda imzolar bilan tasdiqlanadi. Korxonada, muassasada, tashkilot ishga qabul qilish huquqi berilgan mansabdor shaxsning imzosini gerbli muhr bilan tasdiqlaydi (gerbli muhr bo'lmagan taqdirda imzoning haqiqiyliги va vakolatligini tasdiqlovchi boshqa muhr bilan tasdiqlanadi).

Xodimning talabiga ko'ra mehnat shartnomasi (kontrakt) u biladigan tilda tuziladi va davlat tilida tuzilgan shartnoma (kontrakt) bilan bir xil kuchga ega bo'ladi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) ishga qabul qilish to'g'risida buyruq chiqarish uchun asos hisoblanadi. Buyruq tuzilgan mehnat shartnomasi (kontrakt) mazmuniga zid bo'lmasligi kerak.

VI. Mehnat shartnomasi (kontrakt) shartlarining haqiqiy emasligi

Qonun hujjatlari, jamoa shartnomasi, mehnatga haq to'lash to'g'risidagi nizom va boshqa mahalliy normativ hujjatlarga nisbatan xodimning ahvolini yomonlashtiradigan mehnat shartnomasi (kontrakt) shartlari haqiqiy emas deb hisoblanadi.

Jumladan, mehnat shartnomasi (kontrakt) tuzishda quyidagi shartlar belgilanishi mumkin emas:

- mehnat shartnomasini bekor qilishning qo'shimcha asoslari, qonun yo'l qo'yadigan hollar bundan mustasno;

- qonun hujjatlari bilan nazarda tutilmagan intizomiy jazolar belgilash;

- sinov muddatini Mehnat kodeksi bilan belgilangan eng yuqori muddatdan ortiqcha belgilash;

- o'rindoshlik asosida ishlashga qo'shimcha cheklashlar joriy qilish;
- qonunda nazarda tutilganidan ortiqcha ish vaqti muddatini belgilash;

- xodimlar uchun qonun hujjatlarida nazarda tutilmagan hollarda moddiy javobgarlik joriy etish.

Vazirlar Mahkamasining 1997-yil 11-martdagi 133-son qaroriga
2-ilova

Mehnat shartnomasi (kontrakt)ning namunaviy shakli
-SON **MEHNAT SHARTNOMASI**(KONTRAKT)

_____ shahri 199__ “__” _____

1. Korxonada (mulkchilikning barcha shakllaridagi tashkilot, muas-
sasa, shu jumladan, ularning alohida tarkibiy bo‘linmalari

to‘liq nomi

(familiyasi, ismi va otasining ismi to‘liq)

nomidan, keyingi o‘rinlarda “Ish beruvchi” deb ataladi va fuqaro
(O‘zbekiston Respublikasi fuqaroligi bo‘lmagan shaxs ham bo‘lishi
mumkin) _____

(familiyasi, ismi va otasining ismi to‘liq)

keyingi o‘rinlarda “Xodim” deb ataladi, mazkur shartnomani
quyidagilar haqida tuzdik:

2.Xodim _____

(familiyasi, ismi va otasining ismi)

(korxonada tarkibiy bo‘linmasi, sex, bo‘lim, uchastka, laboratoriya
va shu kabilarning nomi)

kasbi bo‘yicha _____

(YATMM bo‘yicha kasb, lavozimining to‘liq nomi, razryad, ma-
laka toifasi)

lavozimiga ishga qabul qilinadi.

3. Shartnoma _____ hisoblanadi.

(asosiy ish bo‘yicha, o‘rindoshlik bo‘yicha va qonun hujjatlariga
muvofiq boshqa shartnoma)

4. Shartnoma muddati _____

(nomuayyan muddatga, 5 yildan ortiq bo'lmagan muayyan muddatga, muayyan ishni bajarish vaqtiga va uning nomi)

5. Shartnoma bo'yicha ishlash

boshlanishi _____

tamom bo'lishi. _____

6. Sinov muddati _____

(sinovsiz, sinov muddati)

7. Xodimning majburiyatlari:

a) mehnat va texnologiya intizomi (ichki mehnat tartibi qoidalari, ustavlar va intizom to'g'risidagi qoidalar)ga rioya qilish;

b) ish beruvchining qonuniy farmoyishlarini bajarish;

v) mehnatni muhofaza qilish, xavfsizlik texnikasi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilish;

g) lavozim yo'riqnomalariga rioya qilish;

d) YATMM, MM bilan nazarda tutilgan malaka majburiyatlariga rioya qilish;

e) qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarga rioya qilish;

j) jamoa shartnomasi shartlariga rioya qilish;

z) xodim tomonidan qabul qilinadigan boshqa majburiyatlar.

(ish, mahsulot sifati; ish normasini bajarish; xizmat ko'rsatish va boshqalar)

8. Ish beruvchining majburiyatlari;

a) xodimning mehnatini tashkil etish, xodimni Mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi qoidalari, lavozim yo'riq-nomalari, jamoa shartnomasi va boshqa normativ va mahalliy hujjatlar bilan tanishtirish;

b) mehnat va ishlab chiqarish intizomini ta'minlash;

v) ish haqini o'z vaqtida to'lash;

g) xavfsiz va samarali mehnat uchun shart-sharoitlar yaratish, xodimni o'qitish, unga mehnatning xavfsiz shart-sharoiti to'g'risida yo'l-yo'riq berish;

d) ish joyini mehnatni muhofaza qilish va xavfsizlik texnikasi qoidalari muvofiq jihozlash;

j) qonun hujjatlariga va boshqa normativ hujjatlarga rioya qilish;

z) jamoa shartnomasi shartlariga rioya qilish;

i) ish beruvchi tomonidan qabul qilinadigan boshqa majburiyatlar:

9. Ish kuni rejimi _____

(to'liqsiz ish kuni, to'liqsiz ish haftasi, qisqartirilgan ish vaqti, soatbay ish, ish kunining boshlanish va tamom bo'lishi va boshqalar)

10. Mehnat haqi to'lash.

Xodimga quyidagicha haq to'lash belgilanadi:

a) _____

(to'lov turi va uning aniq summadagi yoki YATS razryadi ko'rsatilgan holdagi, yohud tushumdan olingan foizlardagi miqdori)

b) amaldagi qonun hujjatlariga va normativ hujjatlarga muvofiq mehnat sharoitlari bilan bog'liq bo'lgan qo'shimcha haq, ustama, kompensatsiyalar quyidagi miqdorlarda:

_____ (qo‘shimcha haq, ustama,
kompensatsiyalar nomi)

_____ (ularning miqdori)

v) jamoa **shartnomasi** shartlari bilan nazarda tutilgan, shuningdek, berilgan (mavjud) huquqlar va mablag‘lar doirasida rahbar tomonidan belgilanadigan qo‘shimcha haq, ustama, mukofot, taqdirlashlar va rag‘batlantiruvchi turdagi boshqa to‘lovlar;

_____ (qo‘shimcha haq, ustama,
kompensatsiyalar nomi)

_____ (ularning miqdori)

11. Xodimga:

a) asosiy ta‘til (**mehnat** ta‘tili)

_____ ish kunidan;

b) qo‘shimcha ta‘til

_____ ish kunidan ibrat

(nomi)

bo‘lgan haq to‘lanadigan yillik ta‘til belgilanadi.

12. **Mehnat shartnomasi**(kontrakt)ning **mehnat** sharoitlari va unga haq to‘lash xususiyatlari, ijtimoiy himoya, imtiyozlar, kafolatlar va hokazolar bilan bog‘liq bo‘lgan boshqa shartlari.

Tomonlarning manzillari va im-

zolari:

Ish beruvchi:

Xodim:

Manzili:_____

Manzili:_____

(sana, imzo)

(sana, imzo, muhr)

3-ilova

O‘zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining
2006-yil 11-yanvardagi 4-son “O‘zbekiston Respublikasi
Prezidentining “Yirik sanoat korxonalarini bilan kasanachilikni
rivojlantirish asosidagi ishlab chiqarish va xizmatlar o‘rtasida
kooperatsiyani kengaytirishni rag‘batlantirish chora-tadbirlari
to‘g‘risida” 2006-yil 5-yanvardagi PF-3706-son Farmonini amalga
oshirish haqida”gi qaroriga 2-ilova

**Ish beruvchining buyurtmasi bo‘yicha kasanachi tomonidan
ishlarni bajarish (xizmatlar ko‘rsatish) uchun
NAMUNAVIY MEHNAT SHARTNOMASI**

_____ shahar (tuman, qishloq) 20__ y. “_____”

_____ korxonasi (nomi) nomidan ish ko‘ruvchi
_____ asosida faoliyat

(ustav, nizom)

ko‘rsatuvchi, keyingi o‘rinlarda “Ish beruvchi” deb yuritiladigan
_____ bir tomondan va keyingi
(lavozimi, F.I.O.)

o‘rinlarda “Kasanachi” deb yuritiladigan O‘zbekiston
Respublikasi fuqarosi _____

(familiyasi, ismi, otasining ismi)

ikkinchi tomondan ushbu shartnomani quyidagilar to‘g‘risida
tuzishdi:

1. Mehnat shartnomasi predmeti

1.1. Ushbu shartnomada belgilangan shartlarda oldindan belgi-
langan to‘lov uchun tovarlar ishlab chiqarish (xizmatlar ko‘rsatish)
yuzasidan ish beruvchi uchun quyidagi ishlarni uyda bajarish:

1.2. Kasanachi

(mehnat funksiyasi: mutaxassisligi, malakasi)
sifatida ishga qabul qilinadi.

1.3. Shartnoma turi _____
(belgilanmagan muddatga, besh yildan ko'p bo'lmagan

muayyan muddatga, ma'lum bir ishni bajarish vaqtiga)

1.4. Kasanachining ish joyi: _____

1.5. Kasanachi 20__ y. "____" _____ dan ishga tushishi shart.

1.6. Mehnatga haq to'lash:

a) Kasanachiga mehnat haqi Ish beruvchining buyurtmasini bajarish jadvaliga muvofiq ishlab chiqarilgan mahsulotlar (ko'rsatilgan xizmatlar) hajmiga bog'liq holda ishbay tarzda belgilanadi.

Ish beruvchi buyurtmasini bajarish jadvali Kasanachi bilan kelishgan holda belgilanadi va ushbu Shartnomaning ajralmas qismi hisoblanadi;

b) Ish beruvchi huquqlari va moliyaviy imkoniyatlari doirasida quyidagi qo'shimcha ish haqlarini belgilaydi (ustama, mukofot, rag'batlantirish va boshqa to'lovlar):

_____ (qo'shimcha ish haqi, ustama, mukofot va boshqa to'lovlar nomi va miqdori)

1.7. Kasanachi mehnatiga haq to'lash kasanachi tomonidan mehnat normalari va mehnat majburiyatlari bajarilgan taqdirda qonun hujjatlarida belgilangan eng kam oylik ish haqi miqdoridan past bo'lishi mumkin emas va biron-bir eng yuqori ish haqi miqdori bilan chegaralanmaydi.

Kasanachiga mehnatiga haq to'lash naqd pul shaklida amalga oshiriladi.

1.8. Kasanachi davlat tomonidan ijtimoiy sug'urta qilinadi.

2. Tomonlarning majburiyatlari

2.1. Kasanachi quyidagilarga majbur:

2.1.1. Ishlarning quyidagi turlarini bajarish:

_____ (ishning asosiy tavsifi va ularni bajarishga qo'yiladigan talablar ko'rsatiladi)

2.1.2. Ushbu shartnomaning 2.1.1-bandida ko'rsatilgan majburiyatlarni bajarishga vijdonan munosabatda bo'lish.

2.1.3. Ish beruvchi tomonidan o'ziga berilgan mol-mulk (asbob-uskunalar, jihozlar, inventarlar)ning saqlanishini ta'minlash.

2.1.4. Ish beruvchi tomonidan talab qilinadigan sifat standartlariga asosan mahsulotlarni Ish beruvchiga topshirishga jadvalga muvofiq o'z vaqtida tayyorlash.

O'ziga bog'liq bo'lmagan sabablar bilan (elektr energiyasi, suv, gaz va hokazolar bo'lmaganda) buyurtmani bajarish va mahsulotlarni topshirish imkoniyati bo'lmaganda, bu to'g'rida muddati kelgunga qadar ___ kundan kechikmasdan Ish beruvchini xabardor qilish.

2.1.5. Materiallar, asbob-uskunalar, jihozlar buzilishi, shuningdek, belgilangan normativlar doirasida hamda tegishli dalolatnomaga asosan to'liq yoki qisman yaroqsiz bo'lgan mahsulotlar bilan bog'liq zararni Ish beruvchiga qoplash.

2.1.6. Mehnat shartnomasi bo'yicha ishlarni bajarish uchun iste'mol qilinadigan kommunal xizmatlar haqini qat'iy ravishda o'lchov asboblari ko'rsatkichlari bo'yicha aholi uchun qo'llaniladigan tariflarga muvofiq to'lash.

2.1.7. Mehnat muhofazasi, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilish.

2.1.8. Mehnat tashkil qilingan xonaga xatlov o'tkazish davrida ish beruvchining va ish beruvchini hujjatli tekshirish o'tkazilayotganda soliq xizmati organlarining vakillari kirishiga ruxsat berish.

2.1.9. Ish beruvchining unga berilgan texnologiyasining maxfiyligiga rioya qilish.

2.1.10. Boshqa ish beruvchilar bilan mehnat shartnomalarini imzolash uchun Ish beruvchining yozma roziligini olish.

2.1.11. Mehnat to'g'risidagi qonunlarda nazarda tutilgan boshqa majburiyatlarni bajarish.

2.2. Ish beruvchi quyidagi majburiyatlarni o'z zimmasiga oladi:

2.2.1. Ushbu mehnat shartnomasi shartlariga muvofiq Kasanachiga ish (buyurtma) berish.

2.2.2. Kasanachini topshirish dalolatnomasiga muvofiq Buyurtmani bajarish uchun zarur bo'lgan texnik jihatdan xavfsiz asbob-uskunalar, jihozlar, inventar bilan ta'minlash.

2.2.3. Belgilangan jadvalga asosan buyurtmani bajarish uchun Kasanachini tegishli sifatdagi xomashyo, materiallar, butlovchi buyumlar va yarim tayyor mahsulotlar bilan o‘z vaqtida ta’minlash va ularni yetkazib berish.

2.2.4. Kasanachi tomonidan ishlab chiqarilgan mahsulotlar jadvalga muvofiq olib ketilishini ta’minlash.

2.2.5. Ushbu shartnoma shartlariga muvofiq tovarlar ishlab chiqarish (xizmatlar ko‘rsatish) bo‘yicha Kasanachining mehnat haqini o‘z vaqtida to‘lash.

2.2.6. Kasanachining buyurtmanomasi bo‘yicha buyurtmani bajarish uchun unga berilgan asbob-uskunalar, jihozlar va inventarni ta’minlash, shuningdek, zarur ehtiyot qismlar bilan ta’minlash.

2.2.7. Ish beruvchining buyurtmasini bajarish uchun Kasanachining asbob-uskunolari, jihozlari va inventaridan foydalanilgan taqdirda, ijara shartnomasiga muvofiq (ijara to‘lovi Ish beruvchi tomonidan naqd pul bilan amalga oshiriladi) uning xarajatlarini qoplash.

2.2.8. Ish beruvchining buyurtmasini bajarish bilan bog‘liq foydalanilgan energiya, suv, aloqa uchun Kasanachining xarajatlarini qoplash (kompensatsiya qilish).

2.2.9. Kasanachiga mehnat xavfsizligi qoidalari va berilgan asbob-uskunalar, jihozlar va inventardan foydalanish to‘g‘risida yo‘riq-nomalar berish.

Buyurtma bo‘yicha ishlarni bajarishda zarur bo‘lgan shaxsiy himoyalani vositalari bilan Kasanachini bepul ta’minlash.

2.2.10. Kasanachining mehnat daftarchasiga belgilangan tartibda yozuvlarni qayd etish, uni saqlash va ishdan bo‘shatilgan kunda Kasanachiga berish.

2.2.11. Mehnat shartnomasi amal qilish davrida Kasanachining ijtimoiy sug‘urtasini amalga oshirish.

2.2.12. Kasanachining jamg‘arib boriladigan shaxsiy pensiya hisob raqamini ochish va unga badallarni o‘z vaqtida to‘lash.

2.2.13. Kasanachiga davlat ijtimoiy sug‘urtasi bo‘yicha (vaqtinchalik mehnatga layoqatsizligi hollarida, homiladorlik va tug‘ish bo‘yicha, bola tug‘ilganda va dafn etish uchun) nafaqalarni to‘lash.

2.2.14. Mehnat to‘g‘risidagi qonunlarda nazarda tutilgan boshqa majburiyatlarni bajarish.

3. Ish tartibi

3.1. Kasanachi ish vaqtini o'z xohishiga ko'ra taqsimlaydi, u bajaragan barcha ishlarga bir hissa miqdorda haq to'lanadi va unga ish vaqtidan tashqari ishlaganlik, dam olish va bayram kunlarida, shuningdek, tungi vaqtda ishlaganlik uchun mehnatga haq to'lash shartlari qo'llanmaydi.

3.2. Kasanachiga ish haqi saqlangan holda ___ kundan iborat ta'til beriladi.

3.3. Kasanachiga qonun hujjatlarida nazarda tutilgan hollarda qo'shimcha ta'til beriladi.

3.4. Ta'tilni pul kompensatsiyasi bilan almashtirishga ruxsat etilmaydi, berilgan ta'tildan foydalanmagan Kasanachini ishdan bo'shatish hollari bundan mustasno.

4. Tomonlarning javobgarligi

4.1. Kasanachi ushbu shartnomada ko'rsatilgan o'z majburiyatlarini bajarmagan yoki zarur darajada bajarmagan, mehnat to'g'risidagi qonunlar buzilgan, shuningdek, moddiy zarar yetkazgan taqdirda, amaldagi qonun hujjatlariga muvofiq intizomiy, moddiy va boshqa javobgar bo'ladi.

4.2. Agar buyurtma berilgan mahsulotlarni ishlab chiqarishda uzilishlar Kasanachiga bog'liq bo'lmagan sabablarga ko'ra (elektr energiyasining o'chirilishi, gazning yo'qligi yoki past bosimligi va hokazolar) sodir bo'lgan bo'lsa (bu to'g'rida Kasanachi buyurtma berilgan mahsulotlarni topshirish muddatlari kelgunga qadar agar buning imkoni bo'lmasa — mumkin qadar qisqa muddatda Ish beruvchini xabardor qilishga majbur) Kasanachiga nisbatan jarima sanksiyalari qo'llanilmaydi.

4.3. Shartnomada belgilangan muddatlar va hajmlarda xomashyo, materiallarni yetkazib berish, tayyor mahsulotlarni olib ketishda uzilishlar bo'lgan hollarda, bajarilgan ishlar uchun o'z vaqtida hisob-kitob qilinmaganda, shuningdek, ushbu shartnoma bajarilmasligining boshqa barcha hollarida Ish beruvchi amaldagi qonun hujjatlariga asosan moddiy va boshqacha tarzda javobgar bo'ladi.

5. Mehnat shartnomasini to'xtatish

5.1. Ushbu mehnat shartnomasini to'xtatish uchun quyidagilar asos hisoblanadi:

5.1.1. Tomonlarning kelishuvi.

5.1.2. Mazkur shartnomaning 1.1-bandida ko'rsatilgan ishlarning bajarib bo'linishi.

5.1.3. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 99-moddasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra mehnat shartnomasining Kasanachining tashabbusi bilan bekor qilinishi.

5.1.4. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 100-moddasida nazarda tutilgan asoslarga ko'ra mehnat shartnomasining Ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishi.

5.2. Mehnat shartnomasining to'xtatilishi tomonlarni shartnoma bajarilmaganligi yoki zarur darajada bajarilmaganligi uchun javobgarlikdan ozod qilmaydi.

6. Alohida shartlar

6.1. Ushbu mehnat shartnomasi shartlari tomonlar uchun majburiy yuridik kuchga ega. Mazkur mehnat shartnomasiga barcha o'zgartirish va qo'shimchalar ikki tomonlama yozma kelishuv bilan rasmiylashtiriladi.

6.2. Mazkur shartnomada nazarda tutilmagan boshqa barcha holatlarda tomonlar O'zbekiston Respublikasining amaldagi qonun hujjatlariga amal qiladi.

6.3. Mehnat shartnomasini bajarish chog'ida tomonlar o'rtasida kelib chiqadigan nizolar amaldagi qonun hujjatlarida belgilangan tartibda ko'rib chiqiladi.

6.4. Shartnoma bir xil yuridik kuchga ega bo'lgan ikki nusxada tuzildi, uning bir nusxasi Ish beruvchida, ikkinchi nusxasi Kasanachida saqlanadi.

Tomonlarning imzolari:

Ish beruvchi:

_____ (_____)

Yuridik manzili: _____

M.O '.

Kasanachi:

_____ (_____)

Pasport seriyasi _____ № _____, _____

_____ berilgan

(Kim tomonidan, qachon)

Yashash joyi manzili _____

4-ilova

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining
2003-yil 30-oktabrdagi 476-son qaroriga
9-ilova

Fermer xo'jaligi xodimlarini yollash to'g'risida NAMUNAVIY SHARTNOMA

_____ tumani -son 200 ___ yil _____
_____ fermer xo'jaligi Ustav asosida faoliyat
ko'rsatuvchi, keyingi o'rinlarda "Ish beruvchi" deb yuritiladigan
_____ orqali bir tomondan va keyingi o'rinlarda "Xodim"
deb yuritiladigan fuqaro _____ ikkinchi tomondan
ushbu shartnomani quyidagilar to'g'risida tuzishdi:

1. Xodim _____ mutaxassisligi bo'yicha _____
(razryad ko'rsatiladi)

lozimiga qabul qilinadi.

2. Shartnoma _____ hisoblanadi.
(asosiy ish bo'yicha, o'rindoshlik bo'yicha)

3. Shartnoma muddati _____
(muayyan muddatga, belgilanmagan muddatga)

4. Shartnoma bo'yicha ishning boshlanishi _____
(yil, kun, oy)

5. Xodimning majburiyatlari:

a) O'zbekiston Respublikasi qonunlariga va xo'jalik Ustavi talablariga, mehnat intizomiga rioya qilish, mehnat majburiyatlarini bajarish;

b) mehnatni muhofaza qilish, texnika xavfsizligi va ishlab chiqarish sanitariyasi talablariga rioya qilish.

6. Ish beruvchining majburiyatlari:

a) mehnatni tashkil etish va Xodimning mehnatini muhofaza qilish, uni texnika xavfsizligi qoidalari, mehnat majburiyatlari, jamoa shartnomasi (u qabul qilingan bo'lsa) va boshqa normativ-huquqiy hujjatlar bilan tanishtirish;

- b) ish haqini belgilangan muddatlarda to'lash;
- v) Xodimni mehnatni muhofaza qilish qoidalariga muvofiq zarur inventarlar va boshqa muhofaza vositalari bilan ta'minlash;
- g) Xodimning mehnat daftarchasini belgilangan tartibda yuritish;
- d) qonun hujjatlari talablariga rioya etish.

7. Ish tartibi:

ish vaqti tartibini fermer xo'jaligi boshlig'i qonun hujjatlariga muvofiq belgilaydi.

Bunda bir yildagi ish vaqti jami hisoblangan ish vaqtdan, har kungi ishning davom etishi esa 12 soatdan oshishi mumkin emas.

8. Mehnatga haq to'lash:

a) tomonlar belgilagan ish hajmi bajarilgan taqdirda Xodimga har oy uchun _____ miqdorida mehnat haqi belgilanadi;
(aniq summa ko'rsatiladi)

b) ishlab chiqarish zaruriyati va bekor turib qolishlar sababli Xodim uning roziligisiz boshqa ishga o'tkazilishi mumkin. Bunda mehnatga haq to'lash bajarilgan ishlar bo'yicha, lekin Xodimning ilgari ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda amalga oshiriladi;

v) Ish beruvchi huquqlar va moliyaviy imkoniyatlar doirasida quyidagi qo'shimcha to'lovlarni (ustamalar, mukofotlar, rag'batlantiruvchi va boshqa to'lovlarni) belgilaydi:

(qo'shimcha to'lovlar, ustamalar, mukofotlar va boshqa to'lovlarning nomi va miqdori)

g) Xodim bilan kelishuvga ko'ra mehnatga haq to'lash ham pul, ham natura tarzida amalga oshirilishi mumkin.

9. Xodimga har yilgi asosiy mehnat ta'tili _____ ish kuni (kamida 15 ish kuni) miqdorida va _____ ish kuni miqdorida qo'shimcha mehnat ta'tili belgilanadi.

10. Xodimga nisbatan davlat ijtimoiy sug'urtasi qo'llanadi.

11. Ish beruvchi mehnat intizomi va ushbu Shartnoma shartlari buzilganligi uchun Xodimga nisbatan O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 181-moddasida ko'rsatilgan intizomiy tanbeh choralarini O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 182-moddasi talablarini bajargan holda qo'llash huquqiga egadir.

Tomonlarning manzillari va imzolari:

Xodim	Ish beruvchi
--------------	---------------------

5-ilova

Xususiy tadbirkorlar tomonidan xodimlarni yollagan holda tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish tartibi to'g'risidagi Nizomga 1-ilova

Xodimlarni yollagan holda xususiy tadbirkorlar tomonidan amalga oshiriladigan faoliyat turlarining ro'yxati

T/r	Faoliyat turining nomi	Yollanadigan xodimlarning cheklangan soni (nafar)
1.	Chakana savdo (Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 7-yanvardagi 6-son qarori bilan tasdiqlangan Xususiy tadbirkorlar yuridik shaxs tashkil etmasdan shug'ullanishi mumkin bo'lgan faoliyat turlari ro'yxatining 1 — 5-bandlari)	1
2.	Qonunchilikda belgilangan ro'yxat bo'yicha hunarmandchilik faoliyati	3
3.	Maishiy xizmatlar, qonunchilikda belgilangan ro'yxat bo'yicha hunarmandchilik faoliyatidan tashqari (Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 7-yanvardagi 6-son qarori bilan tasdiqlangan Xususiy tadbirkorlar yuridik shaxs tashkil etmasdan shug'ullanishi mumkin bo'lgan faoliyat turlari ro'yxatining 6 — 35 ² -bandlari)	3

4.	Faoliyatning boshqa turlari* (Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 7-yanvardagi 6-son qarori bilan tasdiqlangan Xususiy tadbirkorlar yuridik shaxs tashkil etmasdan shug'ullanishi mumkin bo'lgan faoliyat turlari ro'yxatining 36 — 41, 51 — 59, 62, 64 — 66, 68 — 74-bandlari)	2
----	---	---

Xususiy tadbirkorlar tomonidan xodimlarni yollagan holda tadbirkorlik faoliyatini amalga oshirish tartibi to'g'risidagi nizomga
2-ilova

_____ (tuzilgan joyi)

1. STIR kodi _____ bo'lgan, keyingi o'rinlarda "Ish ber ataladigan xususiy tadbirkor _____ va keying

"Xodim" deb ataladigan fuqaro _____ ush

quyidagilar to'g'risida tuzdilar:

2. Xodim _____ kasbi bo'yicha, faoliyatning qu
(kasb, lavozim nomi.)

amalga oshirish uchun ishga qabul qilinadi:

3. SHartnoma muddati _____

4. Ishning boshlanish sanasi: 20__ yil “__” _____
Mehnat shartnomasining to‘xtatilish sanasi: 20__ yil “__” _____

5. Xodimning majburiyatlari:

6. Ish beruvchining majburiyatlari:

7. Ish rejimi:

ishning boshlanish vaqti _____

ishning tugash vaqti _____

ish haftasining turi: _____, dam olish kuni: _____;

mehnat ta’tilining davomiyligi: _____ kun.

8. Mehnatga haq to‘lash shartlari:

9. Boshqa shartlar:

9.1. Ish beruvchi xodim uchun qat’iy belgilangan soliqni va sug‘urta badallarini o‘z
miqdorda va tartibda to‘lash majburiyatini oladi.

9.2. Boshqa shartlar (taraflarning xohishiga ko‘ra)

Xodim:

Manzil: _____

(imzo)

20__ yil “__” _____

**To'liq moddiy javobgarlik haqida
SHARTNOMA
(Namuna)**

_____ ga tegishli bo'lgan
(korxonaning nomi)
moddiy qiymatliklarning saqlanganligini ta'minlash maqsadida,
uning nomidan _____
(lavozimi, F.I.SH)
(keyingi o'rinlarda "Ish beruvchi" deb ataladi), bir tomondan,
hamda _____

_____ (lavozimi, F.I.SH.)
(keyingi o'rinlarda "Xodim" deb ataladi), boshqa tomondan
quyidagilar haqida shartnoma tuzdilar:

1. **1.** Qiymatliklarga oid xizmat (saqlash, sotish, tashish, qayta
ishlash) bilan bevosita bog'liq _____
lavozimini egallab turgan (lavozimning nomi)
yoki _____ ishni bajarayotgan xodim
(ishning nomi)

unga korxonadan ishonib topshirilgan moddiy qiymat-
liklarning butunligini ta'minlamaganlik uchun to'liq moddiy
javobgarlikni o'z zimmasiga oladi va shunga muvofiq holda:

a) unga saqlash uchun yoki boshqa maqsadlarda topshirilgan
korxonaning moddiy qiymatliklarini asrab avaylash va ularga zarar
yetkazilishini oldini olish choralarini ko'rish;

b) unga ishonib topshirilgan moddiy qiymatliklar butunligining
ta'minlanishiga xavf soluvchi barcha holatlar haqida ish beruvchiga
xabar berish;

v) unga ishonib topshirilgan moddiy qimmatliklarning harakati va qoldiqlari hisobini yuritish va tovar-pul va boshqa hisobotlarni belgilangan tartibda tuzish va taqdim etish;

g) unga ishonib topshirilgan moddiy qimmatliklarning inventari-zatsiyasida ishtirok etish majburiyatini oladi.

2. Ish beruvchi:

a) xodimga normal ishlashi va unga ishonib topshirilgan barcha moddiy qimmatliklarning to'liq saqlanishini ta'minlash uchun zarur shart-sharoitlarni yaratib berish;

b) xodimni korxonaga, muassasa va tashkilotga yetkazilgan zarar uchun to'liq moddiy javobgarlik haqidagi amaldagi qonunchilik bilan, shuningdek, unga ishonib topshirilgan qimmatliklarni saqlash, sotish, tashish, qayta ishlash yoki ishlab chiqarish jarayonida ulardan foydalanish bo'yicha yo'riqnomalar, normativlar va qoidalar bilan tanishtirish majburiyatini oladi.

3. Xodimning aybi bilan unga topshirilgan moddiy qimmatliklarning butunligini ta'minlamagan taqdirda korxonaga yetkazilgan zarar miqdorini aniqlash va uni qoplash amaldagi qonunchilikka muvofiq amalga oshiriladi.

4. Agar zarar yetkazilishida xodimning aybi bo'lmasa, u moddiy javobgarlikka tortilmaydi.

5. Mazkur shartnoma xodim unga ishonib topshirilgan korxonaga moddiy qimmatliklari bilan ishlagan barcha vaqtda amal qiladi.

6. Mazkur shartnoma ikki nusxada tuzilgan birinchi nusxasi ish beruvchida saqlanadi, ikkinchisi xodimga beriladi.

Shartnoma taraflari rekvizitlari:

Ish beruvchi:

Xodim:

_____	_____
_____	_____
_____	_____

Shartnoma taraflari imzolari:

Ish beruvchi:

Xodim:

M.O'. Shartnoma tuzilgan sana
20.... y “___” _____.

MEHNAT SHARTNOMASI

DARSLIK

Muharrir:

Texnik muharrir:

Kompyuterda sahifalovchi:



“Azmir Nashr Print” nashriyoti.
100200, Toshkent shahar, A.Rahmat ko‘chasi, 10-uy.

Bosishga 2020 __-_____ruxsat etildi.
Bichimi 80x108 $\frac{1}{32}$.Ofset qog‘ozi. Times New Roman
garniturasida. Shartli bosma tabog‘i 8,5. Nashr tabog‘i _____.
Adadi 1145 nusxa. Buyurtma raqami 185.

“Azmir Nashr Print” MChJ bosmaxonasida chop etildi.
100200, Toshkent shahri, A.Rahmat ko‘chasi, 10-uy.