

К.ҚОДИРОВ

**МЕҲНАТГА
ОИД
ҲУЖЖАТЛАРНИ
РАСМИЙЛАШТИРИШ
НАМУНАЛАРИ**



**МАЪЛУМОТНОМА
"АДОЛАТ"**

К. ҚОДИРОВ

**МЕҲНАТГА ОИД
ҲУЖЖАТЛАРНИ
РАСМИЙЛАШТИРИШ
НАМУНАЛАРИ**

Тошкент
«Адолат»
2000

Қодиров К.

Меҳнатга оид ҳужжатларни расмийлаштириш намуналари.— Т.: «Адолат», 2000.— 232 б.

ББК 67.405

Меҳнатга оид ҳужжатларни расмийлаштириш намуналари: услубий қўлланма.

Қонун асосида яшашни ўрганиш учун ҳар бир шахс энг аввало қонунларни яхши билмоғи ва унга қатъий риоя этмоғи лозим. Даврнинг долзарб вазифаларидан келиб чиққан ҳолда юзага келган мазкур қўлланманинг тайёрланиши амалиётда фойдаланиш учун муҳим аҳамиятга эга бўлади.

Қўлланма корхона, муассаса, ташкилот раҳбарлари, кадрлар бўлими бошлиқлари, ҳуқуқий маслаҳатчилар, меҳнатни муҳофаза қилиш хизматчилари ва барча фуқароларга муайян даражада амалий ёрдам беришга қодир.

Қ $\frac{1203050000 - 014}{354(04) - 2000}$ — 2000

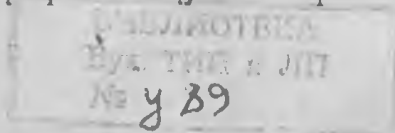
© «Адолат», 2000 й.

Ўзбекистон миллий мустақилликка эришганидан сўнг ўтган қисқа вақт мобайнида қилинган ишларни сарҳисоб қиладиган бўлсак, улкан ютуқлар қўлга кири-тилганлигининг гувоҳи бўламиз.

Шунингдек, қонунчилик соҳасида ҳам ибратли ишлар амалга оширилди. 1992 йил 8 декабрда Ўзбекистон Республикаси Конституцияси қабул қилинди ва унга мувофиқ кодекслар ҳамда соҳалар бўйича махсус қонунлар юзага келди. Республикамиз аҳолиси ўртасидаги муносабатлар ана шу қонунлар ва бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар билан тартибга солинади. Қонунчилик соҳасида президентимиз И. А. Каримов шундай деган эди: «Энг аввало қонунчилик фаолиятимиздаги камчиликларни танқидий баҳолаб, бартараф этиш, қонунларимизнинг мукамал ва изчил бўлишига эришмоғимиз, энг муҳими, барча ҳуқуқий давлатлар қаторида қонун асосида яшашни ўрганишимиз зарур». Қонун асосида яшашни ўрганиш учун ҳар бир шахс энг аввало қонунларни яхши билмоғи ва унга қатъий риоя этмоғи лозим. Даврнинг ушбу долзарб вазфаларидан келб чиққан ҳолда ушбу «Меҳнатга оид» ҳужжатларни расмийлаштириш намуналари» номли қўлланманинг тайёрланиши амалиётда фойдаланиш учун муҳим аҳамиятга эга бўлади.

У Ўзбекистон Республикасининг 1991 йил 21 декабрида Олий Мажлис сессиясида қабул қилинган, Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнат кодекси» қоидаларига асосланиб тайёрланган бўлиб, ваколатли давлат идора органлари томонидан қонунларга мувофиқ меҳнат муносабатларига доир чиқарилган ҳуқуқий ҳужжатлардан амалиётда қўллашга оид амалий қўлланмадир.

Маълумки ҳозирги даврда қонунчиликка тўлиқ риоя қилинган ҳолда фуқароларнинг ҳуқуқлари бузилишларининг олдини олиш, уларни моддий ва маънавий жиҳатдан қўллаб-қувватлаш борасида аниқ ишлар олиб бориш билан биргаликда фуқароларни тегишли идораларга ариза, талабномалар ёзишга ўргатиш ва мазкур намуналардан фойдаланиб ҳужжатларни, расмийлаштиришда амалдаги қонунчиликка тўлиқ риоя этишга одатлантириш зарурдир. Буйруқлар, аризалар ва далолатномалар ва бошқа расмий ҳужжатларни ёзиш тар-



тиби ҳақидаги ушбу қўлланма Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг тегишли моддаларига асосланган бўлиб, унда ҳар бир ҳолат бўйича қонунни амалиётда қўллаш юзасидан қисқача шарҳ берилган, ҳамда давлат ва шахс манфаатлари ҳимоя қилинишининг кафолатлари, аниқ меҳнат муносабатларидан юзага келадиган ҳолатлар ҳисобга олинган ҳолда тегишли намуналар келтириш услуби билан баён этилган.

Қўлланмага илова тариқасида Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, Меҳнат вазирлигининг тавсиялари ва бошқа меъёрий ҳужжатлардан кўчирмалар келтирилган.

Меъёрий ҳужжатлар намунавий бўлиб, улар иш берувчига ҳар бир ҳолат бўйича чиқарилган ҳужжатни тайёрлашда амалий ёрдам сифатида тақдим этилганлиги сабабли, уларга риоя қилиниши мажбурий эмас, балки унга намунавий шакл сифатида қараш мақсадга мувофиқдир.

Мазкур қўлланма корхона, муассаса, ташкилот раҳбарларига, бўлим бошлиқлари, ҳуқуқий маслаҳатчилари ва умуман меҳнатни муҳофаза қилиш хизматчиларига муайян даражада амалий ёрдам бера олади.

Б. ИБРАТОВ

*профессор, Тошкент Давлат Юридик
институтини «Хўжалик ва меҳнат» кафедраси мудири*

БУЙРУҚЛАР (ФАРМОЙИШЛАР), АРИЗАЛАР ДАЛОЛАТНОМАЛАРНИ ЁЗИШ НАМУНАЛАРИ ВА УЛАРНИ РАСМИЙЛАШТИРИШДА АМАЛДАГИ МЕҲНАТ ҚОНУНЧИЛИГИ ТАЛАБЛАРИГА РИОЯ ЭТИШ

Умумий қоидалар

Мазкур бўлим мулкчиликнинг барча шакллариغا мансуб бўлган корхона, муассаса ва ташкилотларда ҳужжатлар билан иш юритиш, иш берувчи билан ҳодим ўртасидаги меҳнатга оид муносабатларни расмийлаштиришда амалдаги меҳнат қонунчилиги талабларига жавоб берадиган даражада буйруқ ва фармойишларни тайёрлашда ёрдам бериш мақсадида ишлаб чиқилди.

У ўн қисмдан иборат бўлиб, буйруқлар, аризалар, далолатномаларни ёзиш, меҳнат дафтарчаларини тўлдириш ва уларни расмийлаштиришда амалдаги меҳнат қонунчилиги талабларига риоя этишга амалий ёрдам бера оладиган намуналарни ўз ичига олган:

1. Ишга қабул қилиш (Меҳнат шартномасини тузиш).
2. Бошқа ишга ўтказиш (Меҳнат шартномасини ўзгартириш).
3. Ишдан бўшатиш (Меҳнат шартномасини бекор қилиш).
4. Ишдан четлаштириш ва ишга тиклаш.
5. Рағбатлантириш.
6. Интизомий жазолаш.
7. Таътиллар (отпускарлар) бериш.
8. Аризалар намуналари.
9. Иш берувчи тузадиган далолатномалар намуналари.
10. Меҳнат дафтарчасини тўлдириш намуналари.

Уни тайёрлашда Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилигига киритилган ўзгариш ва қўшимчалар ҳисобга олиниб, фойдаланишда қулайлик яратиш мақсадида ҳар бир буйруқ Ўзбекистон Республикасининг 1995 йил 21 декабрда тасдиқланган Меҳнат кодексининг тегишли моддаси билан асослантирилди ва ҳар бир ҳолат бўйича қонунни амалиётда қўллаш юзасидан қисқача шарҳ берилди, бу эса чиқарилаётган буйруқнинг қонунийлигини, давлат ва шахс манфаатлари ҳимоя қилинишини кафолатлайди.

Шу ўринда аввалги Меҳнат қонунлари кодексидаги фарқли равишда, янги Меҳнат кодексида қонунни амалиётда қўллашда тушунчаларнинг улар қўлланиладиган меҳнат муносабатлари моҳиятини тулароқ очиқ бериш лозимлиги, уларни бир ёқлама таснифлаш зарурлиги ҳисобга олинган ҳолда ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш, ишдан бўшатиш тушунчалари билан бирга «Меҳнат шартномасини тузиш», «Меҳнат шартномасини ўзгартириш», «Меҳнат шартномасини бекор қилиш» тушунчалари қўлланилишини айтиб ўтмоқ жоиз бўлади.

Келтирилган намуналарда ҳам ҳар бир муайян меҳнат муносабатларида юзага келадиган ҳолатлар ҳисобга олинган ҳолда иккала турдаги тушунчалар қўлланилган.

Фойдаланишда зарур бўлишини ҳисобга олиб, қўлланмани тайёрлашда Ўзбекистон Республикасининг қонунлари, Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари, Меҳнат вазирлигининг тавсиялари ва бошқа меъёрий ҳужжатлардан кўчирмалар киритилди.

Келтирилган буйруқлар намуналари ўз номи билан намунавий бўлиб, улар базасида иш берувчига ҳар бир ҳолат бўйича чиқариладиган буйруқ матнини тайёрлашда ёрдам бериш мақсад қилиб қўйилган, шу сабабдан уларга рўя қилинишни мажбурий шакл сифатида қараш лозим.

Меҳнат кодексининг 82, 95-моддаларида меҳнат шартномасини тузиш ва ўзгартириш ҳақидаги буйруқлар ходимга маълум қилиниб, тилхат олинishi, 108-моддасида эса меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилиши шартлиги белгилаб қўйилган. Фикримизча, ҳар қандай ҳолда ҳам ходимга буйруқнинг нусхасини тилхат олинган ҳолда бериш орқали уни буйруқ мазмунини билан таништириш фойдадан холи бўлмайди ва қонун мазмунига зид келмайди.

1. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТУЗИШ (ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШ).

Номуайян муддатга ишга қабул қилиш

_____ 200 йил, _____ “ _____ дан бошлаб
(фамилияси, исми)

_____ га _____ вазифасига
(бўлинма, цех номи) (касб, вазифанинг номи)

_____ — разряд бўйича ойига тариф ставкаси бўйича
_____ сўм маош билан ишга қабул қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, 200_йил „____“ _____
кунидаги меҳнат шартномаси, УР МҚнинг 75-
моддаси.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг (ке-
йинги ўринларда «МҚ» деб юритилади) 75-моддасига
асосан, меҳнат шартномаси қўйидаги муддатларга
тузилади:

- а) номуайян муддатга;
- б) 5 йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;
- в) муайян ишни бажариш вақтига.

Амалда меҳнат шартномаларининг кўпчилиги асосан
номуайян муддатга тузилади ва бундай шартнома но-
муайян муддат давомида амалда бўлаверади. Агар меҳ-
нат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрса-
тилмаган бўлса, бундай шартнома номуайян муддатга
тузилган деб ҳисобланади.

Номуайян муддатга тузилган шартноманинг асосий
хусусияти шундаки, бу шартнома тарафларнинг кели-
шуви билан ёки қонунда назарда тутилган ҳолатлар
мавжуд бўлса ёхуд тарафлардан бирининг ташаббуси
билан ҳар қандай пайтда ҳам бекор қилиниши мумкин,
лекин бундай шартнома ходимнинг розилигисиз муай-
ян муддатга қайтадан тузилиши мумкин эмас.

Иш вақтининг меъёрли давомийлиги билан ишга қабул қилиш

_____ 200_йил „____“ _____ дан бошлаб
(фамилияси, исми)

_____ га _____ вазифасига
(цех, бўлинма номи) (касб, вазифа номи)

_____ — разряд бўйича меҳнатнинг оғир ва зарарли
шароитларида банд бўлган ишчилар учун ўрнатилган
тариф сеткаси бўйича вақтбай иш ҳақи тўлаш шарти
билан ишга қабул қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, 200 йил „____“ _____
кунидаги меҳнат шартномаси,
МҚнинг 75-моддаси.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

МҚнинг 115-моддасига асосан ходим учун иш вақ-
тининг нормал муддати ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ
бўлиши мумкин эмас.

Иқтисодий ва бошқа зарур шароитлар вужудга ке-
лиши билан бундан ҳам қисқароқ иш ҳафтасига ўтили-
ши мумкин.

Ушбу ҳолатда ходимларнинг иш вақти муддати беш
кунлик иш ҳафтасида ҳам, шунингдек, олти кунлик иш
ҳафтасида қирқ соатни ташкил этиши лозим.

Синов шarti билан ишга қабул қилиш

_____ 200 йил „____“ _____ дан
(фамилияси, исми)

_____ ойлик синов шarti билан _____ га
(цех, бўлинма номи)

_____ вазифасига оёига _____ сўм маош билан
(касб, вазифа номи)
ишга қабул қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, меҳнат шартномаси,
МҚнинг 84, 85-моддалари.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ходимни ишга қабул қилишда иш берувчи синаб
кўриш шarti билан меҳнат шартномасини тузиши мум-
кин. Синов ҳақидаги шарт ишга қабул қилиш ҳақидаги
буйруқ (фармойишда) ва шартномада кўрсатилган бў-
лиши керак.

Қуйидаги ҳолларда синов белгиланмайди:

1. Ҳомиладор аёлларга.

2. Уч ёшга тулмаган боласи бор аёлларга.

3. Корхона учун белгиланган минимал иш жойлари,
ҳисобидан ишга юборилган шахслар ишга қабул қи-
линганда.

4. Олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақида ходим билан меҳнат шартномаси тузилганда (МКнинг 84-моддаси) дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди. (МКнинг 85-моддаси).

Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади. Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади. (МКнинг 86-моддаси).

Номуайян муддатга тўлиқсиз иш куни ва синов белгилаш билан ишга қабул қилиш

_____ 200__ йил „___“ _____ дан _____ ойлик
(фамилияси, исми)

синов муддати ва тўлиқсиз иш куни (соат _____ дан соат _____ гача) билан _____ га _____

(цех, бўлима номи) (касб, лавозим номи, вазифасига _____ — разряд ва меҳнатга вақтбай ҳақ тулаш шарти билан ишга қабул қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, меҳнат шартномаси,

МКнинг 85, 119-моддалари.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ходим билан иш берувчининг ўзаро келишувига кўра, ишга қабул қилиш чоғида ҳам, шунингдек, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин. Бундай ҳолларда меҳнат ҳақи ишлаган вақтга тенг равишда ёки бажарилган ишга қараб туланади.

Тўлиқсиз иш вақти шарти билан ишлаш ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ҳажмини бирор тарзда чеклашга асос бўла олмайди.

Ҳомиладор аёлнинг, 14 ёшгача бўлган фарзанди (16 ёшгача бўлган ногирон фарзанди) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки

оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилашга мажбурдир.

Номуайян муддатга тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаш билан ишга қабул қилиш

_____ 200__ йил „____“ _____ дан _____
(фамилияси, исми) (цех, бўлинма)

га _____ вазифасига тўлиқсиз иш ҳафтаси (
(касб, вазифа номи)

_____, _____ кунлари ишлаш) ва меҳнатига ойига
(иш кунлари номи)

_____ сўм маош миқдоридан келиб чиққан ҳолда ишлаган вақтида мутаносиб равишда ҳақ тўлаш шарти билан ишга қабул қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, меҳнат шартномаси, МҚнинг 119-моддаси.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Номуайян муддатга раҳбарларнинг келишувига биноан бошқа ташкилотдан ўтказиш тартибида ишга қабул қилиш

_____ 200__ йил „____“ _____ дан бошлаб
(фамилияси, исми)

_____ га _____ вазифасига
(цех, бўлинма номи) (касб, вазифа номи)

_____ корхонаси (ташкilotи)дан ўтказиш
(ўтказилаётган корхона номи)

тартибида раҳбарларнинг келишувига биноан, ойига _____ сўм ойлик иш ҳақи билан ишга қабул қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, меҳнат шартномаси, МҚнинг 75-моддаси.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Раҳбарларнинг келишувига биноан ходим бошқа корхона, муассаса ёки ташкилотга ишга ўтиши мумкин,

Лекин бунда шу ходимнинг ёзма розилиги албатта оли-
ниши шарт. Ушбу ҳолда ходим МҚнинг 97-моддаси
1-бандига асосан ишлаб турган корхонасидан ишдан
бўшатилади.

Танлов бўйича сайланган шахсларни ишга қабул қилиш

_____ 200__ йил „____“ _____ дан
(фамилияси, исми)

_____ га _____ лавозимига
(бўлинма номи) (лавозим номи)

танлов бўйича сайланганлиги сабабли, оёига _____ сўм
маош билан ишга қабул қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, меҳнат шартномаси,
танлов ҳайъатининг қарори.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш

_____ 200__ йил „____“ _____ дан 200__ йил
(фамилияси, исми)

„____“ _____ гача ўриндошлик бўйича тўлиқсиз
иш куни (соат _____ дан соат _____ гача) ва меҳнатга
оёига _____ сўм маош миқдоридан келиб чиққан ҳолда
ишлаган вақтига мутаносиб равишда иш ҳақи тўлаш
шарти билан _____ га _____ вазифасига
(цех, бўлинма номи) (касб, вазифа номи)
ишга қабул қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, меҳнат шартномаси,
МҚнинг 119, 160-моддалари.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ўриндошликда, яъни ходим томонидан асосий иши-
дан ташқари бошқа, меҳнат шартномаси (контракти)
асосида ҳақ тўланадиган ишни бажарганда ҳақиқатда
бажарилган иш учун меҳнатга ҳақ тўланади.

Ўриндошларга меҳнатга вақтбай ҳақ тўлаш билан техник асослантирилган меъёрланган топшириқлар ўрнатилганда, ҳақиқатда бажарилган ишлар ҳажмига қараб тугал натижалар бўйича ҳақ тўланади.

Демак, иш берувчи ўриндошлик бўйича ишлайдиган ходим билан меҳнат шартномаси тузаётганда, меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай ёки ишбай системаси ҳақида ходим билан келишиб олиши зарур. Ишбай системаси бўйича ходим ишга қабул қилинганда, бу ҳақда буйруқ (фармойиш)да «меҳнатга ҳақ тўлаш ҳақиқатда бажарилган иш ҳажмидан келиб чиққан ҳолда» деб кўрсатилиши керак.

Вақтинчалик ишлайдиган ходимларни ишга қабул қилиш

_____ 200__ йил „____“ _____ дан
(фамилияси, исми)

вақтинчалик _____ ой муддатга _____ га
(цех, бўлима номи)

_____ вазифасига ойига _____ сўм маош
(касб, вазифа номи)

билан ишга қабул қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, меҳнат шартномаси,

МКнинг 75-моддаси.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Меҳнат кодексининг 75-моддасига кўра, меҳнат шартномалари 5 йилдан ортиқ бўлмаган муддатга тузилиши мумкин.

Вақтинчалик ишлайдиган ходимлар муайян муддати меҳнат шартномаси муддати тамом бўлиши биланоқ МКнинг 97-моддаси 3-бандига асосан бекор қилинади ва ходим шартномада белгиланган муддат дазомида уз ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб эта олмайди.

Вақтинчалик ишда йўқ ходимнинг ўрнига ишлаш учун муайян муддатга ишга қабул қилиш

_____ 200__ йил „____“ _____ дан ойига
(фамилияси, исми)

_____ сўм маош билан _____ га, _____
(цех, бўлишма номи) (касб, вазифа номи)
вазифасига шу вазифада ишлаб турган _____
(фамилияси, исми)
нинг узрли сабабларга кўра _____ сабабли
(сабаби кўрсатилади)
ишда йўқлиги вақтига ишга қабул қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, меҳнат шартномаси,
МКнинг 75-моддаси.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ушбу ҳолатнинг хусусияти шундаки, буйруққа вақтинчалик ишлашнинг аниқ муддати кўрсатилмайди ва ишда йўқ ходим ишга чиқиши билан вақтинчалик ишлаб турган ходим билан тузилган меҳнат шартномаси МКнинг 97-моддаси 3-бандига асосан бекор қилинади.

Муайян ишни бажариш учун ишга қабул қилиш

_____ 200 ____ йил „ ____ “ _____ дан
(фамилияси, исми)
_____ вазифасига _____ ни
(вазифанинг номи) (бажариладиган ишнинг
тўлиқ номланиши)

бажариш учун ишга қабул қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, меҳнат шартномаси,
МКнинг 75-моддаси.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ушбу асос бўйича ходим ишга қабул қилинганда меҳнат шартномаси (контракт) муддати маълум ишнинг бажарилиши билан белгиланади ва қонунда белгиланган 5 йилдан ортиқ ҳам бўлиши мумкин, шунинг учун у МКнинг 75-моддасида меҳнат шартномаси (контракт)нинг мустақил тури сифатида алоҳида кўрсатилган.

Моддий жавобгарлик белгиланган ишга қабул қилиш

_____ 200 ____ йил „ ____ “ _____ дан
(фамилияси, исми)

тўла моддий жавобгарлик билан _____ га
(цех, бўлима номи)
_____ вазифасига ойига _____ сўм маош
(лавозим, вазифа)

билан ишга қабул қилинсин.

_____ билан тўла моддий жавобгарлик
(фамилияси, исми)
туғрисида шартнома тузилсин.

Асос: _____ нинг аризаси, меҳнат шартномаси,
МҚнинг 75-моддаси.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ишга қабул қилиш бўйича чиқариладиган буйруқларни умумлаштирувчи қоидалар қуйидагилардан иборат:

Биринчидан, буйруқ ишга қабул қилинаётган ходимга тилхат орқали эълон қилиниши керак.

Иккинчидан, буйруқда ходим қабул қилинаётган ишнинг (вазифанинг) тариф-малака маълумотномаси ёки штатлар жадвалига мувофиқ аниқ номи кўрсатилиши лозим.

Учинчидан, меҳнат шартномасининг қайси муддатга (номуайян муддатга, 5 йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга ёки муайян ишни бажариш вақтига) тузилаётганлиги буйруқда қатъий белгиланган бўлиши шарт.

Ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади.

Корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мулги эгасининг ҳуқуқи бўлиб, бу ҳуқуқни у бевосита, шунингдек, ўзи вакил қилган органлар орқали ёки корхона бошқариш ҳуқуқи берилган корхона кенгаши, бошқаруви ёхуд бошқа органлар орқали амалга оширади.

Корхона раҳбари корхона мулкдори унга берган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномалари тузади.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ, тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофиқ равишда чиқарилади.

Буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

2. БОШҚА ИШГА ЎТКАЗИШ (МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ)

Шу корхона, муассаса, ташкилотнинг ўзида бошқа доимий ишга ўтказиш

_____ унинг розилиги
(фамилияси, исми) (эгаллаб турган вазифа)
билан 200__йил „__“ _____ дан _____ га
(цех, бўлинма номи)
_____ вазифасига ойна _____ сўм маош билан
(вазифа номи)
доимий ишга ўтказилсин.

Асос: _____ нинг аризаси, МҚнинг 92-моддаси.
Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Шу корхона, муассаса, ташкилотнинг ўзида бошқа доимий ишга вазифасидан бўшатиб ўтказиш

_____, унинг розилиги
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
билан 200__йил „__“ _____ дан эгаллаб турган
вазифасидан озод қилиниб, _____ вазифасига
(вазифа номи)
ўтказилсин ва _____ сўм миқдорда ойлик иш ҳақи
белгилансин.

Асос: _____ нинг аризаси, МҚнинг 92-моддаси.
Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Штатлар қисқарганда шу корхонанинг ўзида бошқа доимий ишга ўтказиш

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (эгаллаб турган вазифаси)

“_____” _____ дан ишга жойлаштириш тартибида, доимий ишлаш учун, унинг розилиги билан ҳамда штатлар жадвалига кўра унинг вазифаси қисқарганлигини сабабли оёйга _____ сўм иш ҳақи билан _____
(цех, бўлинма номи)

га _____ вазифасига ўтказилсин.
(вазифанинг номи)

Асос: _____ нинг аризаси, МКнинг 92-моддаси 2-қисми.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

МКнинг 92-моддасига кўра, айти бир корхона, муассаса, ташкилотнинг ўзида бошқа ишга ўтказишда, шунингдек, бошқа корхонадаги ишга ёхуд бошқа жойдаги ишга, гарчи корхона билан биргаликда бўлса ҳам, ўтказишга фақат ходимнинг розилиги билангина йўл қўйилади.

Ходимнинг ўз розилиги талаб этиладиган бошқа ишга кўчириш деганда унинг мутахассислиги, малакаси, вазифасига мувофиқ келмайдиган ишнинг топширилиши ёхуд уни бажариш вақтида иш ҳақи миқдори, имтиёзлар, афзалликлар ва бошқа муҳим меҳнат шартлари ўзгариши тушунилади.

Енгилроқ ишга ўтказиш

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)

“_____” _____ дан унинг розилиги билан доимий равишда тиббий маслаҳат комиссиясининг (ВКК) 200__ йил “_____” _____ даги _____ — сонли хулосасига асосан оёйга _____ сўм маош билан

_____ га _____ вазифасига
(цех, бўлинма номи) (касб, вазифа номи)

ўтказилсин, икки ҳафта давомида унинг аввалги иш ҳақи сақлаб қолинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, УР МКнинг
218-моддаси, ТМКнинг 200__йил „__“ _____
даги _____ — сонли хулосаси

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Меҳнат кодексининг 218-моддасига асосан, соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг розилиги билан, тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт.

Ушбу буйруқ намунаси ходимни енгилроқ ишга доимий равишда ўтказиш ҳақида бўлиб, иш берувчи ходим билан келишган ҳолда, уни енгилроқ ишга вақтинчалик муддатга кўчириш ҳақида буйруқ бериши мумкин.

Ходим саломатлиги ёмон бўлгани туфайли кам ҳақ тўланадиган енгилроқ ишга ўтказилганда, иш берувчи унга МКнинг 218-моддасида белгиланган кафолатларни беришга мажбурдир.

Ҳомиладор ва 2 ёшгача бўлган болали аёлларни вақтинчалик енгилроқ ишга ўтказиш

_____ — _____ 200__йил
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
„__“ _____ дан унинг розилиги билан, фарзанди
икки ёшга етгунга қадар, аввалги ишидаги ўртача иш
ҳақи сақланиб қолган ҳолда _____ га _____
(цех, бўлинма номи)
вазифасига ўтказилсин.

Асос: _____ нинг аризаси, 200__йил
„__“ _____ даги тиббий хулоса, МКнинг
226—227-моддалари.

Буйруқ нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Меҳнат кодексининг 226-моддаси мазмунига кўра, ҳомиладор аёлларга тиббий хулосага биноан ишлаб чиқариш, хизмат кўрсатиш нормалари камайтирилади ёки улар бошқа енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан холи бўлган ишга аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолган ҳолда ўтказиладилар.

Ҳомиладор аёлга бошқа, енгилроқ иш бериш масаласи ҳал этилгунча, у корхона, муассаса, ташкилот ҳисобидан шу сабабдан ўтказиб юборилган иш кунлари учун ўртача иш ҳақи сақланиб қолган ҳолда ишдан озод этилади.

Меҳнат кодексининг 227-моддасига кўра, 2 ёшга етмаган боласи бўлган аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда боласи икки ёшга етгунга қадар бошқа ишга ўтказиладилар.

Демак, ҳомиладор аёлга ишлаб чиқариш нормалари камайтирилиши, ёки бошқа енгилроқ ишга ўтказилиши мумкин, лекин ҳар қандай ҳолатда ҳам ҳомиладор ёки икки ёшгача бўлган боласи бор аёлларнинг аввалги иш жойидаги ўртача иш ҳақи сақланиб қолиниши шарт.

**Ишда йўқ ходимнинг ўрнида ишлаш учун
вақтинчалик бошқа ишга ўтказиш**

_____ — _____ узрли сабабларга
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)

кўра ишда йўқлиги вақтида унинг вазифасини вақтинчалик бажариш учун 200_йил „___“ _____ дан ойлик маошидаги фарқни тўлаш шарти билан _____

_____ — _____ ўтказилсин.
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)

Асос: Меҳнат кодексининг 95-моддаси.

Буйруқ билан танишдим: _____
(имзо) (сана)

Меҳнат кодексининг 95-моддасига кўра, ишлаб чиқариш зарурати ёки бекор туриб қолиниши муносаба-

ти билан ходимлар аввалги иш жойидаги ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда шу корхона, муассаса, ташкилотда ёки шу жойдаги корхона, муассаса, ташкилотга уларнинг розилигисиз ўтказилиши мумкин.

Ишлаб чиқариш зарурати билан вақтинчалик бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқарилаётганда, ходим қайси ишлаб чиқариш зарурати бўйича бошқа ишга вақтинчалик ўтказилаётганлиги кўрсатилиши лозим. Масалан:

Ишлаб чиқариш зарурати билан вақтинчалик бошқа ишга ўтказиш

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
" ____ " _____ дан бир ой муддатга _____ га
(цех, бўлинма номи)
_____ вазифасига _____
(ходим ўтказилаётган вазифа)
_____ нинг
(ишлаб чиқариш зарурати: авария, ёнғин, тошқин ва ҳ.)

олдини олиш (тугатиш) учун аввалги иш жойидаги иш ҳақи сақланган ҳолда ўтказилсин.

Асос: Меҳнат кодексининг 95-моддаси.

Буйруқ нусхасини олдим: _____

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

Иш тўхтаб қолганда вақтинча бошқа ишга ўтказиш

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
" ____ " _____ дан иш тўхтаб қолганлиги сабабли,
аввалги иш жойидаги иш ҳақи сақланган ҳолда _____
_____ га _____ вазифасига иш
(цех, бўлинма номи) (касб, вазифа номи)

тўхтаб қолган муддатга ўтказилсин.

Асос: Меҳнат кодексининг 95-моддаси.

Буйруқ нусхасини олдим: _____

(имзо)

(сана)

Меҳнат кодексининг 95-моддасига кўра, иш тўхтаб қолган тақдирда (оддий) ходимлар ихтисослари ва малакалари ҳисобга олинган ҳолда шу корхона, муассаса, ташкилотдаги бошқа ишга иш тўхтаб қолган бутун вақт давомида ишлаш учун ёки ўша жойнинг ўзидаги бошқа корхона, муассаса, ташкилотга бошқа ишга ўтказиладилар.

Иш тўхтаб қолганлиги сабабли кам ҳақ тўланадиган бошқа ишга ўтказилган чоғда ишлаб чиқариш нормаларини бажараётган ходимларнинг илгариги ишидаги ўртача иш ҳақи сақланиб қолади, нормани бажармаётган ёки вақтбай ҳақ тўланадиган ишга кучирилган ходимларнинг эса тариф ставкаси (маоши) сақланиб қолади.

Бошқа ишга ўтказишда иш берувчи МҚнинг 96-моддаси талабларига риоя этиши лозим.

Меҳнат шартномасини ўзгартириш (бошқа ишга ўтказиш) бўйича чиқариладиган буйруқларни умумлаштирувчи қоидалар қўйидагилардан иборат:

Биринчидан, бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос қилиб олиниши лозим.

Иккинчидан, бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришларнинг мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилиб ходимга маълум қилиниб, тилхат олиниши шарт.

Учинчидан, буйруқда вақтинча бошқа ишга ўтказишнинг муддати албатта кўрсатилиши шарт.

Тўртинчидан, ходим билан иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномасида вақтинча бошқа ишга ўтказиш акс эттирилмайди.

Хулоса қилиб айтганда, бошқа доимий ишга ходимни ўтказиш учун унинг розилиги албатта олиниши шарт ва у билан тузилган меҳнат шартномаси шартлари ўзгарганлиги сабабли янги меҳнат шартномаси тузиш ёки амалда бўлган меҳнат шартномасига тегишли ўзгаришлар киритиш лозим бўлади.

3. ИШДАН БУШАТИШ (МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ)

Тарафларнинг келишувига кўра меҳнат шартномасини
бекор қилиш

_____ билан тузилган
(фамилияси, исми) _____
(касби, вазифаси)

меҳнат шартномаси 200__ йил „__“ _____ дан
бошлаб тарафларнинг келишувига кўра бекор қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, МКнинг
97-моддаси 1-банди

Буйруқ нухасини олдим: _____
(имзо) _____ (сана)

Ушбу ҳолатда ҳар икки тарафнинг (иш берувчи ва
ходим) меҳнат шартномасини ҳаракатдан тўхтатиш
туғрисидаги истаги муҳим роль уйнайди ва меҳнат
шартномаси исталган вақтда бекор қилиниши мумкин.

Ходимнинг ушбу корхона, муассаса, ташкилотда
меҳнат қилишни давом эттиришни истамаганлиги

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) _____
(касби, вазифаси)
„__“ _____ дан ўз хоҳишига кўра у билан
тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, МК-нинг
99-моддаси.

Буйруқ нухасини олдим: _____

Турмуш ўртоғи бошқа жойга ишга ўтказилганлиги
сабабли

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) _____
(касби, вазифаси)
„__“ _____ дан бошлаб турмуш ўртоғи бошқа
жойдаги ишга ўтказилганлиги сабабли, у билан тузилган
меҳнат шартномаси аризасига кўра бекор қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, МКнинг 99-моддаси.
Буйруқ нусхасини олдим: — _____
(имзо) (сана)

Ходим қарилик пенсиясига чиққанлиги сабабли

_____ — _____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
„ _____ “ _____ дан қарилик пенсиясига чиққанлиги
сабабли, ўз хоҳишига кўра у билан тузилган меҳнат
шартномаси бекор қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, МК-нинг
99-моддаси.
Буйруқ нусхасини олдим: — _____
(имзо) (сана)

**Ходим кундузги бўлимга ўқув юртига қабул
қилинганлиги сабабли**

_____ — _____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
„ _____ “ _____ дан кундузги бўлимга ўқув юртига
қабул қилинганлиги сабабли ўз хоҳишига кўра у билан
тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, ўқув юртига
қабул қилинганлик ҳақидаги ҳужжат нусхаси,
Меҳнат кодексининг 99-моддаси.
Буйруқ нусхасини олдим: = _____
(имзо) (сана)

Меҳнат кодексининг 99-моддасига кўра, ходимлар но-
муайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини иш
берувчига икки ҳафта олдин бу ҳақда ёзма равишда
огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақлидирлар. Ходимда
ушбу муддат ичида ишдан бўшаш ҳақидаги ўз ариза-
сини қайтариб олиш ҳуқуқи қолади.

Ходимнинг ўз хоҳишига кўра ишдан бўшаш ҳақидаги
аризаси унинг ишни давом эттира олмаслиги сабабли
берилган бўлса (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пен-
сияга кўтарилганлиги ва бошқа ҳоллар), иш берувчи

меҳнат шартномаси (контракт)ни ходим талаб қилган муддатда бекор қилади.

Бу муддатлар тугагандан кейин ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса, ходимга меҳнат дафтарчасини бериб у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

Ходим билан иш берувчининг ўзаро келишувига кўра, меҳнат шартномаси (контракт) ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатилган муддатлар ўтмасдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин.

МКнинг 99-моддаси биринчи қисмида кўрсатилган муддатлар ўтгандан кейин ҳам ходим ҳақиқатда ишдан бўшатилмаган ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ўз истагини тасдиқламаган бўлса, у ҳолда 99-моддага асосан ишдан бўшатишга йўл қўйилмайди.

Ариза берилгандан сўнг икки ҳафта ўтгандан кейин ҳам ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган бўлса, иш берувчининг ходимни ишдан бўшатиш ҳақидаги буйруғи ноқонуний ҳисобланади ва ходимни ишга қайта тиклаш учун асос бўлади.

Муддатнинг тугаганлиги сабабли

_____ билан тузилган муддатли
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)

меҳнат шартномасининг амал қилиш муддати 200 __ йил

" ____ " _____ дан тугаши сабабли бекор қилинсин.

Асос: 200 ____ йил " ____ " _____ даги контракт,

МКнинг 97-моддаси, 3-банди.

Буйруқ нусхасини олдим: _____

Ушбу ҳолатда меҳнат шартномаси (контракт)нинг муддати тугаши шу шартномани бекор қилиш ва ходимни ишдан бўшатиш учун асос бўлади.

Иш берувчи муддатнинг тугаганлиги сабабли ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилаётганда Меҳнат кодексининг 105-моддаси талабларига эътибор бериши лозим.

Агар шартнома муддати тугагандан кейин меҳнат муносабатлари давом этса ва тарафлардан бирортаси унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома олдинги шартларда номуайян муддатга узайтирилган ҳисобланади.

Хулоса қилиб айтганда, шартнома (контракт) муддати тугагандан сўнг ходим ишдан бўшатилмаган ва ишлаб келаётган бўлса, иш берувчининг ходимни шартнома (контракт) муддати тугаганлиги сабабли ишдан бўшатиш ҳақидаги буйруғи (фармойиш) ноқонуний ҳисобланади ва ходимни ишга қайта тиклаш учун асос бўлади. Ушбу ҳолатда ходим фақат бошқа асосларга кўра ишдан бўшатилиши мумкин.

Ходимнинг ҳарбий хизматга чақирилганлиги сабабли

_____ ҳарбий хизматга
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
чақирилганлиги сабабли 200__ йил „__“ _____ дан
бошлаб у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинсин ва унга ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида ишдан бўшаш нафақаси тулансин.

Асос: _____ туман (шаҳар) мудофаа ишлари
бўлимининг 200__ йил „__“ _____ даги
_____ -сонли чақирув қоғози, МКнинг 106-мод-
даси 1-банди, 109-моддаси.

Буйруқ нухасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ушбу қоида ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган, армия сафига ўтган, ҳарбий билим юртига қабул қилинган барча ҳолларда татбиқ этилади ва шу асосда ишдан бўшатилаётган ходимга МКнинг 109-моддасига асосан ишдан бўшатиш нафақаси туланиши лозим.

Ходимнинг розилиги билан унинг бошқа корхона, муассаса, ташкилотга ўтказилганлиги сабабли

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
„__“ _____ дан ўз розилиги билан, ҳамда раҳбарларнинг келишувига мувофиқ бошқа ишга _____
(ходим ўтаётган корхона)
_____ га _____ вазифасига ишга
(номи) (вазифа номи)

ўтаётганлиги сабабли, у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, раҳбарларнинг келишуви ҳақидаги _____ -сонли алоқа хати МҚнинг 97-моддаси, 1-қисми.

Буйруқ нусхасини олдим: _____ (имзо) _____ (сана)

Ходим сайлаб қўйиладиган вазифага ўтганлиги сабабли

_____ -- _____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
"___" _____ дан _____ га
(ҳодим сайланган корхона номи)
_____ вазифасига сайланганлиги сабабли,
(вазифа номи)

у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, МҚнинг 99-моддаси.

Буйруқ нусхасини олдим: — _____ (имзо) _____ (сана)

Ходимнинг корхона, муассаса, ташкилот билан бирга бошқа жойга кўчишни истамаганлиги сабабли

_____ — _____ корхона
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
_____ га кўчганлиги муносабати билан
(корхона кўчган жой)

корхона билан бирга кўчишни истамаганлиги сабабли
200__ йил "___" _____ дан у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинсин.

Асос: _____ нинг аризаси, МҚнинг 92-моддаси.

Буйруқ нусхасини олдим: — _____ (имзо) _____ (сана)

Қонунга кўра, ходимнинг бошқа жойдаги ишга кўчиб ўтиши унинг хоҳишига боғлиқдир ва ходим рози бўлган тақдирдагина уни шундай бошқа ишга ўтказиш мумкин. Акс ҳолда ходимнинг бошқа жойдаги ишга, гарчи корхона, муассаса, ташкилот билан бирга бўлсада, кўчиб ўтишдан бош тортиши меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилишга асос бўлади.

**Зарурий меҳнат шароитлари ўзгарганлиги сабабли
ишни давом эттиришдан бош тортганда**

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)

„____“ _____ дан ушбу ихтисос бўйича зарурий меҳнат шароитлари ўзгарганлиги сабабли ишни давом эттиришни рад этганлиги инobatга олиниб, у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинсин ва унга ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида ишдан бўшаш нафақаси тулансин.

Асос: _____ нинг аризаси (ахборотномаси),

МКнинг 89, 109-моддалари.

Буйруқ нусхасини олдим: — _____
(имзо) (сана)

Зарурий меҳнат шароитларининг ўзгариши деганда (МКнинг 88-моддаси), меҳнатга ҳақ тўлаш системалари ва миқдорининг, имтиёзлар, иш режимининг ўзгариши, тўлиқсиз иш куни белгиланиши ёки бекор қилиниши, бир неча касб (лавозим)да ишлаш тартиби белгиланганлиги ёки бекор қилинганлиги тушунилади. Ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар сабабли, ўша малака, мутахассислик ва лавазимда ишни давом эттираётганда меҳнатнинг зарурий шартларини ўзгартиришга йўл қўйилади, лекин бу ҳақда ходим икки ой олдин хабардор этилиши лозим.

Аввалги зарурий меҳнат шартларини сақлаб қолишнинг имкони бўлмаса, ходим эса янги шартларда ишни давом эттиришга рози бўлмаса, меҳнат шартномаси 92 ва 97-моддаларга асосан бекор қилинади.

**Ходимни озодликдан маҳрум этиш ҳақидаги суд
ҳукмининг қонуний кучга кирганлиги сабабли**

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)

„____“ _____ дан қонуний кучга кирган суд ҳукмига асосан озодликдан маҳрум этилганлиги сабаб-

ли, у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинсин.

Асос: _____ судининг 200__ йил „__“ _____
даги ҳукми, МКнинг 106-моддаси 3-банди.

Суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига асосан ходим ўз меҳнат фаолиятини давом эттириш имокониятига эга бўлмай қолган тақдирда меҳнат шартномаси (контракт (ни бекор қилиш мумкин, лекин суриштирув ва дастлабки тергов органлари қарорлари билан ходимни ишдан бўшатиш мумкин эмас.

Суднинг ҳукмига асосан ходим ўз ишини давом эттириш имкониятини йўқотмаган бўлса (масалан: ўз иш жойида ўташ шарти билан ахлоқ тузатиш ишига ҳукм қилинган, жарима солинган, шартли жазо берилган ҳолларда) ва жазони колонияда ўташга ҳукм қилинмаган бўлса, ходимни ишдан бўшатиш мумкин эмас.

Ишдан бўшатиш ҳақидаги буйруқ (фармойиш) суд ҳукми қонуний кучга киргандан кейин чиқарилади. Агар ходим бунга қадар қамоқда сақланаётган ёки белгиланган тартибда вазифасидан четлаштирилган бўлса, буйруқда унинг охириги ишлаган куни ишдан бўшатиш кун деб, кўрсатилиши лозим.

**Ходим суд қарори билан ихтисослаштирилган
даволаш-профилактика муассасасига юборилганда**

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
„__“ _____ дан суд қарорига асосан махсус
даволаш-профилактика муассасасига юборилганлиги
сабабли, у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор
қилинсин.

Асос: _____ судининг 200__ йил „__“ _____
даги қарори, МКнинг 106-моддаси, 3-банди.

Ишдан бўшатишнинг бундай асоси одатда ашаддий
ичкиликбозликка ва гиёҳвандликка берилган шахслар-
ни мажбурий равишда даволашга юбориш пайтида
қўлланилади.

са ёки ташкилотнинг ўзида бошқа иш таклиф этади.
Масалан:

**Ходимга шу корхона, муассаса, ташкилотнинг ўзидан
бошқа иш таклиф этиш ҳақида**

_____ — _____ га вазифаси қисқартири-
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
лаётганлиги сабабли, 200__ йил „__ “ _____ дан
_____ да _____ вазифасида
(цех, бўлинма номи) (вазифа номи)
ишлаш таклиф этилсин.

Асос: МКнинг 92-моддаси.

Буйруқнинг нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ишлаб чиқариш шароитлари имкон берган тақдир-
да иш берувчи ходимни бошқа иш билан таъминлаш
мақсадида малака оширишга ёки қайта ўқишга юбори-
ши мумкин. Ушбу ҳолатда ходимнинг розилиги олин-
иш шарт. Масалан:

**Ходимни малака оширишга ёки қайта ўқишга
юбориш ҳақида**

_____ — _____ вазифаси қисқарти-
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
рилаётганлиги сабабли 200__ йили „__ “ _____ дан
ўз розилигига кўра _____ мутахассислиги бўйича
малака оширишга (қайта ўқишга) ишлаб чиқаришдан
ажралган ва ўқиш муддатида ўртача иш ҳақи сақлан-
ган ҳолда юборилсин.

Асос: _____ нинг аризаси, МКнинг 102-моддаси.

Буйруқнинг нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ходимни ишга жойлаштириш имкони бўлмаган ёки
ходим таклиф этилган касб, вазифада ишлашдан бош
тортган тақдирда, меҳнат шартномасини бекор қилиш
ҳақида буйруқ берилади. Масалан:

**Ходимлар сони ёки штати қисқартирилган тақдирда
меҳнат шартномасини бекор қилиш**

_____ билан тузилган меҳнат
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси)
шартномаси штатлар қисқарганлиги ва таклиф этилган
вазифада ишлашдан бош тортганлиги сабабли, 200__
йил „ ____ “ _____ дан 2 ойлик ўртача ойлик иш ҳақи
тўлаш шarti билан бекор қилинсин.

Асос: штатлар жадвалидаги ўзгаришлар рўйхати,
МҚнинг 100-моддаси 2-қисми 1-банди, 102-мод-
даси, касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги 200__ йил
„ ____ “ _____ даги _____ -сонли баённома.

Буйруқнинг нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Одатда ходимлар сони ёки штатнинг қисқартирил-
ганлиги қуйидаги ҳужжатлар асосида тасдиқланади:

- а) меҳнат бўйича режалар;
- б) корхоналар ҳамда юқори идоралар раҳбарлари-
нинг буйруқлари;
- в) янги тузилган штатлар жадваллари;
- г) иш ҳақи фондини ўзгартириш (камайтириш) ҳа-
қидаги ҳужжатлар;
- д) муайян касб ва мутахассисликдаги ходимлар со-
ни ўзгаришига сабаб бўладиган, корхонанинг иш харак-
терини ўзгартириш ҳақидаги ҳужжатлар.

Меҳнат шартномаси ҳақиқатда ҳам иш ҳажми қис-
қартирилган тақдирда, шунингдек, турли техникавий ва
ташкилий шаклдаги тадбирлар ўтказилганда ҳам, агар
бу нарса ходимлар сонининг қисқаришига олиб келса,
ушбу асос бўйича бекор қилинади.

Ўрни бўшаган лавозим (вазифа)га бошқа кишининг
қабул қилиниши ҳақиқатда штатлар қисқартирилма-
ганлигини кўрсатиб, ишдан ғайриқонуний тарзда бўша-
тилган ходимни ўз ишига қайта тиклаш учун асос бў-
лади.

Ходимни ушбу асосга биноан ишдан бўшатишга,
агар унинг розилиги билан бошқа ишга ўтказиш имко-
нияти бўлмаса, икки ойлик ўртача иш ҳақи (шу жумла-
дан бир ойлик ишдан бўшаш нафақаси) сақланган ҳол-
да йўл қўйилади.

**Ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги сабабли
меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилиш**

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)

„____“ _____дан малакаси етарли бўлмаганлиги ва
эгаллаб турган вазифасига номуносиб эканлиги аниқ-
ланганлиги сабабли икки ойлик ўртача иш ҳақи сақла-
ниб қолган ҳолда у билан тузилган меҳнат шартнома-
си бекор қилинсин. Таклиф этилган вазифада ишлаш-
дан бош торти.

Асос: аттестация комиссиясининг 200__ йил

„____“ _____даги мажлиси баёни, Меҳнат
кодексининг 100-моддаси 2-банди, касаба
уюшмаси қўмитасининг розилиги 200__ йил

„____“ _____даги _____-сонли баённомаси.

Буйруқнинг нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Эгаллаб турган вазифасига нолойқлик — ходимнинг
меҳнат шартномаси (контракт)да кўзда тутилган вазифа-
ни сифатли қилиб бажаришга қодир эмаслигидир.
Ходим ўз билими ва тажрибаси бўйича мазкур ишни
бажаришга яроқли бўлса, башарти қонунга биноан бун-
дай ишни бажариш учун тегишли маълумотга эга бў-
лиши шарт бўлмаса, унинг махсус маълумотга эга
эмаслиги меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қи-
лиш учун асос бўлмайди. Ушбу асос бўйича ишдан
бўшатишга, ходимни ўз розилиги билан бошқа ишга
ўтказиш имконияти бўлмаган тақдирдагина йўл қўйи-
лади.

**Ходим соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига
нолойқ бўлиб қолиши муносабати билан меҳнат
шартномасини бекор қилиш**

_____ билан тузилган
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)

меҳнат шартномаси унинг соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига (эгаллаб турган вазифасига) нолойқ бўлиб қолганлиги аниқланганлиги сабабли 200__ йил

миқдорида иш ҳақи сақланган ҳолда бекор қилинсин.
Таклиф этилган вазифада ишлашдан бош тортди.

Асос: тиббий маслаҳат комиссиясининг 200 ____ йил

„ ____ “ _____ даги _____ -сонли хулосаси,

МКнинг 100-моддаси 2-банди, касаба уюшма-

си қўмитасининг розилиги 200 ____ йил „ ____ “

_____ даги _____ -сонли баённомаси

Буйруқнинг нусхасини олдим:

(имзо)

(сана)

Ходим саломатлигининг кескин пасайиб кетиши ту-
файли ўз вазифасини бажаришга қодир бўлмай қоли-
ши ва натижада вазифасига нолойиқ бўлиб қолиши уни
ишдан бўшатишга асос бўлади, лекин ходим томонидан
меҳнат қобилиятининг вақтинча йўқотилиши уни иш-
дан бўшатишга асос бўлмайди, чунки ходим меҳнат
қобилиятини қисман йўқотган тақдирда, лекин у ўз меҳ-
нат функциясини лойиқ тарзда бажараётган ва унинг
иши соғлиғига зиён етказмайдиган бўлса, бундай ҳолат
уни ишдан бўшатиш учун асос бўлмайди.

Ўз вазифасини тегishли тарзда бажариб келаётган
ходим соғлиғи ёмонлашган тақдирда фақат тиббиёт му-
ассасасининг хулосаси асосида ишдан бўшатилиши
мумкин.

Хизмат вазифасининг хусусиятига кўра тегishли
тарзда тиббий кўрикдан ўтиб туриши лозим бўлган хо-
димлар, ҳайдовчилар, болалар, мактабгача тарбия муас-
сасалари, жамоат овқатланиш корхоналарининг ходим-
лари ва ҳ. з.) бундай кўрикдан ўтказилмаган ёки тиббий
кўрикдан ўтишдан бош тортган тақдирда шу асосга
биноан ишдан четлаштириладилар.

Ушбу асос бўйича ишдан бўшатишга, башарти хо-
димни ўз розилиги билан бошқа ишга ўтказиш имкони-
яти бўлмаган тақдирдагина йўл қўйилади.

Ходим ўз хизмат вазифаларини мунтазам равишда
бажармаган тақдирда меҳнат шартномаси
(контракт)ни бекор қилиш

_____ га 200 ____ йил
(фамилияси, исми) (эгаллаб турган вазифаси)

„ _____ “ _____ даги _____ -сонли буйруққа асосан унинг ойлик маошидан _____ учун 30% (жазо бериш сабаби) жарима ундирилган.

200 _____ йил „ _____ “ _____ да _____ га (йўл қўйилган камчилик) йўл қўйди.

_____ билан (фамилияси, исми) _____ (эгаллаб турган вазифаси) тузилган меҳнат шартномасига биноан унинг зиммасига юклатилган вазифаларни мунтазам равишда узрсиз сабаблар билан бажармай келганлиги, унга илгари ҳам интизомий жазо чоралари қўлланилганлиги сабабли 200 _____ йил „ _____ “ _____ дан мазкур меҳнат шартномаси бекор қилинсин.

Асос: 200 _____ йил „ _____ “ _____ даги далолатнома, унинг тушунтириш хати, касаба уюшмаси қўмитасининг розилиги 200 _____ йил „ _____ “ _____ даги _____ -сонли баённома, МҚнинг 100-моддаси 3-банди.

Буйруқнинг нусхасини олдим: _____ (имзо) _____ (сана)

Ушбу модда мазмунига кўра, ходим узрли сабабларсиз, яъни ўзининг қонунга хилоф ҳаракати (ҳаракатсизлиги) туфайли меҳнат интизомини бузган тақдирда ишдан бўшатилади. Бунинг натижасида ходим ўз меҳнат вазифаларини бажармаган ёки етарли даражада бажармаган бўлиши мумкин.

Меҳнат интизомини бузганлиги учун интизомий чораларга эга бўла туриб, уни яна бузган ходимлар — меҳнат интизомини мунтазам равишда бузувчилар деб ҳисобланадилар.

Интизомий жазо берилгандан бошлаб бир йил давомида ходим янги интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади. Шунинг учун, ушбу асос бўйича ишдан бўшатишда, иш берувчи интизомий жазо берилган кундан то ишдан бўшатиш ҳақида буйруқ чиқарилгунга қадар бир йилдан ортиқ

муддат ўтмаган интизомий ва жамоат таъсири чораларини, башарти улар муддатидан илгари олиб ташланмаган бўлса, ҳисобга олиши лозим.

**Ўзрсиз сабаблар билан ишда бўлмаганлик учун
меҳнат шартномаси (контракт)ни бекор қилиш**

_____ билан тузилган
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)
меҳнат шартномаси унинг 200__ йил „__“ _____ кун
соат _____ дан соат _____ гача ўзрсиз сабаблар билан
ишда бўлмаганлиги сабабли 200__ йил „__“ _____
_____ дан бекор қилинсин.

Асос: _____ нинг ахборотномаси,
(масъул шахс)

_____ нинг тушунтириш хати
(ҳодим фамилияси, исми)

(ёки тушунтириш хати беришдан бош гортди),
МКнинг 100-моддасининг 4-банди, касаба уюш-
маси қўмитасининг розилиги 200__ йил
„__“ _____ даги _____ -сонли баённома.

Бўйруқнинг нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ушбу асос билан меҳнат шартномасини бекор қилиш учун узрли сабабларсиз қанча муддат (соат) ишда бўлмаслик меҳнат интизомини бузиш факти сифатида корхонанинг ички меҳнат тартиби қоидаларида (интизом ҳақидаги низом ва уставларда ва ҳ.з.) белгиланган бўлиши лозим.

Меҳнат кодексининг 100-моддаси 4-банди ҳодим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхатини белгиланган:

ички меҳнат тартиби қоидалари;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;

айрим тоифадаги ҳодимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эгаллиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади.

**Ишни бажариб келган ходим шу ишга қайта
тикланган тақдирда меҳнат шартномаси
(контракт)ни бекор қилиш**

_____ билан тузилган
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)
меҳнат шартномаси ушбу вазифани илгари бажариб
_____ келган суд қарорига асосан
(ишга қайта тикланган ходим Ф.И.О.)

қайта ишга тикланганлиги сабабли, бир ойлик ўртача иш ҳақи миқдорида ишдан бўшаш нафақаси тўлаш шарти билан 200__ йил „__“ _____ дан бекор қилинсин. Таклиф этилган вазифада ишлашдан бош тортди.

Асос: _____ туман (шаҳар) судининг 200__ йил
„__“ _____ даги ҳал қилув қарори, МҚнинг
106-моддаси 2-банди.

Буйруқнинг нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ушбу асос бўйича ишдан бўшатишда иш берувчи шу ходимга бошқа иш таклиф этиши лозим ва ходим таклиф этилган вазифада ишлашдан бош тортгандагина ишдан бўшатилиши мумкин. Бу ҳолда ходимга бир ойлик ўртача иш ҳақи миқдорида ишдан бўшаш нафақаси МҚнинг 109-моддасига мувофиқ тўланади.

Ходимга бошқа иш таклиф этилганда унинг касби ва мутахассислигига мос иш таклиф этилиши керак.

**Ходим ишга маст ҳолда келган тақдирда меҳнат
шартномаси (контракт)ни бекор қилиш**

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)
„__“ _____ кунни ишга маст ҳолатда келганлиги сабабли 200__ йил „__“ _____ дан у билан тузил-

ган меҳнат шартномаси бекор қилинсин. Изоҳнома беришни рад этди.

Асос: тиббий хизмат ходимларининг 200__ йил
” _____ “ _____ даги хулосаси, 200__ йил
” _____ “ _____ даги далолатнома, гувоҳлар
кўргазмалари, касаба уюшмаси қўмитасининг
розилиги 200__ йил ” _____ “ _____ даги
_____ -сонли баённома, МКнинг 100-моддаси,
4-банди.

Буйруқнинг нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Меҳнат кодексининг 113-моддасига мувофиқ ишга маст ҳолда (алкоголь ичимликлар, наркотик ёки кимёвий моддалар таъсирида) келган ходим дарҳол иш берувчи томонидан ишдан четлаштирилади ва шу кун ходим ишда бўлмаган кун деб ҳисобланади.

Бу асос бўйича иш вақтида, ўз меҳнат вазифаларини бажараётган жойда маст ҳолатда бўлган ходим ишга бир марта маст ҳолда келган тақдирда ҳам ишдан бўшатилади, лекин ички меҳнат тартиби қоидаларида ёки айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставларда ходим маст ҳолатда ишга келганлик факти меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузиш ҳисобланиши, бунинг учун ишдан бўшатиш чораси қўлланилиши ҳақида кўрсатилган бўлиши лозим.

Ходимнинг маст ҳолатда бўлганлиги тиббиёт хулосаси билан шунингдек, бошқа далиллар билан ҳам тасдиқланиши мумкин.

**Иш жойида корхона, муассаса, ташкилот мулкани
ўғирлаганлик (шу жумладан майда ўғирлик содир
ётганлик) учун меҳнат шартномаси (контракт)ни
бекор қилиш**

_____ — _____ 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)
” _____ “ _____ кўни иш жойида _____
(улчов бирлиги: дона, кило)
_____ миқдорда _____
(литр ва ҳ.з.) (маҳсулот, моддий қимматлик номи)

Ўғирлаганлиги учун у билан тузилган меҳнат шартномаси 200__ йил „__“ __дан бекор қилинсин.

Асос: __туман (шаҳар) халқ судининг
200__ йил „__“ __даги ҳукми (қарори),
МКнинг 100-моддаси 4-банди.

Буйруқнинг нусхасини олдим: __
(имзо) (сана)

Ушбу асосга кўра, мулкчилик шаклидан қатъи-назар, корхона, муассаса, ташкилотнинг мулкани ўғирлаганлик (шу жумладан майда ўғирлик содир этганлик) учун ходимни ишдан бўшатиш мумкин. Ўғирлик ходимнинг иш жойида содир этилган бўлиши лозим.

Ушбу ҳолатда ходимни ишдан бўшатиш учун асос қилиб, суднинг ҳукмидан ташқари интизомий жавобгарлик бериш ёки жамоат таъсири чораларини қўллашга ваколатли бўлган идоранинг (ички ишлар бўлими, ва ҳ. з.) қарори ҳам олинishi мумкин. Бу ҳолда ҳам ўғирлик содир этганлик учун ишдан бўшатиш чораси ички меҳнат тартиби қондалари ёки интизом ҳақидаги уставлар ва низомларда белгиланган бўлиши шарт.

Мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилиш

__ 200__ йил
(корхона раҳбари фамилияси, исми)
„__“ __дан эгаллаб турган мансаби __

__ раҳбари вазифасини бажаришдан ўртача икки ойлик иш ҳақи сақланиб қолган ҳолда корхона мулкдорининг алмашганлиги сабабли озод қилинсин ва у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинсин.

Асос: __нинг 200__ йил „__“ __даги
__-сонли буйруғи, меҳнат шартномаси,
200__ йил „__“ __даги огоҳнома,
МКнинг 100-моддаси 6-банди, 67-моддаси
2-қисми, 102-моддаси 4-қисми.

Буйруқнинг нусхасини олдим: __
(имзо) (сана)

Ушбу қоида давр шароити ҳисобга олинган ҳолда киритилган. Бу қоидага кўра, корхона мулкдори алмашганда (акционерлар Умумий йиғилиши янги Бошқарув раисини сайлаганда, давлат корхонаси хусусий шахс томонидан сотиб олинганда ва ҳ.з.) шу корхонада раҳбарлик қилиб келаётган мансабдор шахс (раҳбар) янги мулкдор томонидан ишдан бўшатилиши ва у билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдор (иш берувчи)нинг ташаббуси билан бекор қилиниши мумкин.

МКнинг 102-моддасига кўра, янги мулкдор раҳбарни меҳнатга оид муносабатларнинг келгусида бекор қилиниши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт ва раҳбарнинг иш қидириши даврида икки ойлик ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолишга мажбурдир.

Ходимнинг вафоти муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиш

_____ — _____ вафот
(ходим фамилияси, исми) (вазифаси, касби)
этганлиги муносабати билан 200 ____ йил „____“ _____
дан у билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилин-
ган деб ҳисоблансин.

Асос: _____ шаҳар (тумани) фуқаролик
ҳолати далолатномаларини ёзиш бўлимининг
200 ____ йил „____“ _____ даги гувоҳномаси
(тиббиёт муассасасининг маълумотномаси),
МКнинг 106-моддаси 5-банди.

Ходим вафот этган кун унинг охириги иш куни ҳисобланади ва иш берувчи ходимнинг вафот этганлигини қайси куни билганлигидан қатъи-назар вафот этган кун ишдан бўшатиш куни ҳисобланади.

4. ИШДАН ЧЕТЛАШТИРИШ ВА ИШГА ТИКЛАШ

Қонунда кўзда тутилган ҳолларда ходимни ишдан четлаштириш

_____ — _____ 200 ____ йил
(фамилияси, исми) (касби, лавозичи)

„ _____ “ _____ дан бошлаб _____
(сабаби кўрсатилади)
сабабли ишдан четлаштирилсин.

Асос: _____ пинг 200__ йил
(маъмурий идора номи)

„ _____ “ _____ даги қарори (талабномаси),
МКнинг 113-моддаси.

Буйруқнинг нусхасини олдим: _____
(имзо) _____ (сана)

Қонунга мувофиқ, иш берувчи қонунда белгиланган ҳоллардан ташқари, ўз ташаббуси билан ходимни ишдан четлаштиришга ҳақли эмас. Жиноят иши бўйича айбланувчини вазифасидан четлаштириш зарур бўлиб қолган ҳолларда терговчи томонидан асослантирилган қарор чиқарилади ва ушбу қарор прокурор томонидан тасдиқланган бўлиши лозим.

Ходим суриштирув идораси томонидан ҳам худди шундай тартибда ишдан четлаштирилади. Бу идораларнинг ходимни ишдан четлаштириш ҳақидаги қарорини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир. Муҳими шундаки, бу идоралар томонидан ходимни вазифасидан четлаштириш қанча муддат давом этганлигидан қатъи назар, ишдан бўшатиш учун мустақил асос бўла олмайди.

Алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатига келган ходим шу куни (сменада) ишга қўйилмайди.

Ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган тақдирда, иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақлидир. (МКнинг 113-моддаси) .

Ходимни аввалги ишига тиклаш

_____ — 200__ йил „ _____ “ _____ дан
(фамилияси, исми)

бошлаб аввалги вазифаси — _____ га
ишга тиклансин.

У билан тузилган меҳнат шартномасини 200__ йил
„ _____ “ _____ даги _____ -сонли, Меҳнат кодекси-

нинг _____ -моддасига мувофиқ бекор қилиш тўғрисида-
ги буйруқ бекор қилинсин.

_____ нинг мажбурий прогул вақти
(ходим фамилияси, исми)

учун ҳақ тўлаш ва бошқа харажатларни қоплаш кор-
хона ҳисобхонасига юклатилсин.

Асос: _____ нинг 200__ йил
(ишга тиклаган орган номи)

” _____ даги қарори, МКнинг 111—
112-моддалари.

Буйруқнинг нусхасини олдим: _____
(имзо) (сапа)

Қонунга мувофиқ, меҳнат шартномаси ғайриқонуний
равишда бекор қилинган ёки ходим ғайриқонуний ра-
вишда бошқа ишга ўтказилган ҳолларда, у иш берув-
чининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан
аввалги ишига тикланиши лозим. (МКнинг 111-мод-
даси).

Меҳнат кодексининг 112-моддаси талабларига муво-
фиқ ходим ишга тикланганда иш берувчига унга ет-
казилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади ва
бу ҳолда мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлашдан
ташқари шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча хара-
жатлар, маънавий зарар учун компенсация, камида уч
ойлик иш ҳақи миқдорида қўшимча ҳақ ва бошқалар
қопланиши лозим.

Ходимнинг ўз ишига қайта тикланиши натижасида
бир қанча оқибатлар келиб чиқади. Булар қуйидаги-
лардир:

- а) ходимни аввалги малакаси, ўз касби, мутахассис-
лиги, лавозими бўйича иш билан таъминлаш;
- б) мажбурий бекор юрган вақти учун ҳақ тўлаш;
- в) меҳнат стажини тиклаш;
- г) ходимни ишдан бўшатишда айбдор бўлган ман-
сабдор шахсларнинг жавобгарлиги масаласи;
- д) моддий ва маънавий зарар учун компен-
сация ва ҳ.з.).

Агар, турли сабабларга кўра, жумладан корхона,
муассаса, ташкилот тугатилганлиги, вазифа қисқарти-
рилганлиги, шунингдек, ишга тиклашга тўсқинлик қи-
лувчи ва қонунда кўзда тутилган бошқа асослар мав-

жудлиги туфайли ходимни аввалги ишига тиклаш имконияти бўлмаган тақдирда, унга аввалгисига тенг бошқа иш (вазифа) берилиши лозим.

5. РАҒБАТЛАНТИРИШ

Ташаккур эълон қилиш

_____ га давомли ва
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)
нуқсонсиз ишлаганлиги, ҳамда _____ ёшга тулганлиги муносабати билан ташаккур эълон қилинсин. (МКнинг 180-моддаси).

Буйруқ билан танишдим: _____
(имзо) (сана)

Мукофотлаш

Ишдаги ютуқлари ва _____ учун
(курсаган хизматлари)
_____ сўм миқдорда
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)
пул мукофоти билан тақдирлансин. (МКнинг 180-моддаси).

Буйруқ билан танишдим: _____
(имзо) (сана)

Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларнинг қўлланиш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиби қойдалари ва бошқа локал ҳужжатларда, жамоа келишувларида, интизом туғрисидаги устав ва низомларда белгилаб қўйилади.

Ходимлар меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилишлари мумкин.

Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча туловлар, устама-лар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа туловлар рағбатлантириш турларига кирмайди.

Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида (МКнинг 183-моддаси) ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

6. ИНТИЗОМИЙ ЖАЗОЛАШ

_____ га _____
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси) (содир этилган)
_____ учун ҳайфсан эълон қилинсин.
_____ (ҳаракат)

Асос: _____ нинг тушунтириш хати, МКнинг
181-моддаси 1-банди.

Буйруқ билан танишдим: _____
(имзо) (сана)

Меҳнат интизомини бузиш, яъни ходимнинг айби билан ўзига юклатилган меҳнат мажбуриятларини бажармаслик ёки етарли даражада бажармаслик унга нисбатан интизомий жазо чораларини қўллашга олиб келади.

Ходимнинг у ёки бу ҳаракат (ҳаракатсизлиги) бир йўла қуйидаги учта шарт мавжуд бўлгандагина меҳнат интизомини бузиш, деб ҳисобланади:

а) агар ҳаракат (ҳаракатсизлик) қонунга номувофиқ бўлса, яъни ходимнинг юридик мажбуриятларини бузса;

б) агар содир этилган қонунга номувофиқ ҳаракат (ҳаракатсизлик) да ходимнинг айби бўлса:

в) агар меҳнат мажбурияти, яъни мазкур меҳнат-ҳуқуқий муносабатидан келиб чиқадиган мажбурият бажарилмаган бўлса.

Ҳайфсан бериш барча ходимларга нисбатан қўлланиши мумкин.

Барча ходимлар ички меҳнат тартиби қоидаларига асосан жавобгарликка тортиладилар. Раҳбар ва масъул ходимлар, шунингдек, маъмурий идоралар ходимлари махсус Низомлар ва қоидаларга асосан интизомий жавобгарликка тортиладилар.

Ходимга иш ҳақининг 30% миқдорида жарима солиш

_____ учун
(содир этилган қонунга номувофиқ ҳаракат ёки ҳаракатсизлик)
_____ га ўртача
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)

Ўйлик иш ҳақининг (маошининг) 30% миқдорида жарима солинсин.

Ҳисобхонага _____ нинг ойлик ўртача иш
(фамилияси, исми)
ҳақидан 30 фоизини _____ оғин ҳисобидан ушлаб қо-
лиш топширилсан.

Асос: _____ нинг тушунтириш хати, далолат-
нома, МКҚнинг 181-моддаси 2-банди, 164-моддаси-
нинг 6-банди.

Буйруқ билан танишдим _____
(имзо) _____ (сана)

Меҳнат интизомини мунтазам равишда бузганлик, узрли сабабларсиз ишга келмаганлик, ишга маст ҳолда келганлик учун ходимга унинг ўртача иш ҳақининг 50 фонзидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиниши мумкин. Иш берувчи жаримани ходимнинг ойлик маошидан ушлаш йўли билан солади. МКҚнинг 164-моддаси талабларига кўра, ҳар сафар иш ҳақи тўлаш пайтида ушлаб қолинадиган пулнинг миқдори ходимга тўланиши лозим бўлган иш ҳақининг 10 фонзидан ошмаслиги керак.

Ишдан бўшаш нафақаси, компенсация ва қонунда кўрсатилган бошқа туловлардан ушлаб қолишга йўл қўйилмайди.

Кодекснинг 164-моддасининг 6-бандига мувофиқ, ходимга интизомий жазо тариқасида жарима солинганда, унинг иш ҳақидан ушлаб қолиш мумкин.

Интизомий жазолаш бўйича умумий қоидалар қуйидагилардан иборат:

1. Меҳнат интизомини бузганлик учун интизомий жазо чораларига:

- а) ҳайфсан эълон қилиш;
- б) ўртача иш ҳақининг 30% (алоҳида ҳолларда 50%) дан ортиқ бўлмаган миқдориди жарима солиш;
- в) меҳнат шартномасини бекор қилиш (МКҚнинг 100-моддаси 2-қисмининг 3, 4-бандлари) киради.

2. Интизомий жазо чорасини қўллашдан олдин ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиб олинниши шарт. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши интизомий жазо чорасини қўллашга тўсиқ бўла олмайди.

3. Интизомий жазо бевосита ноҳўя ҳаракат содир қилинганлигидан кейин берилади. Ноҳўя ҳаракат аниқланган кундан бошлаб бир ой ўтгач, интизомий

жазо бериш мумкин эмас (бу муддатга ходим касал бўлган ва меҳнат таътилида юрган вақт кирмайди). Ножўя ҳаракат қилинган кундан бошлаб олти ойдан кейин интизомий жазо бериш мумкин эмас, тафтиш ёки молиявий-хўжалик фаолиятини текшириш натижалари бўйича эса — содиқ этилган ножўя ҳаракат аниқланган-лигидан бошлаб икки йилдан кейин интизомий жазо бериш мумкин эмас. Ушбу муддатларга жиноят иши бўйича иш юритиш вақти кирмайди.

4. Меҳнат интизომи бузилган ҳар бир ҳол учун фақат битта интизомий жазо чораси қўлланиши мумкин. (Масалан, ҳам ҳайфсан эълон қилиниб, ҳам жарима солиниши мумкин эмас).

5. МКнинг 182-моддаси 7-қисми талабларига мувофиқ, иш берувчи буйруғи (фармойиши) билан расмийлаштирилиб, интизомий жазога тортилган ходимга тилхат орқали эълон қилинади (маълум қилинади).

6. МКнинг 183-моддасига асосан, интизомий жазо берилгандан бошлаб бир йил давомида ходим янги интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган, деб ҳисобланади. Интизомий жазо чорасининг амал қилиш муддати давомида ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари (ташаккур эълон қилиш, мукофотлаш ва ҳ. з.) қўлланиши мумкин эмас.

7. ТАЪТИЛЛАР (ОТПУСКАЛАР)

Йиллик меҳнат таътили бериш

_____ га 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)
„__“ _____ дан 200__ йил „__“ _____ гача
ҳақиқатда 200__ 200__-йилларда ишлаган вақти учун
_____ иш кунидан иборат навбатдаги меҳнат таътили
берилсин.

Асос: _____ нинг аризаси, 200__ йил учун
таътиллار жадвали, Меҳнат кодексининг 134,
143, 144-моддалари.

Буйруқнинг нусхасини олдим: _____
(имзо) (сана)

Ходимлар йиллик меҳнат таътилларида фойдаланишлари учун мулкчилик шаклидан қатъий-назар, корхона, муассаса, ташкилот билан меҳнат муносабатларида бўлишлари зарур.

Йиллик меҳнат таътилида бўлган ходимларнинг иш жойлари (вазифалари) сақланиб қолади. Бу даврда ходимларни бошқа ишга ўтказиш, иш берувчи ташаббуси билан ишдан бўшатишга йўл қўйилмайди. (Корхона, муассаса, ташкилот тугатилган ҳоллар бундан мустасно).

МКнинг 134, 139-моддаларига кўра, ходимларга ҳар йили олти кунлик иш ҳафтаси ҳисобида камида 15 иш кунига тенг муддат билан таътил берилади. Таътил муддатини ҳисоблаганда дам олиш ва байрам кунлари таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайди.

МКнинг 144-моддаси талабларига асосан, йиллик таътил бериш навбатини иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланадиган жадвалга мувофиқ белгилайди.

Меҳнат таътили бутун йил давомида исталган вақтда берилади. Бунда ходимларнинг истаклари, ҳамда корхона, муассаса ташкилотнинг маромли ишини таъминлаш манфаатлари ҳисобга олинади.

Таътиллار бериш жадвали календарь йил бошланишидан кечиктирилмай тасдиқланади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга фойдаланилмаган барча йиллик асосий ва қўшимча таътиллари учун пуллик компенсация тўланади.

Ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра йиллик таътилнинг ушбу Кодекснинг 134-моддасига белгиланган энг оз муддатидан (ўн беш иш кунидан) ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Ижтимоий таътилларнинг барча турларидан, шунингдек, ушбу Кодекснинг 137 ва 138-моддаларида назарда тутилган қўшимча таътиллardan асли ҳолида фойдаланилади ва уларни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

Ходимларга ишнинг биринчи йилида таътил шу корхона, муассаса, ташкилотда узлуксиз олти ой ишлагандан кейин берилади.

Таътил олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўйидагилар киради:

иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин унинг иш жойи (лавозими) сақланган вақт, бундан болани парваришлаш учун қисман ҳақ тўланадиган таътил ва иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътиллار мустасно;

меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги натижасида қилинган ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти, башарти ходим кейинчалик аввалги ишига тикланган бўлса;

тармоқ келишувлари, жамоа шартномалари ва корхонанинг ўзга лоқал ҳужжатлари, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа даврлар.

Жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа лоқал ҳужжатида, меҳнат шартномасида хусусан иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътил вақтини ҳам йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўшиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда йиллик қўшимча таътиллари олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари назарда тутилиши мумкин.

18 ёшга тўлмаган ишчи ва хизматчиларга меҳнат таътили бериш

_____ 200__ йил
(фамилияси, исми) _____ (касби, лавозими)

«__» _____ дан 30 кун муддатга меҳнат таътили берилсин. Ишга чиқиш вақти 200__ йил «__» _____ дан.

Асос: _____ нинг аризаси, 200__ йил учун таътиллار жадвали. МҚнинг 134, 135, 244-моддалари.

Буйруқ билан танишдим: _____

Меҳнат кодексининг 244-моддасига мувофиқ 18 ёшга тўлмаган ишчи ва хизматчиларга ҳар йилги таътил ёз пайтида ёки уларнинг хоҳишига қараб, йилнинг ис-талган вақтида берилади. Башарти шу йил ходим 18 ёшга тўлмаган 18 ёшга тўлгунга қадар бўлган иш стажини

учун — 30 календарь кун ҳисобидан. 18 ёшга тулгандан кейинги иш стажин учун эса — умумий тартибда ҳисоблаб чиқарилади.

Таътилдан фойдаланмаган ўсмирларга, ишдан бўшаган ҳоллардан ташқари, таътилни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

Қўшимча меҳнат таътили бериш

Ҳар йилги қўшимча меҳнат таътиллари қўйидагиларга берилади:

меҳнат жараёнида соғлигига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимларга ноқулай меҳнат шароитида ишлаганликлари учун йиллик қўшимча таътил берилади.

Корхоналарда қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътилларнинг муддати, уларни бериш тартибини ва шартлари тармоқ келишувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмайдиган бўлса, — касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги тасдиқлайдиган меҳнат шароитларини баҳолаш услубиёти асосида белгиланади.

Ишнинг алоҳида тусга эга эканлиги, шунингдек, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароити учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати, уни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси ҳукумати томонидан белгилаб қўйилади.

Қонунчиликка кўра қўшимча меҳнат таътили одатда асосий йиллик меҳнат таътилига қўшиб берилади. Кодекснинг 134-моддасида белгиланганидек, йиллик таътил муддати ўн беш иш кунидан иборат миқдорда белгиланган бўлса, қўшимча таътиллар қонунчиликда белгиланган миқдорда маълум касб ва лавозимларда ишлайдиган ходимларга асосий йиллик меҳнат таътилига қўшиб берилади. Кодекснинг 136-моддасида кўрсатиб ўтилган ходимларга йиллик меҳнат таътили берилаётганда буйруқ қўйидаги тартибда берилади:

_____ га 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)

«___» _____ дан бошлаб 15 иш кунидан иборат 200___ 200___-йилларда ҳақиқатда ишлаган вақти учун навбатдаги меҳнат таътили берилсин ва зарарли меҳнат шaroитларида ишлаётганлиги (ёки ушбу корхонада узоқ муддат ишлаганлиги, иш куни меъёрланмаганлиги ва ҳоказо) сабабли _____ иш кунидан иборат қўшимча таътил берилиб, йиллик меҳнат таътили _____ иш кунидан иборат қилиб белгилансин. Ишга чиқиш вақти 200___ йил «___» _____ дан.

Асос: _____ нинг аризаси, 200___ йил учун таътиллار жадвали, МКнинг 134, 136, 140-моддалари.

Буйруқ билан танишдим: _____
(имзо) (сана)

Меҳнат таътилини узайтириш (бошқа муддатга кўчириш)

_____ — _____ меҳнат гаътили
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)
вақтида давлат ва жамоат вазифаларини бажаришга жалб қилинганлиги (меҳнат қобилиятини йўқотганлиги) туфайли меҳнат таътилидан тулиқ фойдалана олмаганлиги сабабли, фойдаланилмаган _____ иш кунидан иборат меҳнат таътили 200___ йил «___» _____ дан узайтирилсин (бошқа вақтга кўчирилсин).

Асос: _____ нинг аризаси, чақирув қoғoзи (касаллик варақаси ва ҳоказо), МКнинг 145-моддаси.

Буйруқ билан танишдим: _____
(имзо) (сана)

Йиллик ва қўшимча таътиллار даврида ходим меҳнат қобилиятини вақтинча йўқотган ёки давлат ё жамоат вазифаларини бажаришга жалб қилинган тақдирда, шунингдек, қонунчиликда кўзда тутилган бошқа ҳолларда таътил узайтирилиши ёки бошқа вақтга кўчирилиши лозим.

Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги ёки давлат ё жамоат вазифаларини бажаришга жалб этилганлиги туфайли йиллик таътили бошқа вақтга кўчирилганда, унга бу давр учун иш ҳақи тўланади.

Иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил бериш

_____ га оилавий шароитини
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)

ҳисобга олган ҳолда 200__ йил «__» _____ дан бошлаб _____ кун муддатга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилсин.

Асос: _____ нинг аризаси, МКнинг 150-моддаси.

Буйруқ билан танишдим: _____
(имзо) (сана)

Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътил ва унинг муддатлари ишлаб чиқариш имкониятларини, таътилга бўлган эҳтиёжни ҳисобга олиб иш берувчи томонидан белгиланади. Масалан, бундай таътиллار ниқоҳга кириш пайтида, беморларни парвариш қилиб туриш зарур бўлган ва бошқа вақтларда берилиши мумкин.

Оилавий сабабларга кўра бериладиган қисқа муддатли таътил йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига киради.

Кодексда бевосита кўзда тутилган ҳолларда ходимларга узоқроқ муддатга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, жумладан, иш ҳақи сақланмаган ҳолда икки ва уч йилга аёлларга болани парваришlash юзасидан таътил бериш (МКнинг 234-моддаси), ўқув юртларига кириш имтиҳонлари топшириш учун ходимларга бериладиган таътиллار (МКнинг 252, 254, 256-моддалари), ижодий таътиллار (МКнинг 258-моддаси), ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари (МКнинг 233-моддаси) ва ҳ.з.

Аёл ходимга ҳомиладорлик ва туғиш таътили бериш

_____ га 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)

«__» _____ дан бошлаб 200__ йилнинг «__» _____

_____ кунигача 70 календар кунидан иборат ҳомиладорлик таътили ва 56 календар кунидан иборат туғиш таътили берилсин.

Асос: _____ нинг аризаси, тиббиёт муассасасининг меҳнатга қобилиятсизлик варақаси, МҚнинг 233-моддаси.

Буйруқ билан танишдим: _____
(имзо) (сана)

Қондага кўра ҳомиладорлик таътилининг муддати календар кунлар билан ҳисобланади, шунинг учун бундай таътил ҳисобига иш кунлари билан биргаликда дам олиш ва байрам кунлари ҳам киради.

Туғиш таътилининг муддати ҳам календар кунлар билан ҳисобланади. Ҳомиладорлик таътили каби туғиш таътилида ҳам давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар туланади. Меҳнат кодексининг 233-моддаси 2-қисмига кўра, ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, туғишга қадар амалда бўлган бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланилганидан қатъи-назар аёлга тулиқ берилади.

Кодексининг 231-моддасига асосан, ҳомиладорлик, туғиш ва болани парваришlash таътилларига йиллик таътил ҳам қўшиб берилиши мумкин.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки бевосита ундан кейин ёхуд болани парваришlash таътили тугагандан сўнг, аёлга унинг аризасига кўра ушбу корхона, ташкилот, муассасада ишлаш стажидан қатъи-назар йиллик меҳнат таътили берилади. У ҳолда буйруқ қуйидаги тартибда чиқарилади:

Аёл ходимга ҳомиладорлик, туғиш ва йиллик таътил бериш

_____ га 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)

«__» _____ дан 200__ йил «__» _____ гача

70 календар кунидан иборат ҳомиладорлик ва 56 иш кунидан иборат туғиш таътили берилсин. Унинг истагига кўра _____ иш кунидан иборат меҳнат таътили ҳомиладорлик ва туғиш таътилига қўшиб берилсин.

Асос: _____ нинг аризаси, тиббиёт муассасаси-
нинг касаллик варақаси, МКнинг 231, 234-модда-
лари.

Буйруқ билан танишдим: _____
(имзо) (сана)

Аёл ходим ҳомиладорлик ва туғиш, ҳамда йиллик меҳнат таътилидан сўнг икки ёки уч йил муддатга бо-
лани парваришлаш юзасидан таътил олишга МКнинг
234-моддасига мувофиқ ҳақлидир.

Худди шу тартибда янги туғилган болаларни бево-
сита туғруқхонадан фарзандликка олган ёки болалар-
га васий қилиб белгиланган шахсларга бола фарзанд-
ликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб
ва бола туғилган кундан 56 календар кун ўтгунга қадар
бўлган даврда давлат ижтимоий суғуртаси бўйича на-
фақа тўлаган ҳолда таътил берилади ва уларнинг хо-
ҳишига кўра, бола уч ёшга тўлгунга қадар болани пар-
варишлаш учун қўшимча таътиллار МКнинг 235-мод-
дасига мувофиқ берилади.

Болани парваришлаш бўйича нафақа тўланадиган таътил бериш

_____ га 200__ йил
(фамилияси, исми) (касби, лавозими)

«__» _____ дан икки йил муддатга болани
парваришлаш бўйича нафақа тўланадиган таътил бе-
рилсин. Ишга чиқиш вақти 200__ йил «__» _____ дан.

Асос: _____ нинг аризаси, УР МКнинг 234-моддаси.

Буйруқ билан танишдим: _____
(имзо) (сана)

Болани парваришлайётган шахснинг хоҳишига кўра,
болани парваришлаш бўйича таътил вақтида улар тў-
лиқсиз иш куни шаронтида ёки уйда ишлашлари мум-
кин. Бунда улар болани парваришлаш бўйича қисман
ҳақ тўланадиган таътил даврида нафақа олиш ҳуқуқи-
ни сақлаб қоладилар. Ушбу турдаги таътиллار умумий
ва узлуксиз иш стажи, шунингдек, мутахассислик бў-
йича иш стажи ҳисобига киритилади, лекин кейинча-
лик йиллик ва қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берув-
чи стажга кирмайди.

Аёлнинг аризасига биноан бола уч ёшга етгунга қадар уни парваришлаш бўйича, икки йилдан ошадиган вақт учун иш ҳақи сақланмаган ҳолда унинг истагига кўра қўшимча таътил берилади, масалан:

Иш ҳақи сақланмаган ҳолда болани парваришлаш бўйича қўшимча таътил бериш

_____ га 200_____ йил
(фамилияси, исми) _____ (касби, лавозими)

«___» _____ дан боласи 2 ёшга етгунга қадар парваришлаш бўйича қисман ҳақ тўланадиган таътил тугаганлиги ва қўшимча таътил бериш ҳақида ариза берганлиги сабабли, 200_____ йил «___» _____ дан фарзанди 3 ёшга етгунга қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолда қўшимча таътил берилсин.

Асос: _____ нинг аризаси, Ўзбекистон Республикаси МҚнинг 234-моддаси 2-қисми.

Буйруқ билан танишдим: _____
(имзо) _____ (сана)

Болани парваришлаш бўйича таътил вақтида ходимнинг иш жойи (вазифаси) сақланиб қолади. Аёл болани парваришлаш бўйича таътили ёки қўшимча таътили тугамасдан ишга чиқиш ҳуқуқига эга.

Юқорида баён этилган қўшимча таътил аёл ходимнинг ўз аризасига биноан бевосита ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан кейин берилади. Агар аёл ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан кейин йиллик таътилдан фойдаланмаган бўлса, қўшимча таътил тугагандан сўнг унинг йиллик меҳнат таътили берилиши шарт.

Қонуннинг мазмунига кўра, бола икки ёшга етгунга қадар аёлларга болани парвариш қилиб туриш учун нафақа тўланадиган таътил ёки шундай мақсадда бола уч ёшга етгунгача иш ҳақи сақланмаган ҳолда қўшимча таътиллار бериш иш берувчининг фақат ҳуқуқи эмас, балки мажбурияти ҳам бўлиб ҳисобланади.

Шунинг учун аёл бундай таътиллار беришни сўраб мурожаат этган ҳолда иш берувчи унинг аризасини рад этиши мумкин эмас.

Бу ҳар иккала турдаги таътиллار (бола икки ёшга етгунга қадар қисман ҳақ тўланадиган ва бола уч ёшга

етгунга қадар иш ҳақи сақланмаган ҳолдаги қўшимча таътиллار) йиллик меҳнат таътиллари олиш ҳуқуқини берадиган стажга қўшилмайди. Бундай вақтда аёлга йиллик меҳнат таътили берилиши лозим бўлган иш йили шу қўшимча таътиллار муддатига (2—3 йилга) узайтирилади.

8. АРИЗАЛАР НАМУНАЛАРИ

Номуайян муддатга ишга қабул қилишда

_____ (корхона номи)
раҳбари _____
_____ (фамилияси, исми)
_____ (ариза берувчининг вазифаси)
томонидан.

А Р И З А

Мени _____ га _____
_____ (цех, бўлинма номи) _____ (вазифа номи)
вазифасига ишга қабул қилишингизни сўрайман.
_____ 200__ йил «__» _____
_____ (имзо) _____ (сана)

Муайян муддатга ишга қабул қилишда

_____ (корхона номи)
раҳбари _____ га
_____ (фамилияси, исми)
_____ (ариза берувчи фамилияси, исми)
томонидан.

А Р И З А

Мени _____ га _____
_____ (цех, бўлинма номи) _____ (вазифа номи)
вазифасига 200__ йил „__“ _____ кунидан, 200__ йил

_____ кунигача ишга қабул
қилишингизни сўрайман.

(имзо)

200__ йил „__“ _____

**Муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб ишга
қабул қилишда**

(корхона номи)

раҳбари _____ га
(фамилияси, исми)

(ариза берувчи фамилияси)

томонидан.

А Р И З А

Мени _____ га _____
(цех, бўлима номи) (вазифа номи)

вазифасига _____ ни бажариш учун
(бажариладиган ишнинг номи)

200__ йилнинг «__» _____ кунидан 200__

йилнинг «__» _____ кунигача ишга қабул
қилишингизни сўрайман.

(имзо)

200__ йил «__» _____
(сана)

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ

Бошқа доимий ишга ўтказишда

(корхона номи)

раҳбари _____ га
(фамилияси, исми)

(ариза берувчининг вазифаси)

_____ дан
(фамилияси, исми)

АРИЗА

Мен ўз розилигимга кўра _____ га _____
(цех, бўлима номи) (вазифа номи)

вазифасига доимий ишга ўтказишингизни сўрайман.

_____ 200__ йил «__» _____
(имзо) (сана)

Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказишда

_____ (корхона номи)

раҳбари _____ га
(фамилияси, исми)

_____ (ариза берувчининг вазифаси)

_____ дан
(фамилияси, исми)

АРИЗА

Мени _____ сабабли вақтинчалик
(узрли сабаб номи)

муддатга _____ ойга _____ га _____
(цех, бўлима номи) (вазифа номи)

вазифасига бошқа ишга ўтказишингизни сўрайман.

_____ 200__ йил «__» _____
(имзо) (сана)

Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш корхонада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

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

Ходимларнинг соғлиги ҳолатига кўра вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъси-

ридан холи бўлган ишга ўтказиш, шунингдек, ҳомила-
дор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёл-
ларни вақтинча ана шундай ишга ўтказиш МКнинг
тегишинча 218, 226 ва 227-моддаларида назарда тутил-
ган тартибда амалга оширилади.

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ

Ходим ташаббуси билан меҳнат шартномасини
бекор қилиш

_____ (корхона номи)
раҳбари _____ га
_____ (фамилияси, исми)
_____ дан
_____ (ариза берувчининг вазифаси)
_____ (фамилияси, исми)

АРИЗА

Мени ўз хоҳишимга кўра 200__ йил „__“ _____ дан
бошлаб ишдан бўшатишингизни сўрайман.

_____ 200__ йил „__“ _____
(имзо) (сана)

Ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартно-
масини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат
шартномасини ҳам, икки ҳафта олдин иш берувчини
ёзма равишда огоҳлантириб бекор қилишга ҳақлидир.

Огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим ишни
тухтатишга ҳақли, иш берувчи эса, ходимга меҳнат
дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши
шарт.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга би-
ноан меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати туга-
масдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин.

Ишдан бўшатиш ҳақидаги аризани қайтариб олишда

_____ (корхона номи)
раҳбари _____ га
_____ (фамилияси, исми)

_____ (ариза берувчининг вазифаси)

_____ (фамилияси, исми)

дан

АРИЗА

_____ сабабли ва қонунда белгиланган 2 ҳафта-
(сабаб курсатилади)

талиқ огоҳлантириш муддати ҳали тугамаганлигини ҳисобга олиб, 200__ йил «__» _____ кундаги ўз ташаббусим билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги аризамни ўз кучини йўқотган, деб ҳисоблашингизни сўрайман.

200__ йил «__» _____

_____ (имзо)

_____ (сана)

Ходим ўз ишини давом эттиришининг имкони
йўқлиги сабабли

_____ (корхона номи)

раҳбари _____

_____ (фамилияси, исми)

га

_____ (ариза берувчининг вазифаси)

_____ (фамилияси, исми)

дан

АРИЗА

Мен қарилик пенсиясига чиқаётганлигим сабабли 200__ йил «__» _____ дан ишдан бўшатишингизни сўрайман.

200__ йил «__» _____

_____ (имзо)

_____ (сана)

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза у ўз ишини давом эттиришининг имкони йўқлиги (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳоллар) билан боғлиқ

бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак.

Томонларнинг келишувига кўра ишдан бўшатишда

_____ (корхона номи)
раҳбари _____ га
_____ (фамилияси, исми)
_____ (ариза берувчининг вазифаси)
_____ дан
_____ (фамилияси, исми)

А Р И З А

Мен билан тузилган меҳнат шартномасини 200__ йил «__» _____ дан бошлаб бекор қилиш масаласини кўриб чиқишингизни сўрайман.

_____ 200__ йил «__» _____
(имзо) (сана)

Ходим розилигига кўра бошқа корхонага ўтаётганлиги сабабли ишдан бўшатишда

_____ (корхона номи)
раҳбари _____ га
_____ (фамилияси, исми)
_____ дан
_____ (фамилияси, исми)

А Р И З А

Мени _____ га ишга ўтаётганлигим (ходим ўтаётган корхона номи)
сабабли бошқа ишга ўтказиш тартибида 200__ йил «__» _____ дан меҳнат шартномасини бекор қилишингизни сўрайман.

_____ раҳбарининг бошқа ишга (ходим ўтаётган корхона номи)

ўтказиш ҳақидаги хатини илова қиламан.

_____ 200__ йил «__» _____
(имзо)

Меҳнат шартномаси муддати тугаганда

_____ (корхона номи)

раҳбари _____ га
(фамилияси, исми)

_____ (ариза берувчининг вазифаси)

_____ (фамилияси, исми)

АРИЗА

Мен билан корхона ўртасидаги 200__ йил «__» _____ да тузилган меҳнат шартномасининг муддати 200__ йил «__» _____ кўни тугаши сабабли шу кундан бошлаб меҳнат шартномасини бекор қилишингизни сўрайман.

_____ (имзо)

200__ йил «__» _____ (сана)

Ходим ҳарбий хизматга чақирилганда

_____ (корхона номи)

раҳбари _____ га
(фамилияси, исми)

_____ (ариза берувчининг вазифаси)

_____ дан

АРИЗА

Ҳарбий хизматга чақирилганлигим сабабли 200__ йил «__» _____ дан бошлаб ишдан бўшатишингизни сўрайман. Туман мудофаа ишлари бўлимининг чақирув қоғозини илова қиламан.

_____ (имзо)

200__ йил «__» _____ (сана)

ХОДИМ ТАЪТИЛ БЕРИШНИ СЎРАГАНДА

Ходим йиллик меҳнат таътили беришни сўраганда

_____ (корхона, ташкилот номи)
раҳбари _____ га
_____ (фамилияси, исми)
_____ (ариза берувчинини вазифаси)
_____ дан
_____ (фамилияси, исми)

АРИЗА

Менга ҳақиқатда 200__ 200__ йилларда ишлаган вақтим учун навбатдаги йиллик меҳнат таътили беришингизни сўрайман.

_____ 200__ йил «__» _____
(имзо) (сана)

Ходим ўз ҳисобидан ҳақ тўлашсиз таътил беришни сўраганда

_____ (корхона, ташкилот номи)
раҳбари _____ га
_____ (фамилияси, исми)
_____ (ариза берувчи фамилияси, исми)
_____ дан
(вазифаси, касби) (фамилияси, исми)

АРИЗА

Менга _____ сабабли _____ кун муддатга 200__ йилнинг «__» _____ кунидан 200__ йилнинг «__» _____ кунигача ҳақ тўлашсиз, ўз ҳиссбимдан қисқа муддатли таътил беришингизни сўрайман.

_____ 200__ йил «__» _____
(имзо) (сана)

**Болани парваришлаш бўйича нафақа тўланадиган
таътил беришни сўраганда**

_____ (корхона, ташкилот номи)
раҳбари _____ га

_____ (ариза берувчининг вазифаси)
_____ дан
_____ (фамилияси, исми)

АРИЗА

Мен фарзандли бўлганлигим ва 200__ йилнинг
«__» _____ кунидан бошлаб туғиш таътилим
тугаганлиги сабабли 2 йил муддатга, 200__ йилнинг
«__» _____ кунидан 200__ йилнинг «__» _____
_____ кунигача боламни парваришлаш бўйича нафа-
қа тўланадиган таътил беришингизни сўрайман.
_____ 200__ йил «__» _____

**Иш ҳақи сақланмаган ҳолда болани парваришлаш
бўйича таътил беришни сўраганда**

_____ (корхона, ташкилот номи)
раҳбари _____ га
_____ (ариза берувчининг вазифаси)
_____ дан
_____ (фамилияси, исми)

АРИЗА

200__ йилнинг «__» _____ кунидан менга
берилган боламни парваришлаш бўйича нафақа тўла-
надиган икки йиллик таътил муддати тугаши муносаба-
ти билан яна бир йил муддатга, 200__ йилнинг «__»
_____ кунидан 200__ йилнинг «__» _____
(имзо) _____ (сана)

қунигача фарзандим уч ёшга етгунча қадар ўз ҳисобимдан, иш ҳақи сақланмаган ҳолда қўшимча таътил беришингизни сўрайман.

(имзо)

200__ йил «__»

(сана)

Аёлга, унинг хоҳишига кўра, боласи уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун иш ҳақи сақланмайдиган қўшимча таътил ҳам берилади. (МКнинг 234-моддаси 2- қисми).

Қонун мазмунига кўра, бундай қўшимча таътил муддатини аёл мустақил белгилайди ва қонунда белгиланган бир йиллик қўшимча таътил муддатидан камроқ муддатга ҳам таътил беришни сўраши ва истаган вақтда ишга чиқиш ҳуқуқига эга.

Аёл болани парваришлаш таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлаши мумкин.

9. ИШ БЕРУВЧИ ТУЗАДИГАН ДАЛОЛАТНОМАЛАР НАМУНАЛАРИ

Ходим меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириши мумкин бўлмаган ҳолда, бошқа доимий ишга ўтказишдан бош тортган ҳолда

ДАЛОЛАТНОМА

Биз, қуйидаги туғрисида ушбу далолатномани туздик:

_____ ходимлар сони
(вазифаси, касби) _____ (фамилияси, исми)

(штати) шу жумладан унинг вазифаси ҳам қисқарганлиги сабабли, бизнинг иштирокимизда корхона раҳбари

_____ (фамилияси, исми)

қуйидаги вазифаларга ўтказишни унга таклиф қилди:

_____ (таклиф этилган вазифаларнинг аниқ номи кўрсатилади)

Таклиф этилган вазифаларда ишлашни

_____ (фамилияси, исми)

рад этди.

1. Ходимлар бўлими нозир: имзо _____
(фамилияси, исми, сана)
2. Цех (бўлим бошлиғи): имзо _____
(фамилияси, исми, сана)
3. Жамоатчилик вакили: имзо _____
(фамилияси, исми, сана)

Ушбу далолатнома ходимнинг бошқа ишга ўтишдан бош тортганида ва ишдан бўшатилиши лозим бўлган, лекин иш берувчи бошқа иш таклиф этиши шарт бўлган қуйидаги ҳолларда тузилади:

а) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги;

б) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойиқ бўлиб қолиши;

в) мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;

г) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш

О Г О Х Н О М А

_____ га
(ишдан бўшатилаётган ходимнинг вазифаси, фамилияси, исми)

(ишдан бўшатиш сабаби)

сабабли сиз эгаллаб турган _____
(вазифа номи штатлар жадвали бўйича)

вазифасидан 200 _____ йилнинг « _____ » _____ кунидан
бошлаб озод этиласиз.

Вазифангиздан озод этилаётганлигингиз сабабли, ҳозирги кунда корхонадаги қуйидаги бўш вазифаларда ишлаш таклиф этилади:

_____ (бўш вазифалар номлари, бошқа касбга ўқитиш ёки малакани

Кўрсатилган вазифалардан бирига ўтиб ишлашга розилигингиз ҳақида тегишли ариза билан ходимлар бўлимига мурожаат қилиш орқали маъмуриятни хабардор қилишингиз лозим.

Корхона раҳбари:

_____ (имзо)

Огоҳномаи олдим: «__» _____ 200__ йил _____ (имзо)

Агар объективга кўра (100-модда иккинчи қисмининг 1, 2 ва 6-бандлари ва 106-модданинг 2-банди) меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш мумкин бўлмаса, иш берувчи ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган ишни (ходим бажараётган ишига ёки эгаллаб турган лавозимига номувофиқ бўлса, мутахассислиги бўйича бирмунча кам малака талаб этиладиган бошқа ишни), бундай иш бўлмаган тақдирда эса, — корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт. Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни қуйидаги муддатларда ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

1) меҳнат шартномаси технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сон (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди) камида икки ой олдин;

2) меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиги ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди) камида икки ҳафта олдин.

Корхона мулкдори алмашганлиги туфайли шу корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор

қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди),
янги мулкдор раҳбарни меҳнатга оид муносабатларнинг
келгусида бекор қилиниши тўғрисида камида 2 ой ол-
дин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши ёки
унга шунга мутаносиб компенсация тўлаши шарт.

**Ходим меҳнат шартномаси бекор қилиниши
тўғрисидаги огоҳномани олишдан бош тортганда**

ДАЛОЛАТНОМА

Биз, _____ қўйидаги тўғрисидаги ушбу
далолатномани туздик:

200__ йил «__» _____ куни корхона раҳбари
_____ шу корхонада _____
(фамилияси, исми)

вазифасида ишловчи _____ ни яқин орада
(фамилияси, исми)

вазифасидан озод этилиши ҳақидаги огоҳнома мазмуни
ва ишга жойлаштириш тартибида унга таклиф этилаёт-
ган қўйидаги вазифалар рўйхати билан таништирди:

_____ (таклиф этилаётган вазифаларнинг аниқ номи кўрсатилади)

_____ огоҳнома билан танишиб чиқди,
(ходим фамилияси, исми)

лекин уни имзолашдан бош тортди.

1. Ходимлар бўлими нозир: имзо _____
(фамилияси, исми, сана)
2. Ҳуқуқий маслаҳатчи: имзо _____
(фамилияси, исми, сана)
3. Жамоатчилик вакили: имзо _____
(фамилияси, исми, сана)

Ходим ишга маст ҳолда келганда

ДАЛОЛАТНОМА

Биз, _____ қўйидаги тўғрисида ушбу
далолатномани туздик:

200__ йил «__» _____ куни, соат _____ да

_____ ишга маст ҳолда
(вазифаси) _____ (фамилияси, исми)
келди ва шу сабабдан **шу кун** (иш сменаси охиригача)
ишдан четлаштирилди.

Мастлик ҳолатини гувоҳлантириш учун наркологик
диспансерга йўлланма олишдан _____ бош
(ходим фамилияси, исми)
тортди ва йиғилганларга нисбатан қўполлик қилиб,
уларни ҳақоратлашга йўл қўйди.

Цех бошлиғи: _____ имзо _____
(фамилияси, исми, сана)

Уста: _____ имзо _____
(фамилияси, исми, сана)

Жамоатчилик вакили: _____ имзо _____
(фамилияси, исми, сана)

Ходим ножўя ҳаракат содир қилганлиги факти
бўйича ёзма тушунтиришнома беришдан бош тортганда

ДАЛОЛАТНОМА

Биз, _____ қўйидаги тўғрисида ушбу дало-
латномани туздик:

200__ йил «__» _____ кун _____ —
(ходим вазифаси)

_____ га 200__ йил «__» _____
(фамилияси, исми)

кун унинг узрли сабабларсиз _____

(ножўя ҳаракат ишга кечикиб келиши, маст ҳолда келиши ва ҳ.в.)
факти юзасидан корхона раҳбари номига тушунтириш
хати ёзиб бериш таклиф қилинди.

_____ тушунтириш хати ёзиб беришдан
(ходим фамилияси, исми)

бош тортди.

Цех бошлиғи: _____ имзо _____
(фамилияси, исми, сана)

Ходимлар бўлими нозир: _____ имзо _____
(фамилияси, исми, сана)

Жамоатчилик вакили: _____ имзо _____
(фамилияси, исми, сана)

**Ходимнинг интизомий жазо берилганлиги тўғрисидаги
буйруқ билан тилхат орқали танишишдан
бош тортганида**

ДАЛОЛАТНОМА

Биз, қуйидаги тўғрисида ушбу далолатномани туздик:
200 ____ йил „ ____ “ ____ куни ____
(ходим вазифаси)

(фамилияси, исми) **Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ко-**

дексининг ____ **моддасига мувофиқ** ____
(ишдан бўшатиш, интизомий жазо

____ **сабабли ишдан бўшатилаётганлиги**
бериш сабаби)

(интизомий жазога тортилаётганлиги) ҳақидаги ____
сонли буйруқ билан таништирилди.

____ буйруқ билан танишиб чиқди, лекин
(ходим фамилияси, исми)

уни имзолашдан бош тортди ва унга қўлланилган инти-
зомий жазо чораси у содир этган ноҳўя ҳаракатга но-
мувофиқлиги сабабли шикоят қилмоқчи эканлигини
билдирди.

Ходимлар бўлими нозир: имзо ____
(фамилияси, исми, сана)

Ҳуқуқий маслаҳатчи: имзо ____
(фамилияси, исми, сана)

Жамоатчилик вакили: имзо ____
(фамилияси, исми, сана)

Ходим меҳнат дафтарчасини олишдан бош тортганда

ДАЛОЛАТНОМА

Биз, қуйидаги тўғрисида ушбу далолатномани туздик:
200 ____ йил „ ____ “ ____ куни ____
(ходим вазифаси)

____ **га у билан тузилган меҳнат шартномаси**
(фамилияси, исми)

____ **сабабли Меҳнат кодексининг**
(ишдан бўшатиш сабаби)

_____ -моддасига мувофиқ бекор қилинганлиги ҳақида
ёзув киритилган меҳнат дафтарчасини олиш таклиф
қилинди.

— _____ меҳнат дафтарчасини олишдан бош
(фамилияси, исми)

тортди ва меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳа-
қидаги буйруқ устидан судга шикоят қилиши, суднинг
қароридан кейин олишини билдирди.

Ходимлар бўлими нозири: имзо _____
(фамилияси, исми, сана)

Ҳуқуқий маслаҳатчи: имзо _____
(фамилияси, исми, сана)

Жамоатчиллик вакили имзо _____
(фамилияси, исми, сана)

Ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш режалаштирилаётганлигида

_____ (корхона номи)

касаба уюшмаси қўмитасига

МАЪЛУМОТ

Корхона фаолиятининг самарадорлигини ошириш
мақсадида 200__ йилнинг _____ ойида ташкилий тад-
бирлар ўтказиш режалаштирилган.

Бу тадбирлардан бири _____
(тадбир номи: технологиядаги, ишлаб

_____ чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар
_____ сони (штати) ёки ишлар ҳажмининг қисқарганлиги)

_____ маъмурияти Меҳнат кодекси
(корхона номи)

нинг 101—102-моддаларига мувофиқ касаба уюшмаси
қўмитасини, амалга оширилган қайта ташкил этиш на-
тижасида штатлар жадвалига ўзгартишлар киритили-
ши ва ходимлар сони (штати) ўзгариши ҳақида бил-
диради. Ходимлар умумий сонидан _____ -фоизини
қисқартириш режалаштирилган.

Ходимларни ишдан озод этиш қонунчилиikka муво-
фиқ амалга оширилади.

Корхона раҳбари: _____
(имзо) (фамилияси, исми)

200 __ йил „ ____ “ _____

Маълумотнинг бириинчи нусхаси ходимлар оммавий равишда ишдан озод этилишидан камида икки ой олдин корхона касаба уюшмаси қўмитасига ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига юборилади.

**Ходимни ишдан бўшатишга розилик беришни
сўраганда**

_____ (корхона номи)

касаба уюшмаси қўмитасига.

ТАҚДИМНОМА

Ушбу тақдимнома билан маъмурият _____
вазифасида ишловчи _____ билан Меҳнат
(фамилияси, исми)

кодексининг _____ моддасига мувофиқ _____
(ишдан бўшатиш сабаби)

сабабли меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик беришингизни сўрайди.

Илова: 1. _____

2. _____

3. _____

Корхона раҳбари _____
(имзо) (фамилияси, исми)

„ _____ 200 __ йил.

Тақдимномага илова қилиб, ходимни ишдан бўшатиш учун асос қилиб олинган ҳужжатлар қўшилади. Улар жумласига ҳар бир ҳолатни ҳисобга олган ҳолда янги штатлар жадвали, тиббий ҳулоса, аттестация

ҳайъатининг қарори, бошқа ишга ўтишдан бош тортганлик ҳақидаги далолатнома ва бошқа ҳужжатларни киритиш мумкин.

**Ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга
розилик бериш ёки бермаслик тўғрисида**

_____ касаба уюшмаси қўмитасининг мажлиси
(корхона номи)
баённомасидан.

ҚУЧИРМА

200 ____ йил „ ____ “ _____ № _____

ҚУН ТАРТИБИ:

1. Корхона маъмуриятининг _____ —
(ходим вазифаси)

_____ ни Меҳнат кодексининг _____ -моддасига
(фамилияси, исми)

мувофиқ _____ учун меҳнат шартномасини
(ишдан бушатиш сабаби)

бекор қилишга розилик бериш ҳақидаги тақдимномасини
куриб чиқиш.

ҚАРОР ҚИЛИНДИ:

_____ билан Меҳнат
(ходим вазифаси) _____
(фамилияси, исми)
кодексининг _____ -моддасига мувофиқ _____
(сабаби)

учун меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик
берилсин (берилмасин).

Илова: 1. _____
2. _____
3. _____

Касаба уюшмаси

қўмитаси раиси: _____
(имзо) _____
(фамилияси, исми)

200 ____ йил „ ____ “ _____

**Меҳнат шартномаси бекор қилинган ва меҳнат
дафтарчасини олмай, ҳисоб-китоб қилмаган
ходимга хабарнома беришда**

Х А Б А Р Н О М А

_____ (ходим фамилияси, исми)

_____ (яшаш жойи)

200 ____ йил „ ____ “ _____ даги _____ -сонли

буйруқ билан Меҳнат кодексининг _____ -моддасига

асосан _____ учун сиз билан тузилган меҳнат
(имзо)

шартномаси бекор қилинган.

Корхона ходимлар бўлими ва ҳисобхонасига келиб
меҳнат дафтарчасини олишингизни ҳамда ҳисоб-китоб
қилишингизни таклиф қиламиз.

Ходимлар бўлими нозир: _____
(имзо) (фамилияси, исми)

200 ____ йил „ ____ “ _____

**Ходим бошқа ишга ўтиш тартибида бошқа
корхонага ўтаётганда**

_____ (ходим ишлаётган корхона номи)

раҳбари _____ га
(фамилияси, исми)

Х А Т

_____ маъмурияти Сизда _____
(ходим ўтаётган корхона номи) (ходим вази-
фаси номи)

вазифасида ишлаётган _____ ни бизнинг
(ходим фамилияси, исми)

корхонамизга _____ вазифасига ишга
(ходим ўтаётган вазифа номи)
қабул қилиш ва 200 __ йил „ __ “ _____ гача у билан
меҳнат шартномаси (контракт) тузишга қаршилиги
йўқлигини билдиради.

Шу муносабат билан уни бошқа ишга ўтказиш тартибда хатда кўрсатилган муддатгача вазифасидан озод этишингизни сўрайман.

_____ (ходим ўтаётган корхона)

раҳбари:

ИМЗО _____

(фамилияси, исми)

200 __ йил „ __ “ _____

10. МЕҲНАТ ДАФТАРЧАСИНИ ТЎЛДИРИШ НАМУНАЛАРИ

Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир.

Иш берувчи корхонада 5 кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчаси тутиши шарт, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно.

Иш берувчи меҳнат дафтарчасига меҳнат шартномаси тузилганлиги ишга қабул қилинганлиги) ўзгартирилганлиги (бошқа доимий ишга ўтказилганлиги) ёки меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги (ишдан бўшатирилганлиги) туғрисидаги маълумотларни ёзиши шарт. Ходимнинг илтимосига кўра меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлаган ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлар ҳақидаги ёзувлар киритилади.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди (МКнинг 81-моддаси).

Қўлланган интизомий жазолар ҳам меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

Ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш ёки ишдан бўшатиш, шунингдек, рағбатлантириш ва мукофотлаш туғрисидаги меҳнат дафтарчасидаги ёзувлар бу ҳақда иш берувчининг буйруғи чиқарилгандан сўнг бир ҳафтадан кечикмай, ходим ишдан бўшатилаётганда эса шу куннинг ўзидаёқ киритилиши ва ёзувлар буйруқ матнига аниқ мос келиши лозим.

Ёзувлар араб сонлари (кун ва ой иккита сон билан) киритилади.

Масалан, ходим 1999 йил 2 январда ишга қабул қилинган бўлса, меҳнат дафтарчасига қуйидаги тартибда ёзилади: «02.01.1999».

Иш берувчи меҳнат дафтарчасига киритилган хар бир ёзув билан ходимни унинг шахсий варақасига (1—2 шакли) имзо чектириш орқали таништириши лозим (шахсий варақанинг III-бўлими, 6-бўлимаси).

Меҳнат шартномасини тузиш (ишга қабул қилиш)ни меҳнат дафтарчасига расмийлаштириш

Ёзув №	Ва қ т и			Ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш ва бушатиш тўғрисида маълумотлар (сабаблари ва қонуннинг моддаси, банди кўрсатилади)	Ёзув киритиш учун асос (ҳужжат, унинг санаси ва тартиб рақами)
	кун	ой	йил		
1	2			3	4
5	02	01	1999	Ташкент шаҳридаги 4-урта мактабга Контракт асосида ишга бошланғич синф ўқитувчиси вазифасига қабул қилинади. Мактаб директори имзо _____ Ф.И.О.	1999 йил 02.01. даги 2-сонли буйруқ

Меҳнат дафтарчасининг 3-бўлимасида (иши тўғрисидаги маълумотлар) корхона ёки муассасанинг тўлиқ номи ёзилиши шарт.

Шундан сўнг 1-бўлимга киритилаётган ёзувнинг тартиб рақами, 2-бўлимга ишга қабул қилиш санаси, 3-бўлимга қайси жойга ёки бўлимга қайси разряд ёки тоифа бўйича ишга қабул қилинганлиги (вазифа ёки бўлимнинг, разряд ёки тоифанинг аниқ номи кўрсатилган ҳолда) киритилади.

Агар меҳнат фаолияти давомида ходимга янги разряд ёки тоифа бериладиган бўлса, бу ҳақда ҳам тегишли ёзув киритилади.

Масалан, ўқитувчига олий тоифа берилган бўлса, 1-бўлимга (иши тўғрисида маълумотлар) ёзувнинг тартиб рақами, 2-бўлимга олий тоифа берилган сана, 3-бўлимга «олий тоифа берилди» ёзуви ва 4-бўлимга олий тоифа берилганлигини тасдиқловчи гувоҳнома ёки бошқа ҳужжат, унинг тартиб рақами ва санаси кўрсатилади.

Меҳнат шартномасини ўзгартириш (бошқа ишга ўтказиш)ни меҳнат дафтарчасига расмийлаштириш

Меҳнат шартномасини ўзгартириш, яъни шу корхонанинг ўзида бошқа доимий ишга ўтказиш ҳам, ишга қабул қилиш каби расмийлаштирилади.

Бунда иши тўғрисидаги маълумотларнинг 1-бўлинмасига ёзувнинг тартиб рақами, 2-бўлинмасига бошқа доимий ишга ўтказилган сана, 3-бўлинмага қайси бўлимга ва қайси вазифага ўтказилганлиги бўлим ва вазифанинг аниқ номи кўрсатилган ҳолда), 4-бўлинмага эса бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқнинг санои ва тартиб рақами кўрсатилади:

Ёзув №	Ва қ т и			Ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш ва ишдан бўшатиш тўғрисида маълумотлар (сабаблари ва қонуннинг моддаси, банди кўрсатилади)	Ёзув киритиш учун асос (ҳужжат, унинг санои ва тартиб рақами)
	кун	ой	йил		
1		2		3	4
5	02	01	1999	«Файз» акциядорлик жамияти Контракт асосида бош хисобчи муовини вазифасига ўтказилди. «Файз» акциядорлик жамияти Бошқарув раиси имзо _____ Ф.И.О.	1999 йил 02.01.даги 2-сонли буйруқ

Меҳнат шартномасини бекор қилиш (ишдан бўшатиш)ни расмийлаштириш

Ёзув №	Ва қ т и			Ишга қабул қилиш, бошқа ишга ўтказиш ва ишдан бўшатиш тўғрисида маълумотлар (сабаблари ва қонуннинг моддаси, банди кўрсатилади)	Ёзув киритиш учун асос (ҳужжат, унинг санои ва тартиб рақами)
	кун	ой	йил		
1		2		3	4
7	02	12	1998	«Фотон» ишлаб чиқариш бирлашмаси Меҳнат шартномаси бекор қилинди. «Фотон» ИЧБ ходимлар имзо _____ Ф.И.О.	1998 йил 02.12.даги 92-сонли буйруқ

Меҳнат шартномасини бекор қилиш (ишдан бўша-тиш) ҳақидаги меҳнат дафтарчасидаги ёзувлар «Меҳ-нат шартномаси бекор қилинди», деб кўрсатилган ҳолда киритилиши лозим.

Ишдан бўшаш куни охириги иш куни ҳисобланади.

Юқорида кўрсатиб ўтилганидек, МКнинг 81-моддаси 3-қисмига мувофиқ, меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди, шу сабабдан ишдан бўшаётган ходимнинг меҳнат даф-тарчасини тўлдиришда, Меҳнат кодексининг 97-модда-сида санаб ўтилган меҳнат шартномасини бекор қилиш-нинг асослари кўрсатилмасдан, ходим ишдан бўшаёт-ганлиги (меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги) ҳа-қидаги ёзувни киритиш kifоя.

МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ ВА ТУЛА МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИК ТУҒРИСИДА ШАРТНОМАЛАР ТУЗИШ

1. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариш муносабати билан бошқа тарафга етказилган зарарни Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси (кейинги ўринларда «Меҳнат кодекси» деб юритилади) ва меҳнат туғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 985-моддасига мувофиқ ғайриқонуний ҳаракат (ҳаракатсизлик) туфайли фуқаронинг шахсига ёки мол-мулкига етказилган зарар, шунингдек, юридик шахсга етказилган зарар зарарни етказган шахс томонидан тулиқ ҳажмда қопланиши лозим.

Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек, жамоа шартномасида тарафларнинг моддий жавобгарлиги аниқлаштириб қўйилиши мумкин. Бунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги Меҳнат кодексида назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак.

Зарар етказилганидан кейин тарафлар ўртасида меҳнат муносабатларининг бекор қилинганлиги меҳнат шартномаси тарафларнинг моддий жавобгарликдан озод қилишга сабаб бўлмайди.

Бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда — мулкнинг йўқотилганлиги, ёмон ҳолатга келтирилганлиги ёки қийматининг пасайтирилганлиги, мулк ёки бошқа қимматликларни тиклаш, сотиб олиш учун сарф-харажатлар ёхуд ортиқча туловлар қилиш зарурияти юзага келганлиги, ходимнинг меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги, унинг соғлиғига зарар етказилганлиги, ходимнинг айнан меҳнат жараёнида майиб бўлиши, касб касаллиги ёки соғлиғига бошқача тарзда меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда шикаст етиши сабабли вафот этиши, ходимнинг мол-мулкига зарар етказилиши ҳамда иш берувчи

томонидан ходимга маънавий зарар етказилиши тушунилади.

Меҳнат шартномасининг бир тарафи ўзининг ғайриҳуқуқий айбли хулқ-атвори (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида бошқа тарафга етказган зарари учун моддий жавобгар бўлади.

Тарафларнинг ҳар бири ўзига етказилган моддий зарарнинг миқдорини исботлаб бериши шарт.

Мулкчилик шаклидан қатъий-назар иш берувчи ходимларига уларнинг соғлиғи учун хавфсиз иш шароитлари, нормал ишлаш ва топширилган мулкнинг тўлиқ сақланишини таъминлашлари учун шарт-шароит яратиб бериши лозим.

Ходимлар ўз навбатида иш берувчи корхона мулкига эҳтиётлик билан муносабатда бўлишлари ва зарар келиб чиқишининг олдини олиш чораларини куришлари лозим.

II. ХОДИМГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ИШ БЕРУВЧИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлигини белгиловчи ва тартибга солувчи асосий норматив ҳужжатлар қуйидагилардир:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.
2. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси.
3. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 1 февралдаги 48-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастаниши сабабли етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўлаш Қоидалари».

Иш берувчининг айби билан унинг ҳудудида ёки ундан ташқарида ходимга меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда майиб бўлиши ёки соғлиғи бошқача тарзда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун моддий жавобгарлик иш берувчига юклатилади.

Шуни назарда тутиш лозимки, бунинг оқибатида ходим олдида ғайриқонуний ҳаракатлари натижасида айбдор бўлган конкрет мансабдор шахс эмас, балки ходим меҳнат муносабатларида бўлган корхона жавобгар бўлади.

Зарар етказувчи (иш берувчи) ва жабрланувчи (хо-

дим) ўртасида меҳнатга оид муносабатларнинг мавжудлиги меҳнат шартномаси (контракти) тузилганлиги билан тасдиқланади, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилмаган тақдирда эса, ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилганлиги факти билан тасдиқланади.

Иш берувчининг айби қуйидаги ҳужжатлар билан исботланади:

— ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодиса ҳақидаги да-лолатнома;

— суднинг қарори, ҳукми, прокурорнинг; суришти-рув ёки дастлабки тергов органининг қарори;

— меҳнат техник нозирининг ёки меҳнат қонунчили-гига амал қилиш ва меҳнат хавфсизлиги ҳолатини на-зорат қилувчи мансабдор шахслар (органлар)нинг хулосалари;

— ходимнинг касб касаллигига чалинганлиги ҳақи-даги тиббий хулоса;

— айбдор шахсларни маъмурий ёки интизомий жа-вобгарликка тортиш ҳақидаги қарор;

— касба уюшмаси қўмитасининг ходимга меҳнатда майиб бўлганлиги сабабли вақтинча меҳнатга қобилият-сизлик нафақаси учун туланган харажатларни қоплаш ҳақидаги қарори;

— бошқа ҳужжатлар, шунингдек, гувоҳларнинг кўр-сатмалари.

Иш берувчининг айби шакли жавобгарликни белги-лашга таъсир этмайди, чунки ходимнинг соғлиғига за-рар етказиш оддий эҳтиётсизлик орқасида келиб чиқи-ши ҳам мумкин. Ҳар қандай ҳолатда ҳам ходимнинг соғлиғига зарар етказишда айби йўқлигини исботлаш мажбурияти иш берувчига юклатилади.

Иш берувчи томонидан етказилган зарарни қуйидаги турдаги гуруҳларга бўлиш мумкин:

1. Ходимни меҳнат қилиш имкониятидан ноқонуний равишда маҳрум қилиш оқибатида етказилган зарар

Бунда қуйидагилар тушунилиши лозим:

а) ишга қабул қилиш ноқонуний тарзда рад этил-ганлиги;

б) ходим ноқонуний тарзда ишдан бўшатирилганлиги;

в) ходим ноқонуний тарзда бошқа ишга ўтказилган-лиги;

г) ишдан бўшаган ходимга унинг меҳнат дафтарчасини бериш асоссиз кечиктирилганлиги (меҳнат дафтарчаси ходим ишдан бўшатирилган куни берилиши лозим);

д) ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатилганлиги (агар бу маълумотлар ҳақиқатга тўғри келмаса);

е) меҳнат низоларини кўрувчи органнинг (меҳнат низолари комиссияси ва судлар) қарори ўз вақтида бажарилмаганлиги;

ж) бошқа ҳоллар.

Ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолларда иш берувчи унга ололмай қолган иш ҳақини тўлаши шарт.

Бундай мажбурият, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги, меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан бундай ишлар юзасидан чиқарган қарори ўз вақтида қонунда белгиланган муддатда бажарилмаганлиги, меҳнат дафтарчаси бериш кечиктирилганлиги, ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи, маълумотлар тарқатилганлиги натижасида, башарти бу маълумотлар ҳақиқатга тўғри келмаса, шунингдек, бошқа ҳолларда олинмай қолган бўлса, келиб чиқади.

Амалдаги меҳнат қонунчилиги иш берувчи зиммасига ходимни ғайриқонуний равишда ишдан бўшатганлик ёки бошқа ишга ўтказганлик учун моддий жавобгарликни юклаш лозимлигини белгилаб қўйган.

Меҳнат кодексининг 112-моддасига мувофиқ, ходим ишга тикланганда иш берувчига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Зарарни қоплаш:

— мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан;

— меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний тарзда бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлар (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун сарфланган харажатлар ва бошқалар) учун компенсация тўлашдан;

— маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатдир.

Меҳнат кодексининг 273-моддасига мувофиқ эса,

ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда уни ишга тиклаш, шунингдек, меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида суд чиқарган ҳал қилув қарори ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақида меҳнат низоларини кўрувчи орган чиқарган қарор дарҳол ижро этилиши лозим бўлсада, иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган меҳнат низоларини кўрувчи орган ижро кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни (агар ходим ўз иш жойига тикланмасдан, бошқа иш билан таъминланган бўлса), тўлиқ миқдорда тўлаш ҳақида тегишлича ажрим ёки қарор чиқаради.

Агар ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим меҳнат низолари комиссияси томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро эттиришни сўраб судга мурожаат қилган бўлса, суд меҳнат низолари комиссияси қарорининг ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга иш ҳақи тўлаш тўғрисида ажрим чиқаради.

Худди шу тартибда, меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчаси ўз вақтида берилмаганлиги оқибатида (Меҳнат кодексининг 108-моддасига мувофиқ меҳнат дафтарчаси меҳнат шартномаси бекор қилинган куни берилиши шарт) келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шаклида иш берувчига моддий жавобгарлик юклагилиши мумкин.

Шуни алоҳида таъкидлаш, лозимки, Меҳнат кодексининг 274-моддасига мувофиқ, меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда ёхуд суднинг ходимни ишга тиклаш ҳақидаги қарори ижросини кечиктиришда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига моддий жавобгарлик юклансада, етказилган зарар авваламбор иш берувчи (корхона, муассаса ёки ташкилот) томонидан ходимга туланади ва кейинчалик регресс тартибида айбдор мансабдор шахсдан ундирилади.

2. Иш берувчи томонидан ходим соғлиғига етказилган зарар

Бунда қуйидагилар тушунилиши лозим:

а) ходимнинг меҳнатда майиб бўлиши (травма олиши);

б) ходимнинг касб касаллиғига чалиниши;

в) ходим ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғи бошқача тарзда шикастланиши.

Ўз меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида ходимга, боқувчиси иш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса — унинг оила аъзоларига етказилган ҳар қандай зарарни (шу жумладан маънавий зарарни) иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлайди.

Маънавий зарар (жисмоний ёки руҳий азоблар) пул шаклида ёки бошқа моддий шаклда ҳамда иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, — иш берувчи ва вафот этган ходимнинг оила аъзолари ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда белгиланган миқдорда қопланади. Маънавий зарарни қоплаш юзасидан низо келиб чиққан тақдирда, бу масала судда кўриб чиқилади.

Қонунчилик томонидан ходимга тўланиши лозим бўлган зарар ва уни келтириб чиқарувчи сабаблар рўйхати аниқ белгилаб берилган.

Ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиғига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар унинг айби билан келиб чиқмаганлигини исботлаб беролмаса, тўлиқ ҳажмда тўлаши шарт.

Ходимнинг иш берувчининг ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнатда майиб бўлиши, шунингдек, иш берувчи томонидан ажратилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган вақтда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади.

Ўз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтида юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар уни бар-

тараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар туфайли ёки жабрланувчи қасддан қилганлиги оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.

Тўланиши лозим бўлган зарар жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақиға нисбатан фоиз ҳисобида, унинг касбға оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасига мувофиқ белгиланадиган ҳар ойлик тўловдан, соғлиғига шикаст етиши билан боғлиқ қўшимча ҳаракатларнинг компенсациясидан, шунингдек, белгиланган ҳолларда эса — бир йўла бериладиган нафақа тўлашдан иборатдир.

Касбға оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражаси ва жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига муҳтожлиги тиббий-меҳнат экспертиза комиссия (ТМЭК) томонидан аниқланади.

Зарар ўрнини қоплаш учун тўловларни тайинлашда жабрланувчи олаётган иш ҳақи, стипендия, пенсия ва бошқа даромадлар ҳисобға олинмайди. Бунда меҳнатда майиб бўлган жабрланувчилар — ногиронларга зарарни қоплаш учун тўланадиган сумма қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам иш ҳақининг 50 фоизидан оз бўлиши мумкин эмас.

Бу ҳолатда иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 1 февралдаги 48-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиғига чалиниши ёки ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарнинг иш берувчи томонидан тўлаш Қоидалари» талабларига амал қилиши лозим.

Меҳнат қонунчилиги меҳнат шартномаси тарафлари (ходим ва иш берувчи)нинг аралаш жавобгарлиги, яъни ҳам ходимнинг, ҳам иш берувчининг моддий жавобгарлигини белгиллаган.

Жумладан, агар жабрланувчи қўпол эҳтиётсизлиги, зарарнинг келиб чиқиши ёки кўпайишига сабаб бўлса, тўланиши лозим бўлган зарар миқдори жабрланувчи айби даражасига қараб, мувофиқ равишда камайтирилади.

Жабрланувчи томонидан қўпол эҳтиётсизлик қилинган ва иш берувчининг айби бўлмаган ҳолларда, унинг айбидан қатъи-назар жавобгарлик келиб чиқадиган бўлса, тўланадиган зарар миқдори ҳам шунга мувофиқ ра-

вишда камайтирилади. Бундай вақтда зарарни тўлашни рад этишга йўл қўйилмайди.

Аралаш жавобгарлик тўланиши лозим бўлган зарарнинг қўшимча зарарларига, бир йўла бериладиган нафақага, шунингдек, боқувчининг вафоти муносабати билан зарарни тўлаш ҳолларига татбиқ этилмайди.

3. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан етказилган зарар

Бунда қўйидагилар тушунилиши лозим:

а) ходимнинг меҳнатда майиб бўлиш сабабли вафот этиши;

б) ходим касб касаллигига чалиниши натижасида вафот этиши;

в) меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигига бошқача тарзда шикаст етиши натижасида вафот этиши.

...Иш берувчи марҳумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга, шунингдек, 16 ёшга тўлмаган ёки у вафот этган кунга қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга, марҳумнинг вафотидан кейин туғилган фарзандига, шунингдек, ота-онасидан бирига, умрйўлдошига ёки онланинг бошқа аъзосига, агар у ишламасдан марҳумнинг уч ёшга етмаган болалари (укалари, сингиллари) ёки невараларининг парвариши билан банд бўлса, зарарни тўлаш шарт.

Қарамоқда бўлиш фаразан олинади ва бунинг учун далил талаб этилмайди.

Қўйидагилар меҳнатга қобилиятсиз, деб ҳисобланади:

16 ёшдан катта шахслар, агар улар шу ёшга тўлгунга қадар ногирон бўлиб қолган бўлсалар;

60 ёшга тўлган эркаклар ва 55 ёшга тўлган аёллар; белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар.

Онла аъзосининг меҳнатга қобилиятсизлиги бошланган вақт (боқувчининг вафотига қадар ёки ундан кейин) унинг зарарни ундиришга бўлган ҳуқуқига таъсир этмайди.

16 ёшдаги ва ундан катта ўқувчилар, ўқув юртларининг кундузги бўлимларида ўқишни тугатгунларигача,

лекин 18 ёшга қадар, бўлган даврда, зарарни ундириш ҳуқуқига эгадирлар.

Вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган ва унинг вафоти муносабати билан зарарни ундиришга ҳақли бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга туланидиган зарар миқдори марҳумнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида, унинг ўзига ва унинг қарамоғида бўлган, лекин зарарни ундиришга ҳақли бўлмаган меҳнатга қобилиятсиз шахсларнинг улушини чегириб ташлаган ҳолда белгиланади.

Зарар тўловини олишга ҳақли бўлган шахсларнинг ҳар бирига тегишли бўлган зарар миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг мазкур шахсларнинг ҳаммасига тўғри келадиган қисми улар сонига тақсимланади.

Вафот этган шахснинг қарамоғида бўлмаган, аммо зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахслар учун зарар тўлови миқдори қўйидаги тартибда белгиланади:

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари суд томонидан тайинланган сумма миқдорида белгиланади;

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилмаган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари уларнинг моддий аҳволи ҳамда вафот этган шахснинг ҳаётлик вақтида уларга ёрдам кўрсатиш имкониятини ҳисобга олиб белгиланади.

Агар вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахслар ҳам, унинг қарамоғида бўлмаган шахслар ҳам айти бир вақтда зарар тўловини олишга ҳақли бўлсалар, бундай ҳолда зарар тўловлари миқдори аввало марҳумнинг қарамоғида бўлмаган шахслар учун белгиланади. Улар учун белгиланган зарар тўлови суммаси боқувчининг иш ҳақидан чегириб ташланади, сўнгра иш ҳақининг қолган миқдоридан келиб чиқиб, марҳумнинг қарамоғида бўлган шахслар учун қопланадиган зарар миқдори белгиланади.

Боқувчисини йўқотганлиги муносабати билан зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тайинланган боқувчисини йўқотганлик пенсияси, худди шунингдек, бошқа пенсия, иш ҳақи, стипендия ва бошқа даромадлар қопланадиган зарар тўлови ҳисобига киритилмайди. Бунда қарамоқдаги ҳар бир шахсга тегишли бўлган зарарни қоплаш суммаси қонун ҳужжатларида

белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорининг эллик фоиздан оз бўлиши мумкин эмас.

Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жамоа шартномасида, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, — иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Бунда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жабрланувчининг йиллик иш ҳақидан, ходимнинг вафоти муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори эса, марҳумнинг олти ойлик ўртача иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.

Меҳнат шартномасида белгиланган вазифаларни лозим даражада бажармаганлиги натижасида ходимнинг шахсий буюмлари ёки бошқа мол-мулкига зарар етказган иш берувчи бу зарарни натура ҳолида қоплаши лозим. Зарарни натура ҳолида қоплашнинг иложи бўлмаган тақдирда ёки ходимнинг розилиги билан мол-мулкнинг қиймати шу жойда амалда бўлган баҳо бўйича тула ҳажмда қопланади.

Ходимга етказилган зарарни (соғлиғига, шаънига, мол-мулкига) ундиришга доир ишларни кўриб чиқиш тартиби иш берувчига етказилган зарарни ундиришдан фарқли равишда қуйидагича белгиланади:

зарарни ундириш ҳақидаги аризани иш берувчига жабрланувчи ходим, вафот этган тақдирда эса, — зарар туловини олишга ҳақли бўлган манфаатдор шахслар беради.

Иш берувчи аризани кўриб чиқиши ва ариза тушган кундан бошлаб 10 кунлик муддат ичида тегишли қарор қабул қилиши шарт.

Иш берувчининг ходимга зарарни тулаш ҳақидаги буйруғининг нусхаси ёки рад этиш ҳақидаги далили асосли ёзма жавоби у қабул қилинган кундан бошлаб уч кунлик муддат ичида ходим ёки манфаатдор шахсларга топширилади.

Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг қарорига рози бўлмаган ёки белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда, улар мазкур низони ҳал қилиб бериш учун судга мурожаат қилишлари мумкин.

III. ИШ БЕРУВЧИГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ХОДИМНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

Ходимларнинг моддий жавобгарлиги — уларнинг айби билан улар меҳнат муносабатарида бўлган корхонага етказилган зарарни қонунда белгиланган миқдорда ва тартибда тулаш мажбуриятидан иборат бўлиб, жавобгарликни юклашнинг асосий мақсади фақатгина ходимни моддий харажатлар қилишга мажбурлаш эмас, балки шундай турдаги ҳаракатлар ёки ҳаракатсизликларнинг олдини олиш ва келажакда рўй бермаслигини таъминлашдир.

Модомики, моддий жавобгарликни келтириб чиқарган айби ҳаракатлар содир этилган экан, зарарни етказган ходимни моддий жавобгарликка тортиш зарур ва шарт. Ходим бошқа ходимларни давлат, жамоат мулкига ёки хусусий мулкка нисбатан эҳтиётлик билан муносабатда бўлиш руҳида тарбиялаш мақсадида жавобгарликка тортилиши лозимлигини эътиборга олиш зарур.

Ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни тулаш бўйича муносабатларни тартибга солувчи ҳужжатлар қуйидагилар ҳисобланади:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси.
2. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси.
3. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 5—ПЛ—90-сонли «Ходимларнинг корхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарар юзасидан моддий жавобгарлигини белгиловчи қонунларни республика судлари томонидан қўлланиши ҳақида»ги қарори (Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1990 йил 14 декабрдаги, 1992 йил 13 ноябрдаги 5—ПЛ—92-сонли ва 1994 йил 7 январдаги 5-сонли қарорлари билан киритилган ўзгартириш ва қўшимчалар билан).
4. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сонли қарори.

Амалдаги меҳнат қонунчилиги бўйича ходимларнинг моддий жавобгарлиги фуқаролик-ҳуқуқий жавобгарликка яқин туради, лекин амалиётдаги бундай жавобгарлик турларини фарқлай билиш ва қонунни тўғри қўллаш лозим.

Жавобгарликнинг бу турларини ўзаро солиштириш бир қатор фарқлар борлигини кўрсатади ва улар қуйидагиларда намоён бўлади:

1. Меҳнат қонунчилигига мувофиқ фақат зарар кўрган иш берувчи билан меҳнат муносабатларида бўлган ходимлар моддий жавобгарликка тортиладилар ва бундай жавобгарлик доимо шахсий хусусиятга эга бўлиб, зарар етказган ходим етказган зарар учун фақат ўзи жавоб беради. Фуқаролик-ҳуқуқий жавобгарликда эса унинг субъектлари бўлиб меҳнат муносабатларида бўлмаган шахслар ҳам ҳисобланади (масалан, фарзанд етказган зарар учун ота-онанинг жавобгарлиги).

2. Меҳнат қонунчилигида жавобгарлик айб мавжуд бўлгандагина келиб чиқади ва айбнинг шаклига ундириладиган зарар миқдори ҳам боғлиқ бўлади. Фуқаролик қонунчилигида эса ҳам айбли, ҳам айбсиз жавобгарлик назарда тутилган (масалан юқори хавф манбаи ёки ортиқча хавф туғдирадиган фаолият туфайли етказилган зарар учун жавобгарлик).

3. Меҳнат қонунчилиги бўйича фақатгина ҳақиқий етказилган зарар ундирилади, фуқаролик қонунчилигида эса зарар (жумладан олинмай қолган даромад)ни тулиқ тўлаш принципига амал қилади.

4. Моддий жавобгарлик меҳнат қонунчилиги бўйича ходимнинг иш ҳақи миқдорига нисбатан қўлланилади ва умумий қоидаги кўра (тулиқ моддий жавобгарлик ҳоллари бундан мустасно) етказилган зарарни ундириш ходим иш ҳақининг маълум қисмини ушлаб қолиш билан чегараланади.

5. Бир неча ходимнинг айби билан етказилган зарар миқдори меҳнат қонунчилиги бўйича уларнинг ҳар бирининг айблилик даражаси, моддий жавобгарлик тури ва чегараси (чекланган ва тулиқ моддий жавобгарлик) ҳисобга олинган ҳолда белгиланади (Меҳнат кодексининг 203-моддаси), Фуқаролик қонунчилиги бўйича эса моддий зарар етказган бир гуруҳ шахсларга кўпинча солидар жавобгарлик юклатилади.

6. Фуқаролик ва меҳнат қонунчилиги етказилган зарарни ихтиёрий тўлашни назарда тутсада, бу икки қонунчилик мажбурий тарзда ундиришда фарқланади. Меҳнат қонунчилиги бўйича баъзи ҳолларда иш берувчининг зарар суммасини ходимнинг иш ҳақидан ушлаб қолишига йўл қўйилса, фуқаролик қонунчилиги бўйича зарар мажбурий тартибда суд орқали ундирилади.

Ходимни моддий жавобгарликка тортиш учун бир вақтнинг ўзида қуйидаги шартлар мавжуд бўлиши лозим:

1. Ҳақиқатда ҳам зарар етказилган бўлиши.

2. Зарар ходимнинг ноқонуний ҳаракати ва ҳаракатсизлиги натижасида етказилган бўлиши.

3. Етказилган зарар билан ходимнинг ушбу ҳаракат ёки ҳаракатсизлиги орасида узвий боғлиқлик бўлиши.

4. Зарар етказишда ходимнинг бевосита айби бўлиши.

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт.

Бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан иш берувчи учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулк) амалда камайганлиги ёки ёмон ҳолатга келганлиги, шунингдек, иш берувчининг ортиқча тўловлар қилиш зарурати тушунилади.

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун ҳам, иш берувчи бошқа шахсларга етказилган зарарни тўлаши натижасида келиб чиққан зарар учун ҳам моддий жавобгар бўлади.

Зарар ходимнинг ноқонуний ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги натижасида етказилиши деганда, ходимнинг қонунда ёки бошқа меъёрий ҳужжатлар (ички меҳнат тартиби қондалари, интизом ҳақидаги низомлар, уставлар, йуриқномалар)да белгиланган хизмат вазифаларини бузиши ёки бажармаслиги тушунилади. Ғайриқонуний хатти-ҳаракат ҳам ҳаракат, ҳам ҳаракатсизлик шаклида намоён бўлиши мумкин. Қонун ёки бошқа меъёрий ҳужжат билан таъқиқланган ҳаракат ғайриқонуний ҳисобланади. Ҳаракатсизлик ходимнинг мажбурияти ҳисобланган ва у бажариши лозим бўлган маълум бир ҳаракатни қилмасликдир.

Агарда зарар, уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, нормал ҳўжалик таваккалчилиги оқибатида, охириги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан бўлса, ходимнинг ҳаракатлари ноқонуний деб, ҳисобланмайди ва уни моддий жавобгарликка тортишга йўл қўйилмайди.

Ходимга моддий жавобгарликни юклаш учун зарар зарар етказишда унинг айби бўлиши лозим ва бу айб қасд (туғри ёки эгри) ёки эҳтиётсизлик (уз-узига ишонш ёки бепарволик) шаклида намоён бўлиши мумкин.

Қасд — ходимнинг содир этган ҳаракатларининг айблелигини англаганлиги ва бунинг оқибатида келиб чиқадиган натижаларнинг келиб чиқишини истаганлигидир. Эҳтиётсизлик — ходимнинг ўз хулқ-атвори қонунда

назарда тутилган зарарли оқибатлар келтириб чиқариши мумкинлигига кўзи ета туриб, эҳтиёткорлик чоратадбирларига онгли равишда риоя этмаган ҳолда бундай оқибатлар келиб чиқмаслигига асоссиз равишда умид қилишидир.

Меҳнат қонунчилигида ходимнинг иш берувчига зарар етказишда айбсизлик презумпцияси амал қилади. Ходимнинг айби борлигини исботлаш мажбурияти иш берувчига юклатилади. Фақатгина моддий жавобгар шахслар учун айбсизлик презумпцияси қоидалари қўлланилмайди, чунки зарар етказишда уларнинг айби ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик фактида намоён бўлади.

Ходимни моддий жавобгарликка тортиш учун етказилган ҳақиқий зарар ва ходимнинг ғайриқонуний хатти-ҳаракати орасида узвий боғлиқлик бўлиши лозим. Ходимнинг хатти-ҳаракати ва унинг оқибатлари орасидаги боғлиқлик исботланган тақдирдагина моддий жавобгарлик юзага келади. Агар ходимнинг хатти-ҳаракатининг ғайриқонунийлиги жиноят иши бўйича қонуний кучга кирган суднинг ҳукми ва ходим етказган зарарни иш берувчи фойдасига ундириш ҳақидаги фуқаролик иши бўйича суднинг ҳал қилув қарори билан аниқланган бўлса, ҳаракат (ҳаракатсизлик)нинг ғайриқонунийлиги воқеаси исботланган ҳисобланади.

Меҳнат қонунчилиги ходимларнинг моддий жавобгарлик чегарасини белгилаб, бундай жавобгарлик чекланган ҳамда тулиқ моддий жавобгарликка ажратди.

Чекланган моддий жавобгарлик

Ходимнинг етказилган зарар учун ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида чекланган моддий жавобгарлиги Меҳнат кодексининг 201-моддасида белгиланган ва амалиётда чекланган моддий жавобгарлик ходим томонидан бепарволик оқибатида зарар етказилганда қўлланилади.

Ходим қасддан зарар етказган ҳолда у Меҳнат кодексининг 202-моддаси 3-бандига мувофиқ қасддан зарар етказганлик учун моддий жавобгар бўлади. Шу сабабдан бундай ҳолларда ходимнинг айби шаклини — қасд ёки эҳтиётсизлик эканлигини аниқлаш муҳим.

Ходим билан якка тартибда тулиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилмаган ҳамда бун-

дай шартнома пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан, 18 ёшга тулмаган ёки моддий жавобгарлар рўйхатига кирмайдиган шахс билан тузилган ҳолларда иш берувчига етказилган зарар учун ходимга чекланган моддий жавобгарлик юклатилади.

Бундай ҳолларда ходимга тулиқ моддий жавобгарлик Меҳнат кодексининг 202-моддаси биринчи қисмининг 2, 7-бандларида назарда тутилган асослар мавжуд бўлсагина юклатилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар эса етказилган зарар ўрнини қоплаш учун ўзларининг уч ойлик маошидан ошиб кетмайдиган миқдорда Меҳнат кодексининг 274-моддасига мувофиқ моддий жавобгардирлар.

Суд, ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи туланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди.

Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунини очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш ҳақидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

Тулиқ моддий жавобгарлик

Меҳнат кодексининг 202-моддасига мувофиқ, етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тулиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

1) махсус шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун (Меҳнат кодексининг 203-моддаси);

2) бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкохол ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

5) ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

6) тижорат сирлари ошкор этилганда;

7) қонунларда, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда.

1. Махсус шартнома асосида ишониб топширилган қимматликларни сақлашни таъминламаганлик учун тўлиқ моддий жавобгарлик (Меҳнат кодексининг 202-моддаси биринчи қисми, 1-банди, 203-модда).

Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида тузилган шартнома ҳақиқий эмас, деб ҳисобланади.

Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилувчи 18 ёшга тўлган ходим билан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам меҳнат шартномасига қўшимча тарзда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида махсус ёзма шартнома тузилиши мумкин.

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

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг сақланишларини таъминламаганлиги учун шахсан жавобгар бўладиган аниқ бир ходимга топширилади. Бундай шартномани тузган ходим жавобгарликдан озод бўлиши учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши шарт.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартнома тузиладиган ходимларнинг тонфалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлимларнинг рўйхати ҳам худди шундай тартибда белгиланади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг коллегияси 1996 йил 2 апрелда 2/4-сонли қарор билан

«Мулкчиликнинг барча шаклларига мансуб бўлган корхона, муассаса, ташкилотлар асраш учун бериб қўйилган бойликлар сақланишини таъминлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки ишлб чиқариш жараёнида қўллаш бобида тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартномалар тузиши мумкин бўлган ходимлар эгаллайдиган ёки бажарадиган лавозимлар ҳамда ишларнинг намунавий рўйхати»ни тасдиқлади.

Мазкур рўйхат икки бўлимдан иборат бўлиб, биринчи бўлимда тўлиқ моддий жавобгарлик асосидаги моддий қимматликлар топшириладиган лавозимлар кўрсатиб ўтилган ва шу сабабли рўйхатнинг биринчи бўлимида кўрсатиб ўтилган лавозимларни эгалламайдиган ходимлар билан тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартнома тузиш мумкин эмас.

Рўйхатнинг иккинчи бўлимида эса лавозимларнинг номлари эмас, балки тўлиқ моддий жавобгарлик асосида бажарилиши мумкин бўлган ишлар (хизматлар) кўрсатиб ўтилган ва бундай ишлар аниқ бир лавозимни эгалламаган шахслар томонидан ҳам бажарилиши мумкин. Бу ҳолатда энг асосийси — сақлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки улардан ишлаб чиқариш жараёнида қўллаш учун қимматликларнинг ходимга бевосита топширилганлигидир.

Мазкур рўйхат ўз номи билан намунавий эканлиги, Меҳнат кодексининг 203-моддасига мувофиқ, тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилиши, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланишини назарда тутиш ва жамоа шартномаси тузилаётганда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиш мумкин бўлган ходимлар тоифасини ҳамда жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмаларнинг рўйхатини аниқ белгилаб олиш лозим.

Қорхона, муассаса, ташкилот билан юқорида эслатилган рўйхатдаги лавозим ва ишларни бажараётган ходимлар ўртасида тўла моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузишда қўйидаги шартлар мавжуд бўлиши лозим.

а) ходим 18 ёшга тўлган бўлиши;

б) қимматликларни сақлаш, қайта ишлаш, сотиш

(бериш), ташиш ёки ишлаб чиқариш жараёнида улардан фойдаланиш учун бевосита ходимга топширилган бўлиши.

Ушбу шартларга риоя этилмаган ҳолда тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома ҳақиқий ҳисобланмайди ва ходимга нисбатан фақат чекланган моддий жавобгарлик қўлланиши мумкин.

Тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома икки нусхада тузилади ва бир нусхаси ходимда, иккинчи нусхаси иш берувчида сақланади.

Ходимга ишониб топширилган моддий қимматликларни сақлашни таъминламаганлик учун моддий жавобгарликни юклаш ҳақидаги буйруқ тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартнома ўрнини босмайди.

Шартнома бўйича тўлиқ моддий жавобгарлик турларидан бири — жамоа (бригада, моддий жавобгарлигидир.

Жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги ҳақидаги шартномага мувофиқ қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлик юклатиладиган, олдиндан белгиланган шахслар гуруҳига (бригадага) топширилади. Бригаданинг айрим аъзоси жавобгарликдан озод бўлиши учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши лозим.

Зарар ихтиёрий равишда тўланганда бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси бригаданинг барча аъзолари билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади. Зарар суд тартибида ундирилганда бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси суд томонидан аниқланади.

Жамоа (бригада) аъзолари қўйидаги ҳолларда етказилган зарарни тўлашдан озод қилинадилар:

а) агар зарар уларнинг айби билан етказилмаганлиги аниқланса;

б) агар ушбу жамоа (бригада) аъзоларидан бири ёки бир нечтасининг зарарни етказишда айбдорлиги аниқланса.

Якка тартибдаги тўлиқ ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномада меҳнат шартномаси тарафларининг ходимга, жамоага (бригадага) ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминлаш бўйича вазифалари аниқ кўрсатилади ҳамда уларнинг қўшимча ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги белгилаб қўйилади.

2. Бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун тулиқ моддий жавобгарлик (Меҳнат кодексининг 202-моддаси биринчи қисми 2-банди).

Бир галлик ҳужжат ёки ишончнома асосида моддий қимматликларни олиши мумкин бўлган шахслар доираси қонунчилик томонидан белгиланмаган. Кўп ҳолларда бундай операцияларни бажариш учун экспедиторлар, хужалик бўлими мудирлари, ҳайдовчилар, таъминотчилар ва бошқа ходимлар жалб этиладилар.

Бир галлик ҳужжат ёки ишончнома асосида қимматликларни олишнинг ўзига хос хусусияти шундаки, ходим уларни сақлаш учун эмас, балки баъзи бир бир галлик операцияларни бажариш (масалан, товарни қабул қилиб олиш ва корхонага етказиб келиш) учун олади. Бу ҳолда ходим фақат унга берилган ва тегишли тартибда расмийлаштирилган ҳужжатда қайд этилган мулк ёки қимматликлар учун жавоб беради.

Моддий қимматликлар билан операцияларни амалга ошириш учун ишончнома ёки бошқа бир галлик ҳужжат фақат шу корхона ёки ташкилотда ишловчи ходимгагина берилиши мумкин. Ходимнинг моддий қимматликларни бир галлик ҳужжат асосида қабул қилишдан бош тортиши, агар бундай операцияларни амалга ошириш унинг хизмат вазифалари доирасига кирмаса, меҳнат интизомини бузиш деб, ҳисобланмайди, чунки ходимга тулиқ моддий жавобгарлик бир галга бўлган тақдирда ҳам, унинг розилиги билан юклатилиши мумкин.

Иш берувчи томонидан имзоланган ва расмийлаштирилган бир галлик ҳужжатни олган ходим қимматликларни қабул қилгандан сўнг кейинги кундан кечиктирмасдан иш берувчи ҳисобхонасига топшириқнинг бажарилганлиги ва қабул қилган қимматликларнинг оморга ёки тегишли моддий масъул шахсга тапширилганлиги ҳақидаги ҳужжатларни тақдим этиши лозим.

3. Қасддан зарар етказилгандаги тулиқ моддий жавобгарлик. (Меҳнат кодексининг 202-моддаси биринчи қисми, 3-банди).

Юқорида айтиб ўтганимиздек, қасддан зарар етказиш — ходимнинг содир этган ҳаракатларининг айбли эканлигини англаган ва бунинг оқибатида зарарли натижаларнинг келиб чиқишини истаган ҳолда ҳаракат қилишидир.

Қасддан зарар: камомадга йўл қўйиш, мулкни қасддан бузиш ёки йўқ қилиш шаклида етказилиши мумкин.

Қасддан зарар етказиш ходимга нисбатан моддий жавобгарликнинг анча оғирроқ тури қўлланилишига сабаб бўлади.

4. Алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказганлик учун тўлиқ моддий жавобгарлик (Меҳнат кодексининг 202-моддаси биринчи қисми 4-банди, 202-моддаси иккинчи қисми).

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 998-моддаси 3-қисмига мувофиқ, зарар етказувчи, агар спиртли ичимликлар, гиёҳвандлик воситалари истеъмол қилиш туфайли ёки бошқа усулда ўзини ўзи шу ҳолатга келтирган бўлса, жавобгарликдан озод қилинмайди.

18 ёшга етмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

Жавобгарликнинг ушбу тури иш жойида спиртли ичимликларни ичиш, гиёҳвандлик ва токсик моддалар истеъмол қилиш ёки маст ҳолатда ишга келиш каби иллатларга чек қўйиш мақсадида қонунчилик томонидан жорий этилган.

Ходимнинг маст ҳолатда бўлганлиги факти белгиланган тартибда гувоҳлантирилган (тиббий хулоса, ўз вақтида тузилган далолатнома ва ҳ.з.) бўлиши лозим.

5. Ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилгандаги тўлиқ моддий жавобгарлик (Меҳнат кодексининг 202-моддаси биринчи қисми 5-банди).

Мулкчиликка қарши қаратилган жиноятлар: баъзан мулкий зарар етказиш билан боғлиқ ҳолда содир этилади. Бундай жиноятларга Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг қуйидаги моддаларида белгиланган жиноий ҳаракатлар киради:

— ўзлаштириш ёки растрата йўли билан талон-тороғ қилиш (167-модда);

— алдаш ёки ишончни сунистеъмол қилиш йўли билан мулкий зарар етказиш (170-модда);

— мулкни қасддан нобуд қилиш ёки унга зарар етказиш (173-модда);

— ахборотлаштириш қондаларини бузиш (174-модда) ва ҳ.з.

Янги Меҳнат кодекси аввалги кодексдан фарқли равишда, фақат суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлар натижасида зарар етказилгандаги тўлиқ моддий жавобгарликни назарда тутди. Жиноий таъқиб қилиш учун асос бўладиган ҳар қандай ҳаракат (ҳаракатсизлик) туфайли иш берувчига зарар етказилганлиги ходимни тўлиқ миқдорда моддий жавобгарликка тортишга асос бўлади. Мазкур ҳолатда ходимнинг ҳаракатларида жиноят белгиларининг мавжудлиги фақат суд ҳукми билан ўз исботини топиши ва ходимнинг зарар етказишда айбдорлиги суд процессида аниқланган бўлиши лозим.

Шуни алоҳида таъкидлаш жоизки, ушбу турдаги моддий жавобгарлик қандайдир олдиндан белгиланган ходимлар донраси ва айбдор шахснинг меҳнат фаолияти характериға боғлиқ эмас.

6. Тижорат сирлари ошкор этилгандаги тўлиқ моддий жавобгарлик (Меҳнат кодексининг 202-моддаси биринчи қисми, 6-банди).

Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикасида корхоналар тўғрисида»ги қонуннинг 34-моддасига мувофиқ тижорат сирини — корхонанинг ишлаб чиқариш, технологик информация, бошқарув, режалаштириш, молиявий ва бошқа фаолияти билан боғлиқ бўлган, давлат сирини ҳисобланмайдиган, уларни ошкор қилиш корхонанинг манфаатларига зарар етказиши мумкин бўлган маълумотлардир.

Тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар таркиби ва ҳажми, уларни ҳимоя этиш тартиби корхона раҳбари томонидан белгиланади.

Корхонанинг тижорат сирини ташкил этувчи маълумотларни ошкор қилиш ва бундай маълумотларни муҳофаза қилиш тартибини бузганлик учун жавобгарлиги Ўзбекистон Республикасининг қонун ҳужжатлари билан белгиланади.

Корхонанинг тижорат сирини бўйича ҳуқуқий нормаларни белгиловчи қонунчилик актлари жумласига қуйидагиларни киритиш мумкин:

— Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси (202-моддасининг биринчи қисми, 6-банди);

— Ўзбекистон Республикасининг «Чет эл инвести-

циялари тўғрисида»ги қонуни (21-модданинг иккинчи қисми);

— Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикасида корхоналар тўғрисида»ги қонуни (34, 36-моддалари);

— Ўзбекистон Республикасининг Жиноят кодекси (191-модда) ва ҳ.з.

Тижорат сирини ошкор қилиш одатда корхона фаолияти билан боғлиқ бўлган маълумотларни узатиш ва сир тутилган маълумотларнинг корхонадан чиқиб кетиши шаклида юз беради ва оқибатда корхона манфаатларига зарар етказилади.

Тижорат сирини ташкил этувчи маълумотларни узатиш деганда корхона раҳбарияти хоҳиш-иродасидан ташқари ҳолда, зарар етказиш ёки рақобатчилар, ҳамкорлар, мижозлар олдида маълум устунликка эга бўлиш мақсадида бошқа шахс ёки ташкилотга маълумотларнинг ўтиши тушунилади.

Узатиш предмети қуйидагилар бўлиши мумкин: мижозлар (ҳамкорлар) рўйхатлари, кредитлар ва банк операциялари тўғрисидаги маълумотлар, шартномаларнинг асли ёки нусхалари, корхоналар орасидаги ёзишмалар, бухгалтерлик ва молиявий ҳисоботлар, маркетинг режаси, электрон схемалар, дастурий таъминот, йўриқномалар, намуналар ва ҳоказо.

Тижорат сирининг корхонадан чиқиб кетиши, деганда корхонага зарар етказиш мақсадини кўзламаган ва зарарли оқибатларнинг келиб чиқишини истамаган ҳолда ходимларнинг эҳтиётсизлиги, хизмат вазифасига совуққонлик билан қараганлиги, ҳужжатларнинг йўқотилганлиги, ўғирланганлиги оқибатида тижорат сирини ҳисобланувчи маълумотларнинг бошқа манфаатдор шахс ёки корхона қўлига ўтиши ва шу корхона ёки шахснинг ушбу маълумотлардан ўз манфаатлари йўлида фойдаланиши тушунилади.

Иш берувчи тижорат сирини ҳисобланадиган маълумотлар ошкор қилинишининг олдини олиш чораларини кўриши ва ушбу ҳаракатларни тегишли тартибда расмийлаштирган бўлиши лозим.

Бунинг учун иш берувчи тижорат сирини ташкил этувчи маълумотлар таркиби ва ҳажмини белгилаб олиши ва корхона бўйича махсус йўриқнома ишлаб чиқиб, унда қуйидагиларни кўрсатмоғи лозим:

а) тижорат сирини ҳисобланадиган маълумотлар;

б) тижорат сирини ўзида мужассам этган ҳужжатлар билан иш юритувчи ходимларнинг иш фаолиятининг юритиш тартиби;

в) корхонада ҳужжатлар билан ишлашнинг аниқ тизими;

г) қўриқланадиган хоналарда ишни ташкил қилиш тартиби;

д) алоқа воситалари (телефон, факс, телетайп, радиотелефон, модем ва ҳ.з.)дан фойдаланиш шартлари;

е) ЭХМ, компьютерлар ва бошқа оргтехника воситаларидан фойдаланиш шартлари;

ж) бошқа корхоналар вакилларини қабул қилиш қоидалари ва ҳ.з.

Тижорат сирини ошкор қилганлик учун ходимни моддий жавобгарликка тортишда унинг бевосита айбдорлиги аниқланган бўлиши лозим. Бунинг учун ходим қайси турдаги маълумотлар тижорат сирини ташкил қилиши ҳақида огоҳлантирилган бўлиши ва у билан иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномаси (контракт)да тижорат сирини сақлаш юзасидан шахсий мажбурият олган бўлиши шарт. Бундай мажбурият қуйидагиларни ўз ичига олиши мумкин:

а) унга ишониб топширилган ёки иш юзасидан маълум бўлган корхона тижорат сирини ташкил этувчи маълумотларни ошкор қилмаслик;

б) корхона розилигисиз бундай маълумотларни учинчи шахсларга бермаслик ва кўпчилик олдида ошкор қилмаслик;

в) бегона шахсларнинг ундан корхонанинг тижорат сирини ҳақида маълумотларни олишга ҳаракат қилаётганликлари ҳақида зудлик билан тегишли мансабдор шахсга билдириш;

г) иш берувчи билан ҳамкорликда иш юритаётган корхоналарнинг тижорат сирини сақлаш;

д) ишдан бўшаган ҳолда корхонанинг тижорат сирини маълум муддат давомида ошкор қилмаслик ва ҳоказо.

Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 191-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, сир тутиладиган фан-техника, ишлаб чиқариш, иқтисодиёт, савдога оид ёки бошқа шу каби ахборотни эгасининг розилигисиз қасдан ошкор қилиш ёки ундан фойдаланиш ҳужалик юритувчи субъектга кўп миқдорда зарар етказган бўлса, жиноий жавобгарлик келиб чиқади.

Жиноий жавобгарлик билан бир қаторда ходим иш берувчига тижорат сирини ошкор қилиши натижасида етказилган зарарни тўлиқ қоплаш шаклида моддий жавобгарликка ҳам тортилади. Ушбу ҳолатда иш берувчи тижорат сири ошкор қилинганлиги оқибати етказилган зарарнинг ҳақиқий миқдорини ҳисоблаб чиқиши ва иш ботлаши шарт.

Ходимнинг корхона тижорат сирини ошкор қилиши оқибатида шу корхона билан ҳамкорликда иш юритаётган бошқа корхона ёки шахсга ҳам уларнинг тижорат сири ошкор қилинганлиги сабабли зарар етказилиб, ходим ишлаётган корхона уларга етказилган зарарни тулаган ҳолда, ходим Меҳнат кодексининг 198-моддаси учинчи қисмига мувофиқ бошқа шахсларга етказилган зарарни тўлаши натижасида келиб чиққан зарар учун ҳам моддий жавобгар бўлади.

7. Қонунларда, шунингдек, Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолатлардаги тўлиқ моддий жавобгарлик (Меҳнат кодексининг 202-моддаси биринчи қисми 7-банди).

Қонунларда ёки ҳукумат қарорларида назарда тутилган тўлиқ моддий жавобгарликни ходимга юклашда, зарар етказишнинг қайси тури учун тўлиқ моддий жавобгарлик белгиланганлиги ва ходим тегишли қонун ҳужжатида назарда тутилган шахслар тоифасига кириш ёки кирмаслиги аниқланиши лозим.

Иш берувчига етказилган зарар миқдорини белгилаш ва ундириш тартиби

Иш берувчи зарарни муайян ходимдан (ходимлардан) ундириш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин етказилган зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабларини аниқлаш мақсадида текшириш ўтказиши шарт.

Зарарнинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш учун иш берувчи ходимдан тушунтириш хати талаб қилиши шарт. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бўйин товлаши иш берувчига уни етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортишга тўсқинлик қила олмайди. Ходим барча текшириш материаллари билан танишиш ҳуқуқига эга.

Иш берувчига етказилган зарар миқдори ҳақиқий йўқотишлар бўйича бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосида белгиланади.

Иш берувчининг асосий фондларга (воситаларга) тааллуқли мол-мулкига етказилган зарар миқдори моддий қимматликларнинг баланс қийматидан (таннарх)лардан эскириш қийматини белгиланган нормалар бўйича чегириб ташлаган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Иш берувчининг асосий воситаларига тааллуқли мол-мулки талон-торож қилинган, камомад бўлган, қасддан йўқ қилинган ёки қасддан бузилган тақдирда, шунингдек, бошқа ҳолларда зарар миқдори ваколатли орган томонидан иш кўрилган кунн шу жойда амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисобланади.

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг 15-сон, Давлат солиқ қўмитасининг 11-сон 1995 йил 13 февралдаги хатига мувофиқ, товар (мулк, материал) камомади аниқланганда, унинг қиймати айбдор шахслардан камомад аниқланган кундаги шу ёки шунга ўхшаш товарлар (бошқа моддий қимматликлар)нинг биржада сотилиш нархида ундирилади, ушбу ҳолатда нархлар орасидаги фарқ молнявий натижаларга олиб борилади ва жорий ҳисобот даври учун умумий белгиланган тартибда солиққа тартилади.

Ходим зарарни ихтиёрий равишда қисман ёки тўлиқ тўлаши мумкин. Бу ҳолда Меҳнат кодексининг 206-моддаси талабларига риоя қилиниши, яъни иш берувчи ва ходимнинг келишувига бинноан зарарни тўлаш муддати кечиктириб қопланишига йўл қўйилиши ва ходим иш берувчига тўлов муддатларини аниқ кўрсатиб зарарни қоплаш ҳақида ёзма мажбурият бериши мумкин. Агар зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ҳақида ёзма мажбурият берган ходим меҳнатга оид муносабатларни бекор қилса ва зарарни тўлашдан бўйин товласа, қарзнинг узилмай қолган қисми нотарнал идораларнинг ижро ҳужжатлари асосида ундирилади.

Иш берувчининг розилиги билан ходим етказилган зарарни қоплаш учун унга баҳоси тенг мол-мулк бериши ёки бузилган мол-мулкни тузатиб бериши назарда тутилиши мумкин.

Ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда етказилган зарар суммаси айбдор ходимдан иш берувчининг фармойишига мувофиқ ундирилади.

Етказилган зарарнинг ходимдан ундирилиши лозим бўлган суммаси унинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошиб кетса ёки зарар аниқланган кундан кейин бир ойлик муддат ўтган бўлса, зарар суд тартибида ундирилади.

Корхона раҳбаридан етказилган зарарни ундириб олиш ҳам суд тартибиди амалга оширилади. Мансабдор шахс томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни ундириш тўғрисидаги низолар шунингдек, хўжалик судлари томонидан кўриб чиқилиши мумкин, башарти хўжалик низосини кўриб чиқишда мансабдор шахснинг зарар етказилганлиги аниқланса, зарарнинг қопланиши ушбу тартиби жамоа (бригада) моддий жавобгарлигида ҳам қўлланилади.

Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарарни ундириш ҳақидаги қарор устидан судга шикоят қилиниши мумкин.

Меҳнат кодексининг 210-моддасига кўра, ходимдан ундириладиган зарар миқдори суд томонидан камайтирилиши мумкин. Суд айбнинг даражаси ва шаклига, аниқ ҳолатларни, ходимнинг моддий аҳволини ҳисобга олиб, ундириладиган зарар миқдорини камайтириши мумкин. Бунда суд моддий жавобгарликка тортилаётган шахснинг мулкий аҳволи тўғрисидаги далилларни (иш ҳақи миқдори, бошқа асосий ва қўшимча даромадар), унинг оилавий аҳволини (оила аъзолари сони, боқимандалар ва меҳнатга лаёқатсиз шахсларнинг мавжудлиги ва ҳ.з.) талаб қилиб олиши мумкин.

Зарар етказилган аниқ ҳолатлар деганда ходимнинг унга юклатилган вазифаларни етарли даражада бажаришга тўққилик қилган ҳолатлар, жумладан қимматликларни сақлаш учун нормал шароитнинг йўқлиги, меҳнатнинг тўғри ташкил этилмаганлиги тушунилади. Шу билан бирга, агарда ходим ушбу ҳолатларнинг мавжудлигини билган ёки билиши лозим бўлган ёки уларнинг келиб чиқиши ва моддий қимматликларнинг сақланишига таъсир кўрсатиши мумкинлигига кўзи етган ҳолда зарарнинг олдини олиш учун унга боғлиқ бўлган чораларни кўрмаган бўлса, бундай ҳолатларнинг мавжудлиги ходимдан ундириладиган зарар миқдорини камайтириш учун асос бўла олмайди.

Суд ундириладиган зарар миқдорини камайтириш ҳақидаги келишув битимини тасдиқлашга ҳақлидир.

Ходимдан ундириладиган зарарнинг миқдорини, агар зарар ғаразли мақсадлар билан содир қилинган жиноят натижасида етказилган бўлса, камайтиришга йўл қўйилмайди.

Айбдорлик даражаси, аниқ ҳолатлар ва ходимнинг моддий аҳволини назарда тутиб, ундириб олинadиган

зарарнинг миқдорини камайтириш мумкинлиги ҳақидаги қонда ходимларга белгиланган моддий жавобгарликнинг барча турларига (чекланган, тўла ва жамоа моддий жавобгарлиги) татбиқ этилади.

Иш берувчи ходимдан етказилган зарарни иш ҳақидан ушлаб қолиш йўли билан ундириш чорасини қўлайдиган ҳолларда, Меҳнат кодексининг 164-моддаси талабларига риоя қилиши лозим.

164-модда. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш

Умумий қоидага қўра, ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса, — суднинг қарорига асосан меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.

Қўйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг 50% дан ортиб кетмаслиги лозим.

IV. МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИКНИ ТАРТИБГА СОЛУВЧИ ҚОНУНЧИЛИК БУЗИЛИШИНING ОЛДИНИ ОЛИШ

Ходимлар томонидан камомадга йўл қўйиш, мол-мулкни ўғирлаш, моддий бойликларни яроқсиз ҳолга келтириш ва бошқача тарзда иш берувчига зарар етказишнинг олдини олиш борасида, уларнинг келиб чиқишига сабабчи бўлган ҳолатларни ўрганиш ва бундай нохуш ҳоллар юзага келишининг олдини олиш чора-тадбирларини ишлаб чиқиш муҳим ўрин тутадн.

Қўрилиши лозим бўлган чора-тадбирлар ҳар бир корхона фаолиятининг хусусиятлари ҳисобга олинган ҳолда ишлаб чиқилиши лозимлигини инобатга олган ҳолда, мазкур масалада назарда тутилиши лозим бўлган асосий қоидаларга тўхталиб ўтиш лозим бўлади.

1. Аввало, иш берувчи моддий жавобгарлик билан боғлиқ ҳуқуқбузарликлар ҳақидаги ҳар бир ҳолатни, уларнинг содир этилишига кўмаклашган сабаб ва шaroитларни таҳлил қилиши ва шу асосда тадбирлар ишлаб чиқиши лозим.

Асосий эътибор — ҳар бир ходимда мулдорлик туй-

ғусини уйғотишга, жамоа ўртасида бундай турдаги ҳуқуқбузарликларга салбий муносабатни шакллантиришга, хусусий корхоналарда эса — ходимда бундай ҳуқуқбузарликлар бўлмаган тақдирда жамоа меҳнатининг пировард натижаларидан янада тўлароқ моддий манфаатдорлик кўришга ишонч туғдиришга қаратилмоғи лозим.

2. Зарар етказишнинг олдини олиш бўйича ишларда ходимларни тўғри танлаш ва жой-жойига қўйиш муҳим ўрин тутади. Амалиётда кўринишича, кўп ҳолларда ўғирлик, моддий бойликлар камомадга йўл қўйиш, уларни яроқсиз ҳолга келтириш пул ва моддий бойликлар билан ишлайдиган шахслар томонидан содир этилади. Демак, иш берувчи бундай масъул вазифаларда ишлайдиган ходимларни ишга қабул қилишда ва уларнинг фаолиятини назорат қилишда эътиборлироқ бўлиши шарт.

3. Шунинг назарда тутиш лозимки, моддий жавобгарлик билан боғлиқ вазифаларга ўғирлик, порахўрлик ва бошқа қасддан содир этилган жиноятлари учун судланган шахсларни (агар суднинг ҳукми билан уларга шундай вазифаларни муайян муддатга эгаллаш тақиқланган бўлса) ишга қабул қилиш ёки тайинлаш қонун ҳужжатлари билан қатъиян тақиқланган. Бу ҳолатда моддий жавобгарлик билан боғлиқ ишда ишлаётган ходим билан меҳнат шартномаси Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 106-моддаси 4-бандига мувофиқ ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан бекор қилинмоғи лозим. Маълум вазифани эгаллаш ёки маълум фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилиш ҳақидаги суд ҳукмини бажармаслик, муайян ҳуқуқдан маҳрум қилинган шахснинг шундай вазифага ишга қабул қилиниши ёки иш фаолиятини давом эттираётганлиги иш берувчининг ишга қабул қилиш ва ишдан бўшатиш ҳуқуқига эга бўлган мансabdор шахсига нисбатан Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодекси 232-моддасига белгиланган жиноий жавобгарлик чораларини қўллашга олиб келиши мумкин.

Шу билан бирга, бундай жиноятлар содир этганлиги учун муқаддам судланган, лекин Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 78—79-моддаларига асосан судланганлиги тугалланган ёки олиб ташланган шахсларни моддий жавобгарлик билан боғлиқ вазифаларга

ишга қабул қилишни рад этиш мумкин эмас, чунки амалдаги қонунчиликка мувофиқ муайян ҳуқуқдан маҳрум қилишга фақат маълум муддатга (жазо муддати ва жазо ўталгандан кейин бир йил давомида) йўл қўйилади.

4. Ҳалол ходимларни тўғри танлаш, уларнинг ишчанлик сифатлари ва топширилган ишга лаёқатлилигини текшириш мақсадида иш берувчи ишга қабул қилишда дастлабки синов белгилаши яхши натижа беради.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 85-моддасига мувофиқ, дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас ва фикримизча, бу муддат иш берувчининг ушбу ходим тўғрисида муайян хулосага келиши учун етарлидир. Дастлабки синов натижаси қониқарсиз бўлган ҳолда, иш берувчи дастлабки синов муддати тугагунга қадар ходимни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

5. Алоҳида эътибор — тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномаларнинг тўғри ва ўз вақтида тузилишига қаратилмоғи лозим. Аксарият корхона, муассаса ва ташкилотларда ушбу масалага жиддий эътибор берилмаслиги салбий оқибатларга олиб келади. Жумладан, тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида шартномалар тузиш мумкин бўлган ходимлар эгаллайдиган ёки бажарадиган лавозимларнинг махсус рўйхати барча корхоналарда мавжуд, деб эътироф этиб бўлмайди.

Бундан ташқари, Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ҳайъатининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сон қарори билан тўлиқ шахсан моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартноманинг намунавий шакли тасдиқланган бўлсада, баъзи корхоналарда ҳозирги кун талабларига жавоб бермайдиган, собиқ СССР даврида амал қилган шартномалардан ёки шу шартномаларнинг рус тилидаги намуналаридан фойдаланилиб келинмоқда.

Қоида тариқасида, тўла моддий жавобгарлик тўғрисидаги шартномалар бир тарафдан ходим, иккинчи тарафдан иш берувчи номидан унинг раҳбари ёки раҳбар муовини ўртасида тузилиши лозим. Баъзи ҳолларда иш берувчи номидан шартномага имзо чекиш ваколатига эга бўлмаган шахсларнинг шартномани имзолаши оқибатида мазкур шартнома ҳақиқий эмас, деб топилиши ва моддий бойликлар сақлаш учун топширил-

ган ходимни тулиқ моддий жавобгарликка тортиш имконияти бой берилиши мумкин.

6. Жамоа ўртасида меҳнат қонунчилигининг моддий жавобгарлик бўйича талаблари юзасидан тушунтириш ишлари олиб бориш — мулкний ҳуқуқбузарликлар олдини олиш борасида олиб бориладиган ишларнинг муҳим йўналишидир.

Биринчи навбатда пул ва товар бойликларига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ ишларни бажараётган ходимлар корхонага зарар етказганлик учун моддий жавобгарлик туғрисидаги қонунчиликда юз берган ўзгаришлар ва янгиликлар билан таништирилиши, уларга ишониб топширилган мол-мулкни сақлаш ва ҳисобини юритиш, маҳсулот (товарлар)ни сифати ва миқдори бўйича қабул қилиш қоидалари батафсил тушунтирилиши лозим.

7. Иш берувчи корхона, муассаса ва ташкилотнинг раҳбари томонидан меҳнат қонунчилиги талабларини етарли даражада ўзлаштирганлиги, қонун талабларига қатъий риоя қилиниши — иш берувчига моддий зарар етказишнинг олдини олиш борасида олиб бориладиган ишларнинг муҳим шартидир.

Меҳнат қонунчилиги талабларини менсимаслик, шахсий манфаатларини жамоа манфаатларидан устун қўйиш, ходимларни ғайриқонуний тарзда ишдан бўшатиш ёки бошқа ишга ўтказиш, айбдор шахсларни моддий жавобгарликка тортиш чораларини ўз вақтида кўрмаслик, ходимларнинг меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш билан боғлиқ меҳнат низоларининг келб чиқишига сабабчи бўлиш каби баъзи раҳбарларга хос салбий хислатлар оқибатида корхонага ва ходимларга кўп миқдорда моддий зарар етказилиши мумкин.

Амалдаги меҳнат қонунчилиги мансабдор шахс томонидан етказилган зарарни қоплаш миқдорини шартли равишда икки турга бўлади:

а) чекланган, яъни мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетмайдиган миқдордаги моддий жавобгарлик;

б) ҳақиқий зарар миқдорида, яъни мансабдор шахснинг айби билан иш берувчи корхонага етказилган моддий зарар миқдорида.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 274-моддасига асосан, суд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда

ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди.

Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш ҳақидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

Бу ҳолатда мансабдор шахсга нисбатан чекланган моддий жавобгарлик (мансабдор шахснинг уч ойлик иш ҳақидан ортиб кетмайдиган миқдорда) қўлланилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 208-моддасига асосан эса корхона раҳбари томонидан корхонага етказилган зарар кодексда белгиланган қондаларга риоя этилган ҳолда тўланади. Бу ҳолатда мансабдор шахснинг ўз хизмат вазифаларини етарли даражада бажармаслиги, хизмат ваколатларини суистеъмол қилганлиги оқибатида етказилган зарар унинг миқдоридан қатъи-назар тўлиқ қопланиши шарт.

Амалиётда кўринишича, меҳнат ҳуқуқлари бузилган ходимлар бир неча ойлаб, баъзи ҳолларда бир йил ёки ундан ортиқ муддат давомида ўзларининг меҳнат ҳуқуқларини тиклай олмайдилар, ҳолбуки Меҳнат кодексининг 275-моддасига асосан, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги ёки ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Демак, ходим бир йил давомида мажбурий прогул қилган бўлса ва суд ёки меҳнат низосини кўрувчи бошқа орган бир йиллик мажбурий прогул вақти учун унинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида у кўрган зарарни иш берувчидан ундириб берса, амалдаги қонунчилик бўйича шу ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини бузган мансабдор шахс фақат ўзининг уч ойлик иш ҳақидан ортиб кетмайдиган миқдорда моддий жавобгар бўлади, зарарнинг

қолган қисми эса иш берувчи корхона ҳисобидан қопланиб, корхона ғайриқонуний буйруқ чиқарган мансабдор шахснинг айби билан қўшимча зарар кўришга мажбур бўлади.

Фикримизга, мансабдор шахсларнинг масъулиятини ошириш, амалдаги меҳнат қонунчилиги талабларига сўзсиз риоя қилишларни таъминлаш ва моддий жиҳатдан таъсирчан чора сифатида, ғайриқонуний буйруқ чиқариб, ходимнинг меҳнат ҳуқуқларини бузган мансабдор шахсга нисбатан унинг уч ойлик иш ҳақи миқдоринда эмас, балки меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимга мажбурий прогул вақти учун ундириб берилган пул миқдоринда моддий жавобгарликни қўллаш мақсадга мувофиқ бўлур эди.

Меҳнат низосини кўрувчи орган мансабдор шахснинг айби билан ходимга етказилган зарарнинг ўз вақтида ва тўлиқ қопланиши устидан назоратни амалга оширсанда, ушбу зарар суммаси иш берувчи корхона томонидан тулангандан кейин айбдор мансабдор шахсдан ундириб олинишини барча ҳолларда ҳам назорат қилинмаслигини эътиборга олмоқ ва зарурий чоралар кўрмоқ лозим бўлади.

Ўзбекистон Республикаси меҳнат вазирлигининг 2 апрель 1996 йилдаги 2/4-сонли қарорига 2-сонли илова.

Мулкчиликнинг барча шаклларида мансуб бўлган корхона, муассаса, ташкилотлар асраш учун бериб қўйилган бойликлар сақланишини таъминлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки ишлаб чиқариш жараёнида қўллаш бобида тўлиқ моддий жавобгарлик туғрисида ёзма шартномалар тузиши мумкин бўлган ходимлар эгаллайдиган ёки бажарадиган лавозимлар ҳамда ишларнинг намунавий

Р У Й Х А Т И

I.

Касса мудирлари; бойлик омборхоналари мудирлари; сақлаш камералари мудирлари; омбор мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари.

Катта контролер-кассирлар ва контролер кассирлар; катта контролерлар ва контролерлар; катта кассирлар ва кассирлар, шунингдек, кассир вазифасини бажарувчи бошқа ходимлар.

Омонат кассалар мудирлари ва марказий омонат кассалари операция қисмларининг мудирлари; қимматли қоғозлар экспертиза бўлимининг бош экспертлари, катта экспертлари ва экспертлари; омонат кассалар депозит бўлимининг катта инспекторлари ва инспекторлари.

Дўкон мудирлари (бўлим ва секция мудирлари бўлмаганида директорлари) ва уларнинг ўринбосарлари, сотиб олиш пунктлари мудирлари, товар секциялари (бўлимлари), дўконларнинг буюртма қабул қиладиган бўлимлари мудирлари, уларнинг ўринбосарлари: савдо корхоналари цех ва участкаларнинг бошлиқлари, уларнинг ўринбосарлари.

Товар ва товар ортиш-тушириш участкаларининг бошлиқлари; моддий қимматликларга бевосита хизмат кўрсатувчи катта товаршунослар ва товаршунослар.

Умумий овқатланиш корхоналарининг мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари, ишлаб чиқариш мудирлари, цех (участка) бошлиқлари ва уларнинг ўринбосарлари, умумий овқатланиш корхоналари залларининг катта маъмурлари ва маъмурлари.

Дорихона муассасалари мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари; дорихона муассасалари бўлимларининг мудирлари ва уларнинг ўринбосарлари: провизор-технологлар (рецептор-контролерлар), фармацевтлар (қўлда ишловчилар); соғлиқни сақлаш муассасалари таркибий бўлинмаларининг катта тиббий ҳамширалари.

Тайёрлов пунктлари мудирлари, сепараторлик бўлинмалари мудирлари.

Моддий бойликларни сақлашни амалга оширувчи бино комендантлари ва хўжалик мудирлари.

Таъминот агентлари, юк ташиш бўйича-экспедиторлар, инкассаторлар.

Аҳолидан барча турдаги тўловларни қабул қилиш ва пулни касса орқали ҳамда нақд тўлашга доир ишлар.

Савдо ва пул автоматларига хизмат кўрсатишга доир ишлар.

Омборлар, базалар (нефть базалари), ёнилғи қуйиш шохобчалари, совутгичлар, озиқ-овқат блоклари, омборхоналар, тайёрлов (қабул) пунктлари, товар ва товар ортиш-тушириш участкалари, сақлаш камералари, гардеробхоналарда, — моддий бойликларни сақлаш қайта ишлаш, сотиш учун қабул қилишга доир ишлар; даволаш-профилактика ва санаторий-курорт муассаса-

1. Бевосита

(узига топширилган моддий бойликларни ишлаб

чиқариш жараёнида сақлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш),
(ташиш ёки қўллаш)

билан боғлиқ лавозимни эгаллаган

(лавозим номи)

ёки ишни бажараётган

(иш номи)

ходим корхона томонидан унга ишониб топширилган ўз зиммасига тўлиқ моддий жавобгарликни олади ва шулардан келиб чиқиб, қўйидаги вазифаларни бажаради:

а) корхона томонидан унга сақлаш учун ёки бошқа мақсадлар учун берилган моддий бойликларга авайлаб муносабатда бўлади ва зарарнинг олдини олиш учун чораларни кўради;

б) ўзига ишониб топширилган моддий бойликлар бутлигини таъминлашга хавф солувчи барча ҳолатлар тўғрисида иш берувчига ўз вақтида ахборот беради;

в) ўзига ишониб топширилган моддий бойликлар ҳаракати ва қолдиқлари тўғрисида товар-пул ва бошқа ҳисоботларни белгиланган тартибда ҳисобга олади, тузади ва тақдим этади;

г) ўзига ишониб топширилган моддий бойликларни инвентаризация қилишда иштирок этади.

2. Иш берувчи қўйидаги мажбуриятларни олади:

а) ходимга маромли ишлаш ва унга ишониб топширилган моддий бойликлар тўлиқ сақланишини таъминлаш учун зарур бўлган шарт-шароитлар яратади;

б) ходимни корхона, муассаса, ташкилотга етказилган зарар учун ходимларнинг моддий жавобгарлиги ҳақидаги амалдаги қонунлар билан, шунингдек, унга ишониб топширилган моддий бойликларни ишлаб чиқариш жараёнида сақлаш, қабул қилиш, қайта ишлаш, сотиш (бериш) ташиш ёки қўллашга доир амалдаги йўриқномалар, меъёрлар ва қоидалар билан таништиради.

3. Ходимга ишониб топширилган моддий бойликлар бутлиги унинг айби билан таъминланмаган ҳолда, корхонага етказилган зарар миқдори ва уни қоплаш амалдаги қонунларга мувофиқ амалга оширилади.

4. Агар зарар ходимнинг айби билан етказилмаган бўлса, у моддий жавобгар бўлмайди.

5. Ушбу шартноманинг амал қилиши корхонанинг моддий бойликлари ишониб топширилган ходимнинг бутун иш вақтига татбиқ этилади.

6. Ушбу шартнома икки нусхада тузилади, бир нусхаси иш берувчида, иккинчи нусхаси — ходимда бўлади.

Шартнома тарафларининг реквизитлари:

Иш берувчи:

Ходим:

(имзо, сана, муҳр)

(имзо, сана)

МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИКНИ ТАРТИБГА СОЛУВЧИ МЕЪЕРИЙ ҲУЖЖАТЛАР

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 16, 106, 112, 113, 164, 181, 182, 185, 210, 241, 269, 275-моддалари.

2. Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик кодекси 985, 989, 998, 1001, 1003, 1016, 1021, 1022-моддалари.

3. Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикасида корхоналар тўғрисида»ги қонуни 34, 36-моддалар.

4. Ўзбекистон Республикасининг «Чет эл инвестициялари тўғрисида»ги қонуни 21-модда.

5. Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги қонуни 28, 29-моддалар.

6. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 1 февралдаги 48-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимнинг соғлиғи меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни тўлаш Қоидалари».

7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан тасдиқланган «Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисалар ва ходимлар соғлиғининг бошқача тарзда шикастланишини ҳисобга олиб бориш ва текшириш тўғрисида»ги низом.

8. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 6 март 1995 йилдаги 117/04—2-сонли ва Ўзбекистон Республикаси қасаба уюшмалари Федерацияси Кенгашининг 13 март 1995 йилдаги ТС—01/168-сонли «Республикада иш ҳақининг оширилган ҳолда зарарни тўлаш суммасини ҳисоблаб чиқариш тартиби тўғрисида»ги тушунтириш хати.

9. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Вазирлиги ҳайъатининг 1996 йил 2 апрелдаги 2/4-сонли қарори ва унга 2-илова «Мулкчиликнинг барча шаклларига мансуб бўлган корхона, муассаса, ташкилотлар асраш учун бериб қўйилган бойликлар сақланишини таъминлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш), ташиш ёки ишлаб чиқариш жараёнида қўллаш бобида тўлиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартномалар тузиши мумкин бўлган ходимлар эгаллайдиган ёки бажарадиган лавозимлар ҳамда ишларнинг намунавий рўйхати» ва 3-илова «Тўлиқ шахсан моддий жавобгарлик тўғрисида намунавий шартнома».

ХИЗМАТ САФАРЛАРИ (КОМАНДИРОВКАЛАР) ХИЗМАТ САФАРИ (КОМАНДИРОВКА) ТУШУНЧАСИ

Хизмат сафари — ходимнинг иш берувчи фармойишига кўра маълум муддатга доимий иш жойидан бошқа жойга хизмат топшириғини бажариш учун боришидир.

Хизмат сафари деб, ҳисобланиши учун қуйидаги белгилар мавжуд бўлиши лозим:

а) хизмат сафарига юборилган ходим ўз меҳнат вазибалари доирасида қисқа муддатли хизмат топшириғини бажариш учун юборилади;

б) хизмат сафарига жўнаш ходимнинг мажбурияти ҳисобланади ва хизмат сафарига боришдан бош тортиш меҳнат интизомини бузиш ҳисобланади (агар жамоа шартномаси ва бошқа локал ҳужжатларда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса);

в) хизмат сафарига юборилган ходим у борган корхонанинг шахсий таркибига киритилмайди, чунки у асосий иш жойидан олган хизмат топшириғини бажаради;

г) хизмат сафари даврида ходимнинг иш жойи (вазифаси) сақланиб қолади;

д) иш ҳақи ва сарфланган харажатлар компенсацияси ходимнинг асосий иш жойида туланади;

е) хизмат сафарига юборилган ходим у сафарга борган корхонада белгиланган иш тартиби бўйича ишлайди ва белгиланган кунларда дам олади.

Хизмат сафарига вақтинчалик ишга қабул қилинган, мавсумий ишларда, тулиқсиз иш куни шароитида, шунингдек, ўриндошлик асосида ишлайдиган ходимларни ҳам юбориш мумкин.

Қуйидагиларни хизмат сафарларига юбориш мумкин эмас:

— ҳомиладор ва ўн тўрт ёшга тулмаган боласи бор аёллар (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 228-моддаси);

— онасиз болаларни тарбиялаётган эркаклар ва вояга етмаган болаларни тарбиялаётган васийлар, ҳомийларни (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 238-моддаси).

Лекин уч ёшдан ўн тўрт ёшгача болалари бўлган (ўн олти ёшгача ногирон болалари бўлган) аёллар уларнинг розиликлари билан хизмат сафарларига юборилишлари мумкин.

Ҳарбий хизматга чақириш вақтида корхоналар, муассасалар, ташкилотлар, жамоа ҳўжаликлари, кооперативлар ва ўқув юртларининг раҳбарлари хизмат сафарида бўлган чақирилувчиларни чақиртириб олишлари ва уларнинг чақириқ участкасида ўз вақтида ҳозир бўлишини таъминлашлари шарт. (Ўзбекистон Республикаси «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги қонунининг 15-моддаси).

Ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиш, хизмат сафаридан озод қилиш учун узрли сабаб ҳисобланади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 255, 256-моддалари талабларига мувофиқ иш берувчи ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқув юртларида ўқиётган ходимларга ишлаш билан бирга ўқиши учун зарур шароитлар яратиб бермоғи шарт.

Хизмат сафарига боришдан озод қилиш учун узрли сабаблар бўлиб ходимнинг ёки унинг оила аъзосининг касаллиги ва жамоа шартномасида белгиланган бошқа ҳолатлар бўлиши мумкин.

ХИЗМАТ САФАРИ ҲУЖЖАТЛАРИНИ РАСМИЙЛАШТИРИШ

Қонуңчилик ходимларни хизмат сафарига юбориш ваколатига эга бўлган мансабдор шахслар доирасини қатъий чегаралаб қўйган.

Одатда хизмат сафарига корхона, муассаса ва ташкилотнинг раҳбари, тегишли ваколат берилган тақдирда раҳбар муовини, раҳбар узрли сабаблар билан ишда бўлмаган тақдирда, тегишли буйруқ асосида вақтинчалик раҳбар вазифасини бажараётган шахс томонидан рухсат берилади.

Бўйсунуш тартибида юқори турувчи ташкилотларга ходимларнинг хизмат сафарлари шу ташкилот раҳбарининг қақируви ёки у билан келишилган ҳолда амалга оширилади.

Ходим хизмат сафарига бориши муносабати билан корхона раҳбари ёки унинг ўринбосари тегишли буйруқ беради. Буйруқда хизмат сафарига бориш мақсади, бориш жойи (жойлари) ва сафар муддати кўрсатилади:

Б У Й Р У Қ _____ сонли.

200__ йил „ _____ “ _____ шаҳри _____
_____ 200__ йил.
(фамилияси, исми) (касби, вазифаси, лавозими)

„ _____ “ _____ дан 200__ йил „ _____ “ _____ гача _____ кун
муддатга _____ шаҳрига
(хизмат сафарига бориш жойи жойлари)

_____ учун
(хизмат сафарига юборишдан мақсад)

хизмат сафарига юборилсин.

Асос: _____ нинг ахборотномаси (шошилинонома,
(масъул шахс)
(хати, қақирув қогози ва ғ.з.)

алоқа.

Корхона раҳбари: _____ имзо _____
(фамилияси, исми)

Агар ходим хизмат сафарига юборилган куниеқ доимий иш жойига қайтиб келиши шарт бўлса, ходимни хизмат сафарига юбориш ҳақида буйруқ берилмайди ва хизмат сафари гувоҳномаси ёзилмайди.

Буйруқ асосида хизмат сафари гувоҳномаси ёзилади ва унда хизмат сафарига бораётган ходимнинг фамилияси, исми, отасининг исми ва эгаллаб турган вазифаси (лавозими), корхона номи, сафарга бориш жойи, хизмат сафари муддати, хизмат сафарига юбориш ҳақидаги буйруқ (фармойиш)нинг санаси ва тартиб рақами кўрсатилади:

ХИЗМАТ САФАРИ ГУВОҲНОМАСИ

Берилди _____

_____ га хизмат сафарига юборилган
(белгиланган жой)

_____ га
(фамилияси, исми, отасининг исми, вазифаси)

(гувоҳномани берган органнинг номланиши)

Хизмат сафари муддати „ _____ 200 __й. _____
дан 200 __йил „ _____ гача.

Асос: 200 __йил „ _____ даги _____ сонли _____,
буйруқ .

_____ серияли _____ сонли паспорт билан
кўрсатилганда ҳақиқийдир.

М.У.

Белгиланган пунктларга етиб келиш ва улардан кетиш
ҳақидаги белгилар:

_____ дан кетди _____ га келди

200 __йил „ _____ 200 __йил „ _____

Мухр имзо _____ Мухр имзо _____

_____ дан кетди _____ га келди

200 __йил „ _____ 200 __йил „ _____

Мухр имзо _____ Мухр имзо _____

_____ дан кетди _____ га келди

200_йил „__“ _____ 200_йил „__“ _____

Мухр имзо _____ Мухр имзо _____

Изоҳ: Бир неча пунктларга борилганда уларнинг ҳар бирига алоҳида келиш ва кетиш ҳақидаги белгилар қўйилади.

Гувоҳнома корхона раҳбари томонидан имзоланади.

Ходим бир неча жойларга хизмат сафарига юбориладиган тақдирда, унга хизмат сафари гувоҳномасидан ташқари, борилган жойларни белгилаш учун маршрут варағи қўшиб бериш мақсадга мувофиқдир.

Хизмат сафарида юрган ходимларнинг иш вақти хизмат сафарига юбориш ҳақидаги буйруқ асосида иш вақтидан фойдаланиш ҳисоби табелида ҳисобга олинади.

Хизмат сафарига юборилган ва хизмат сафарига келган ходимларни ҳисобга олиш махсус журналларда олиб борилади:

_____ дан
(бирлашма, корхона, муассаса, ташкилот номи)

хизмат сафарига кетаётган ходимларни ҳисобга олиш

ЖУРНАЛИ

№ т/б	Хизмат сафари- га кетаётган ходимнинг фа- миласи, исми	Эгалаб турган вазифаси	Хизмат сафари гувоҳнома №	Гувоҳнома имзолаган ходимнинг Ф.И.О. ва мансаби	Сана		Хизмат сафарига кета- ётган ходим имзоси
					ҳақиқатда кетган	ҳақиқатда келган	

(бирлашма, корхона, муассаса, ташкилот номи)

хизмат сафарига келаётган ходимларни ҳисобга олиш

ЖУРНАЛИ

№ т/б.	Хизмат сафари- га келган ходим- нинг, Ф.И.О.	Эгалаб турган вазифаси	Хизмат сафари гувоҳ- номаси берган корхо- на, муассаса, ташки- лотнинг номи	Келиш санаси	Кетиш санаси

Корхона раҳбарининг буйруғи билан журналларни юритиш ва хизмат сафари гувоҳномаларини расмий-лаштириш учун жавобгар шахс белгиланади.

Хизмат сафаридан қайтган ходим, гувоҳномани бош-қа ҳужжатлар билан биргаликда бунак (аванс) ҳис-ботига қўшиб топширади ва ушбу ҳужжатлар ходимга хизмат сафари муносабатин билан компенсацион тўлов-ларни ҳисоблаб чиқиш ва тўлаш учун асос бўлади.

ХИЗМАТ САФАРИ УЧУН БУНАК (АВАНС)

Хизмат сафарига юборилаётган ходимга у хизмат сафарига кетишидан олдин турар жой ижараси ҳақи, хизмат сафари жойига етиб бориш ва қайтиб келиш харажатлари ҳамда суткалик тўловлар суммаси доира-сида пул бўнағи (аванси) берилади. Хизмат сафари харажатлари учун пул бўнағи беришга асос бўлиб хиз-мат қиладиган ҳужжатлар корхона раҳбари ва бош ҳисобчи томонидан имзоланиши лозим. Бундай ҳуж-жатлар бош ҳисобчи ёки бошқа ваколатли шахснинг имзоси бўлмасдан туриб ҳақиқий ҳисобланмайди ва хазиначи томонидан ижро учун қабул қилинмайди.

Хизмат сафари учун пул бўнағи буйруқ ва хизмат сафари гувоҳномаси асосида берилади. Ҳисобдор шахс-га янги пул бўнағини бериш фақат аввал берилган пул

бунаги бўйича тўлиқ ҳисоб-китоб қилингандан кейин амалга оширилиши мумкин.

Ходим хизмат сафари бўйича пул бунагини одатда хизмат сафарига кетишдан олдин, лекин сафар билан боғлиқ харажатлар қилиш (масалан, йўлқира чипталарини олдиндан олиб қўйиш) учун ҳақиқатда зарурат туғилгандагина олиши мумкин.

Корхоналар хазиналари нақд пулларни фақат белгиланган шаклдаги чиқим хазина варақаси ёки тегишли тартибда расмийлаштирилган ва унинг ўрнини босувчи бошқа ҳужжатлар (тўлов қайдномаси, пул бериш ҳақидаги ариза ва ҳ.з.) асосида берадилар. Пулни бериш ҳақидаги ҳужжатлар корхона раҳбари ва бош ҳисобчи томонидан имзоланади.

Хизмат сафари учун берилган пул маблағлари фақат шу мақсад учун ишлатилиши ва бир шахс томонидан иккинчи шахсга берилмаслиги лозим. Агар ходимга тегишли бўлган ва хизмат сафарлари билан боғлиқ пул маблағлари унга алоқа корхоналари орқали жўнатилса, бу пулларни ўтказиш бўйича барча харажатлар корхона ҳисобига олиб борилади.

Бу ўринда, корхона томонидан хизмат сафарлари учун олинган маблағлар фақат шу мақсад учун фойдаланилиши лозимлигига эътиборни қаратмоқ керак. Корхоналар хазинасига келиб тушаётган нақд пул тушумларини хизмат сафарлари харажатлари учун бериш тақиқланади.

Хизмат сафари бекор қилинган ҳолда, олинган пул бунаги дарҳол корхона хазинасига қайтарилиши шарт. Сафар бекор қилинганлиги сабабли йўл чиптасини қайтариб беришда ушлаб қолинган суммалар корхона ҳисобига олиб борилади, чунки хизмат сафари бекор қилинганлигида ходимнинг айби йўқ ва шу сабабдан у моддий зарар кўрмаслиги лозим.

Хизмат сафарлари бўйича харажатларга пул бунаги хизмат сафарига юборилаётган шахсларга йўлқира, суткалик харажатлар ва турар жой ижарасини хизмат сафари муддатида тўлаш учун зарур бўлган миқдор доирасида берилади.

Хизмат сафаридан қайтгандан сўнг, уч кунлик муддат ичида ходим хизмат сафарига топшириқни бажариш натижалари ҳақида ахборотнома бериш ва олинган пул маблағлари ҳақиқатда белгиланган мақсадга мувофиқ сарфланганлигини тасдиқловчи ҳужжатларни

илова ҳолда бўнак (аванс) ҳисоботини тақдим этиши лозим.

Бундай ҳужжатлар жумласига қуйидагилар киради:

а) хизмат сафари гувоҳномаси (хизмат сафарига кетиш, белгиланган жойга етиб келиш, хизмат сафари жойидан кетиш ва иш жойига қайтаб келиш вақти ҳақидаги белгилар билан);

б) турар-жой ижараси бўйича ҳужжатлар (шу жумладан, йўлда мажбурий тўхташ вақти учун ҳам);

в) йўлқира бўйича ҳақиқий харажатлар (шу жумладан тезлик учун қўшимча ҳақ тўлаш, йўлқира чипталарини олдиндан сотиш бўйича хизматлар учун харажатлар) ҳужжатлари;

г) меҳмонхонада жойни сақлаб турганлик, телевизор, музлатгичлардан фойдаланганлик учун харажатларни тасдиқловчи ҳужжатлар ва ҳ. з.

Бўнак пулини сарфлаш ҳақидаги ҳисоботлар корхона томонидан қуйидаги тартибда текширилади:

а) ҳисоб-китобларнинг тўғрилиги (шу жумладан, ҳужжатларнинг тўғри расмийлаштирилганлиги);

б) моҳиятан (шу харажатларга зарурат бўлган бўлмаганлиги, берилган бўнак мақсадига мос келиш-келмаслиги).

Корхона раҳбари ёки унинг ўринбосари хизмат сафаридан келган ходимнинг ахборотномаси ва ҳисоботи бўйича тегишли қарорга келиши лозим.

Хизмат сафари учун олинган пул маблағларининг сарфланганлигини тасдиқловчи ҳужжатлар ва ҳисоботларни тақдим этмаган ва белгиланган муддатларда ушбу пул маблағларининг фойдаланилмай қолган қисмини топширмаган шахслардан иш берувчи Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 198, 207-моддаларига асосланган ҳолда етказилган зарарни ундириб олиши мумкин.

Иш берувчи ўз фармойиши билан хизмат сафари учун берилган ва фойдаланилмай қолиб, ўз вақтида қайтарилмаган пул бўнагини (агар унинг суммаси ходимнинг ўртача иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорни ташкил этса), ходимнинг иш ҳақидан ушлаб қолади. Агар фойдаланилмай қолган пул бўнаги миқдори ходимнинг ўртача иш ҳақи миқдоридан ортиқ бўлса ёки зарар аниқлангандан кейин бир ойлик муддат ўтган бўлса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.

(Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 207-моддаси).

Иш ҳақини ҳар гал тулаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг 50 фоиздан ортиб кетмаслиги лозим.

Корхона раҳбаридан етказилган зарарни ундириб олиш шу корхона мулкдори ёки у ваколат берган органнинг аризаси асосида суд тартибида амалга оширилади. (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 208-моддаси).

Ходимнинг у борган хизмат сафари жойидаги корхонадан хизмат сафари муносабати билан бўнак, қарз ёки бошқа кўринишда пул маблағлари олиши тақиқланади.

ХИЗМАТ САФАРИ ХАРАЖАТЛАРИ ВА УЛАРНИ ТУЛАШ ТАРТИБИ

«Ўзбекистон Республикасида нақд пулсиз ҳисобкитоб қилиш ҳақида»ги 27 июнь 1998 йилдаги 60-сонли Ўзбекистон Республикаси Қонунлари билан тасдиқланган қонунга мувофиқ, маълум топшириқни бажариш учун бошқа жойга узоқ муддатга сафарга юборилган корхона ва ташкилотларнинг ходимлари (кейинги ўринларда «ваколатли шахслар» деб юритилади), хизмат сафари жойидаги банкда талаб қилиб олиннадиган (до востребования) депозит ҳисобварақалар очишлари мумкин.

Ваколатли шахсларга пул маблағлари ўтказиш учун топшириқномалар белгиланган тартибда расмийлаштирилади ва фақат банк раҳбарининг ёзма рухсати билан ижрога қабул қилинади.

Ваколатли шахсларнинг ҳисобварақаларига фақат уларни хизмат сафарига юборган ташкилотларнинг пул жўнатмалари қабул қилинади.

Ваколатли шахсларнинг ҳисобварақаларидан нақд пуллар берилиши ва нақд пулсиз пул ўтказиш амалга оширилиши мумкин. Ҳисобварақ бўйича операцияларнинг алоҳида тусга эга эканлигини ҳисобга олиб, банк ҳар бир ҳолатда нақд пул олиш учун талабларнинг асослилиги ва нақд пулсиз ҳисоб-китоб қилиш имкониятини кўриб чиқиши лозим.

Хизмат сафарига юборилган ходимга қуйидагилар бўйича сарфланган харажатлар қопланади ва туланади:

а) турар жой ижараси;

- б) хизмат сафари жойига етиб бориш ва доимий иш жойига қайтиб келиш бўйича харажатлар;
в) суткалик тўловлар.

ТУРАР ЖОЙ ИЖАРАСИ

Хизмат сафари жойидаги турар жой ижараси бўйича харажатлар ходим шу жойга келган кундан то жетган кунгача ҳақиқий харажатлар бўйича (люкс номерлардан ташқари) тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлган ҳолда қопланади. Бундай харажатлар жумласига меҳмонхоналардаги қўшимча хизматлар ва жойларни сақлаб туриш, алоҳида ҳолларда корхона раҳбарининг рухсати билан ва тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлган ҳолда умумий фойдаланишдаги темир йўл, ҳаво, сув ва автомобиль транспортида бағажни ташиб ўтказиш киради.

Ходим люкс номерларда яшаганлиги ҳақидаги ҳужжатларни тақдим этган ҳолда, турар жой ижараси бўйича тўловлар шу номерлар умумий қийматининг 70% миқдорида тўланади.

Турар жой ижарасини тасдиқловчи ҳужжатлар хизмат сафарига юборилган ходим томонидан тақдим этилмаган ҳолда, бундай харажатлар қуйидаги миқдорларда қопланади (Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдориغا нисбатан коэффициентларда):

— МДХ мамлакатлари пойтахтларида — 0,03;

— бошқа аҳоли яшайдиган пунктлар ва шаҳарларда — 0,02.

(Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 1 февралдаги 34-ф сонли Фармойиши).

Хизмат сафари жойида рўйхатдан ўтиш ва меҳмонхонадан жой бериш ҳақидаги илтимос билан шошилинч-нома учун қилинган харажатлар қопланмайди, чунки бу каби харажатларни қоплаш учун суткалик пул берилади.

Турар жой ижараси бўйича харажатлар хизмат сафарига юборилган ходимнинг белгиланган жойга етиб келишдан бошлаб, токи кетиш кунигача бўлган ҳисобда қопланади. Ходим тегишли ҳужжатларни тақдим этмаган ҳолда, сутканинг ярмидан камроғини ташкил этувчи вақти ҳисобга олинмайди, сутканинг ярми ва ун-

дан ошиқроғини ташкил этувчи вақт эса тўлиқ сутка ҳисобига олинади.

Ходим меҳмонхоналар хизматидан фойдаланган ҳолда, турар жой ижараси харажатлари тақдим этилган тўлов ҳужжатлари бўйича қопланади. Меҳмонхоналарда яшаш учун тўловлар нархнома бўйича суткалар ҳисобида олинади. Ҳисоблаш ягона ҳисоб-китоб соатидан бошланиб, кейинги сутканинг ягона ҳисоб-китоб соатида (одатда соат 12.00 да) тугайди. Меҳмонхонага ҳисоб-китоб соатигача (соат 00 дан соат 12 гача) ёки ундан кейин (соат 12 дан соат 24 гача) жойлашган фуқаролар яшаганлик учун келиш кунининг ҳисоб-китоб соатидан бошлаб тўлайдилар. Меҳмонхонадан ҳисоб-китоб соатидан кейин кетиш кунда (соат 12 дан соат 24 гача) яшаганлик учун тўлов ярим сутка учун олинади ва меҳмонхонада яшаганлик учун барча ҳисоб-китоблар кетиш кўни билан тугалланади. Меҳмонхонада бир суткадан кам миқдорда яшаганлик учун тўлов ҳисоб-китоб соатидан қатъи-назар тўлиқ сутка учун олинади.

Йўлда бўлган вақтда (поездда, кемада, автобусда, автомашинада ва ҳ. з.) одатда турар жой ижараси харажатлари тўланмайди, чунки ходим турар жой ижараси бўйича ҳеч қандай харажат қилмайди, аммо у йўлда тўхташга ва турар жой ижараси бўйича харажатлар қилишга мажбур бўлса (бир транспорт туридан иккинчисига кўчиб ўтишда, ётиб қолишга тўхтаганда, йўлда поезд ёки тайёрани кутганида ва ҳ. з.), унга харажатлар умумий асосларда тўланади. Йўлда мажбурий тўхташ воқеаси тегишли ҳужжатлар билан тасдиқланган бўлиши лозим.

Хизмат сафарига юборилган ходимга хизмат сафари жойида бепул турар жой хонаси (хизмат сафарига ходимни юборган корхонанинг ўзи харажатларни тўлаган ётоқхонада ёки бошқа хона) берилган бўлса, турар жой ижараси ҳақи тўланмайди. Маъмурият ходим хизмат сафарига кетмасидан олдин уни шундай хона берилиши ҳақида огоҳлантириши лозим. Агар ходим огоҳлантиришга қарамасдан шу хонадан фойдаланмаса, турар жой ижараси харажатлари унга тўланмайди. Бепул турар жой хонасининг ҳақиқатда берилмаганлигини тасдиқловчи ҳужжатларни тақдим этганда, ходимга турар жой ижараси харажатлари умумий асосларда тўланади.

Ходим ҳар кўни ўзининг доимий турар жойига қай-

тиб келиши имкониятига эга бўлган жойга хизмат сафарига юборилганда, турар жой ижараси харажатлари хизмат сафарига борган ходим иш куни тугагандан сўнг ўз ихтиёрига кўра хизмат сафари жойида қолган тақдирдагина тўланади.

ХИЗМАТ САФАРИ ЖОЙИГА ЕТИБ БОРИШ ВА ДОИМИЙ ИШ ЖОЙИГА ҚАЙТИБ КЕЛИШ БЎЙИЧА ХАРАЖАТЛАР

Хизмат сафари жойига етиб бориш ва доимий иш жойига қайтиб келиш бўйича харажатлар хизмат сафарига юборилган ходимга умумий фойдаланишдаги транспорт турларининг ҳаммасида, шу жумладан ижарадаги ва тижорат транспортида (таксидан ташқари), юриш ҳақи миқдоридида қопланади. Бундай харажатлар жумласига транспортда мажбурий давлат суғуртаси бўйича тўловлар, патталарни олдиндан олиб қўйиш бўйича хизматлар ҳақи, тасдиқловчи ҳужжатлар мавжуд бўлган ҳолда тайёрага жойни сақлаб туриш бўйича хизматлар ҳақи киради.

Йўл харажатларини тасдиқловчи ҳужжатлар тақдим этилмаган ҳолда корхона раҳбари ҳар бир ҳолатда хизмат сафарига юборилган ходимга йўл харажатларини тўлаш масаласини ҳал қилади.

Хизмат сафарига юборилган ходимга умумий фойдаланишдаги транспорт билан (таксидан ташқари) бекат ёки тайёрагоҳга (агар улар хизмат сафари жойидан ташқарида жойлашган бўлса) етиб бориши харажатлари тўланади.

Ходим хизмат сафаридаги вазифани бажаргандан сўнг шу жойдан доимий иш жойига қайтмасдан, йиллик меҳнат таътилини ўтказиш жойига кетган ҳолда доимий иш жойига қайтиб келиш харажатлари тўланмайди.

Ходим йиллик меҳнат таътилини ўтказиш жойидан тўғри хизмат сафари жойига кетган ҳолда доимий иш жойига қайтиб келиш харажатлари тўланади, чунки ходим таътилдан эмас, хизмат сафаридан қайтиб келатган ҳисобланади.

Иш берувчи хизмат сафарига жўнашдан олдин ходимга етиб бориш учун фойдаланиш мумкин бўлган транспорт турини таклиф этиши мумкин. Бундай таклиф бўлмаган ҳолда, ходим мустақил тарзда транспорт турини танлайди.

Хизмат сафарига юборилган ходимлар, ҳамма йўловчилар қатори умумий фойдаланишдаги ҳаво, темир йўл, ички сув ва автомобиль транспортидаги рўй бериши мумкин бўлган бахтсиз ҳодисалардан мажбурий давлат суғуртасидан ўтказиладилар. Йўловчиларни суғурталаш Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 7 майдаги «Умумий фойдаланишдаги ҳаво, темир йўл, ички сув ва автомобиль транспорти йўловчиларининг мажбурий шахсий давлат суғуртаси тўғрисида»ги қонуни билан тартибга солинади.

Узоқ масофага кетаётган барча йўловчилар давлат томонидан мажбурий суғурталанадилар.

Қуйидагилар:

— шаҳар атрсфига қатновчи темир йўл, ички сув ва автомобиль транспорти йўловчилари;

— шаҳар ичида қатновчи автомобиль транспорти йўловчилари;

— бир вилоят, Қорақалпоғистон Республикаси доирасида қатновчи автомобиль транспорти йўловчилари учун 50 км масофага давлат мажбурий суғуртаси қўлланилмайди.

Суғурта тўлови чипта қийматига қўшилади ҳамда уни транспорт ташкилоти йўловчисидан ундириб олади. Суғурта пули ҳамда суғурта тарифини Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси белгилайди.

Умумий фойдаланишдаги ҳаво, темир йўл, ички сув ва автомобиль транспортида бепул юриш ҳуқуқидан фойдаланувчи йўловчилар суғурта пули тўланмаган ҳолда давлат мажбурий суғуртасидан ўтказилиши шарт.

Йўловчилар чипта сотиб олиб, дастлабки жўнаш жойи (тайёрагоҳ, бекат, шоҳбекат, бандаргоҳ) ҳудуди-га борган пайтларидан бошлаб транспорт воситалари жадвал бўйича жўнашига кўпи билан бир соат қолгунга қадар суғурталанган ҳисобланадилар. Суғурта муддати йўловчи борар манзилидаги тайёрагоҳ, шоҳбекат, бекат, бандаргоҳ ҳудудидан чиққанидан кейингина тугайди.

Суғурта қилинган йўловчи транспортда юз берган бахтсиз ҳодиса туфайли шикастланган ёки умумий меҳнат қобилиягини йўқотгани тақдирда унга суғурта пулини турар жойдаги давлат суғурта мубоширлиги тўлайди.

Суғурта тўлови хизмат сафарига юборилган ходим томонидан ва унинг ҳисобидан тўланади. Йўлқира чип-

талари пул тўланаётганда суғурта тўлови йўлкира қийматидан чегириб ташланади. Хизмат сафарига юборилган ходим сафарга кетган куннинг соат 24 гача доимий яшаш жойига қайтиб келиш имкониятига эга бўлса, суғурта тўлови корхона ҳисобидан тўланади, чунки бу ҳолда ходимга суткалик пул тўланади.

СУТКАЛИК ТЎЛОВЛАР

Суткалик тўловларни тўлашдан мақсад — хизмат сафарига юборилган ходимнинг хизмат сафари вақтида сарф этган шахсий харажатларини қоплашдир.

Хизмат сафари ва йўлда юриш вақтидаги суткалик харажатлар хизмат сафарига юборилган ходимларга қуйидаги миқдорларда қопланади — Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш ҳақи миқдорига нисбатан коэффицентларда:

— Ўзбекистон Республикасидан ташқарида — 0,12;

— Тошкент шаҳрида, Ўзбекистон Республикасининг шаҳарлари — вилоятлар марказларида — 0,1;

— Ўзбекистон Республикасининг бошқа шаҳарлари ва аҳоли яшайдиган пунктларида — 0,08.

Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 16 августдаги 287-ф сонли Фармойиши.

Ушбу харажатлар ҳақиқатда сарфланган маблағларнинг миқдорини ҳужжатли тартибда тасдиқлашсиз қопланади.

Монтаж, қурилиш ва созлаш ишларини бажариш учун юборилган ишчилар, раҳбарлар ва мутахассисларга икки ой давомида юқорида кўрсатиб ўтилган меъёрлар миқдорида суткалик пул тўланади, агар бу ишлар икки ойдан ортиқ давом этадиган бўлса, суткалик пул ўрнига тариф ставкаси (мансаб маоши)нинг 50% миқдорда устама хизмат сафарида бўлишнинг бутун вақти давомида, лекин суткасига белгиланган меъёрлардан ортиқ бўлмаган ҳолда тўланади.

Монтаж, созлаш ва қурилиш ишларида тариф ставкаси (мансаб маоши)нинг 50 фоизи миқдорида иш ҳақиға устамалар қуйидагиларга суткалик пул ўрнига тўланмайди:

— монтаж, созлаш ва қурилиш ишларини бажариш жойида ишга қабул қилинган ходимларга;

— амалдаги қонунчиликда назарда тутилган шартларда бошқа жойга ишга кўчириш тартибида монтаж,

созлаш ва қурилиш ишларига юборилган ходимларга;
— ходимлар таътилда бўлган вақтлари, шунингдек, узрсиз сабаблар билан ишга чиқмаган кунлари учун;
— монтаж, созлаш ва қурилиш ишларини бажариш жойидан ташқарида давлат ёки жамоат бурчларини бажараётган ходимларга шу вақт учун;

— монтаж, созлаш ва қурилиш ишлари устидан назоратни амалга ошириш учун хизмат сафарига юборилган ходимларга.

Тариф (ставкаси (мансаб маоши)нинг 50% миқдорида иш ҳақиға устамани суткалик пул ўрнига тўлаш ходимнинг монтаж, созлаш ва қурилиш ишларида бўлган ҳар бир календарь кунини учун амалга оширилади.

Тўлиқ бўлмаган ой учун устамани ҳисоблаб чиқишда аввал тўлиқ ой учун устама суммаси аниқланади. Кейин ушбу сумма шу ойдаги календарь кунлари сонига бўлинади ва ходимнинг монтаж, созлаш ва қурилиш бўлган кунлари сонига кўпайтирилади.

Ҳомиладорлик ва туғиш таътилида бўлган аёл ходимларга тариф ставкаси (мансаб маоши)нинг 50% миқдоридаги иш ҳақиға устама, уларга белгиланган тартибда берилган касаллик вақтига тўланади. Агар вақтинча меҳнатга қобилиятсиз бўлиб қолган ходим ёки ҳомиладорлик ва туғиш таътилида бўлган аёл монтаж, созлаш ва қурилиш ишлари жойидан бошқа жойда яшаётган бўлса, кўрсатиб ўтилган устама тўланмайди.

Суткалик пуллар хизмат сафарининг ҳар бир кунини учун, жумладан, хизмат сафарига кетиш ва сафардан келиш (икки кун), дам олиш ва байрам кунлари, йўлда мажбурий тўхташ кунлари учун ҳам тўланади.

Хизмат сафарига юборилган ходим хизмат сафаридан ҳар кунини доимий яшаш жойига қайтиш имкониятига эга бўлган жойга хизмат сафарига юборилган ҳолда, суткалик тўловлар тўланмайди. Ходим хизмат сафари жойидан доимий яшаш жойига қайтиб келиш имкониятига эга ёки эга эмаслиги ҳақидаги масала ҳар бир ҳолатда иш берувчи томонидан қуйидагиларни ҳисобга олган ҳолда ҳал этилади:

- масофанинг узоқлиги;
- транспорт алоқаси шартлари;
- бажарилаётган топшириқ хусусиятлари;
- ходимга дам олиш учун шароит яратиш зарурияти.

Суткалик туловларни ҳисоблаб чиқишда, хизмат сафари гувоҳномасидаги ходимнинг келганлиги ва кетганлиги ҳақидаги хизмат сафари жойидаги корхонанинг муҳри билан тасдиқланган белгиларга амал қилинади. Бундай белгилар бўлмаган ҳолда хизмат сафари бўйича харажатлар, жумладан суткалик туловлар иш берувчи томонидан қопланмайди.

ХИЗМАТ САФАРИ БҮЙИЧА КОМПЕНСАЦИЯ ТУЛОВЛАРИНИНГ ЎЗИГА ХОС ХУСУСИЯТЛАРИ

Ўзбекистон Республикасининг ҳаракатдаги қонунчилиги хизмат сафарлари билан боғлиқ компенсация туловлари бўйича алоҳида тартиб белгилаб берган.

Республиканинг солиқлар ва давлат ижтимоий суғуртасини тартибга солувчи қонунчилиги қуйидагиларни назарда тутати:

Солиқлар бўйича

Ўзбекистон Республикаси Солиқ кодексининг 49 ва 58-моддаларига асосан, ходимларнинг солиқ солинадиган даромад таркибига қўшилувчи ойлик иш ҳақига амалдаги меҳнат қонунчилигига мувофиқ хизмат сафарлари бўйича харажатларни қоплаш учун туланидиган пуллар киритилмайди. Бундай пулларга қуйидагилар тааллуқлидир:

- суткалик туловлар;
- йўлқира ҳақи;
- турар жой ижараси ҳақи;
- дала таъминоти;
- шахсий буюмларни ташиб ўтказиш ҳақи ва ҳ.з.

Бундан ташқари, хизмат сафарини бўлиш вақтида суткалик пул ўрнига белгиланган тартибда туланидиган иш ҳақига қўшимча ва устамалар, шунингдек, шу ходимларнинг ўртача иш ҳақи таркибига киритилмайдиган, кучиб юриш билан боғлиқ ишларни бажараётган ходимларнинг иш ҳақига қўшимча ва устамалар ҳам солиққа тортилмайди.

Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича

Барча корхона, ташкилот, муассасалар Ўзбекистон Республикасининг амалдаги қонунчилигига мувофиқ

ходимларнинг ижтимоий суғуртаси учун суғурта бадалларини тўлайдилар. Бироқ, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги 249-сонли қарорига мувофиқ, суғурта бадаллари компенсация тўловларига (хизмат сафарлари бўйича суткалик пул ўрнига бериладиган тўловлар), доимий иш йўлда ўтадиган ёки кўчиб-қориш билан боғлиқ ёхуд хизмат сафарлари билан боғлиқ бўлган ҳолда, суткалик пул ўрнига бериладиган иш ҳақига қўшимча ва устамаларга суғурта бадаллари ҳисобланмайди.

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИДАН ТАШҚАРИГА ХИЗМАТ САФАРЛАРИ ВА УЛАРГА ВАЛЮТА ҲИСОБИДА МАБЛАҒ АЖРАТИШ ТАРТИБИ

Ўзбекистон Республикаси давлат мустақиллигига эришгач, чет эл давлатлари билан ўзаро манфаатли алоқалар кенгайиб, хорижий мамлакатларга хизмат сафари билан борадиган шахслар сони кескин ортди. Шу билан бирга республикага келаётган хорижий ишбилармонларнинг хизмат сафарлари кўпайди.

Ўзбекистон Республикаси Фуқаролари Ўзбекистон Республикасининг қонунчилигига мувофиқ чет элга хизмат сафарларига эркин бориш ҳуқуқига эгадирлар.

Чет элга хизмат сафарларини ташкил этиш ва самарали фойдаланиш учун жавобгарлик хизмат сафарига юбориш ҳақида қарор қабул қилган ташкилотлар ва идоралар раҳбарлари зиммасига юклатилади.

(Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995 йил 6 январдаги 8-сонли қарори).

Ўзбекистон Республикасидан ташқарига хизмат сафарларига кетаётган вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимларининг хизмат сафарлари харажатлари учун валюта ҳисобида маблағ билан таъминлашни ташкил этиш мақсадида Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги 1996 йил 12 январда «Ўзбекистон Республикасидан ташқарига хизмат сафарлари учун хизмат сафарлари харажатларига маблағ бериш тартиби»ни тасдиқлаган.

Ушбу ҳужжат 1996 йилнинг 1 январидан бошлаб Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси қарорлари ва фармойишларига асосан республикадан ташқарига хизмат сафарларига юборилаётган вазирликлар,

идоралар, корхоналар ва ташкилотларнинг ходимларга хизмат сафари харажатларини бериш, валюта маблағлари булмаган тақдирда республика валюта биржасидан валютани сотиб олиш, хизмат сафари натижалари бўйича ҳисоб-китоб қилиш, хизмат сафаридан кейин фойдаланилмай қолган чет эл валютасини қайтариб топшириш, хизмат сафарлари учун чет эл валютасини сотиб олиш, сарфлаш ва фойдаланилмай қолган валютани қайтариб сотиш ҳақидаги маълумотларни бериш тартибини белгилаб берган.

Ўзбекистон Республикасидан ташқарига хизмат сафарлари учун суткалик хизмат сафари харажатлари энг кам ойлик иш ҳақига нисбатан коэффицентларда 0,12 миқдорда белгиланганлиги ҳисобга олинган ҳолда ушбу харажатлар хизмат сафарида бўлиш муддати давомида Ўзбекистон Республикаси Марказий банки томонидан белгиланган хизмат сафарига борилган давлат валютасига нисбатан Ўзбекистон Республикаси миллий валютасининг курсига мувофиқ равишда коэффицентга кўпайтирилади.

(Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Меҳнат вазирлигининг 1994 йил 27 июндаги 64 482/03-1-сонли хати).

Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлиги билан келишилган ҳолда 1993 йил 30 ноябрда «Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимларини хорижий давлатларга хизмат сафарига юборишда чет эл валютаси ҳисобида хизмат сафарлари харажатлари нормалари»ни тасдиқлади.

Ушбу ҳужжат билан чет эл валютаси ҳисобида суткалик харажатлар, хизмат сафари даврида турар жой ижараси билан боғлиқ харажатларнинг валюта ҳисобида нормалари белгилаб берилган:

1997 йил 27 январда Ўзбекистон Республикаси Молия Вазирлиги 13—03—06/289-сонли хат билан 1993 йил 30 ноябрдаги «Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимларини хорижий давлатларга хизмат сафарига юборишда чет эл валютаси ҳисобида хизмат сафарлари харажатлари нормалари»га қўшимчалар киритди. Ушбу қўшимчалар 1997 йил 20 январдан бошлаб кучга кирган.

Шу билан бирга, турар жой ижараси бўйича суткалик харажатларнинг янги нормаларини татбиқ этиш

№	Мамлакат ёки ҳудуд	Хориж валютаси номи	Ўзбекистон Республикаси корхона ва ташкилотлари чет эл валютасида сутка- лик нормалар		
			Ўзбекистон Республикасидан ҳамда бош- қа мамлакатларда жойланган, собиқ совет муассасаларидан бошқа мамлакат- га кетаётганларга	бошқа мамлакатта, мамлакат ичида ҳиз- мат сафарларига, бошқа мамлакатдан Ўзбекистон Республикасига орта, шу- нингдек, ишлаш учун бошқа мамлакатга юборилаётган ва қайтаётганларга	Вақтинча хизмат сафарига ходимларнинг турар жой ижараси бўйича харажатларини тўлашнинг меъриий нормалари (суткага кўрсатилаган суммага)
1.	Австралия	доллари	37,50	18,00	80
2.	Австрия	АҚШ доллари	53,39	28,10	72, 53
3.	Албания	АҚШ доллари	42,00	20,00	120
4.	Жазонр	АҚШ доллари	36,30	16,95	48
5.	Ангола	АҚШ доллари	33,55	18,00	85
6.	Амстердам (орол)	Фр. франки	71,50	29,70	100
7.	Андорра	Шв. франки	58,50	27,00	160
8.	Антигуа ва Барбуда	АҚШ доллари	30,00	14,00	80
9.	Антиль (орол- лари (Нидер- ландияшики)	АҚШ доллари	30,00	14,00	82
10.	Аргентина	АҚШ доллари	31,50	14,50	60
11.	Афғонистон	АҚШ доллари	15,00	9,66	17
12.	Багам ороллари	АҚШ доллари	27,98	13,05	60
13.	Бангладеш	Олмония маркаси	45,00	27,00	50
14.	Барбадос	АҚШ доллари	27,75	12,95	60
11.	Бахрайи	АҚШ доллари	45,00	21,00	90
16.	Белиз	АҚШ доллари	27,75	12,95	60
17.	Бельгия	Франки	1354,50	632,00	5700
18.	Бенин	Олмония маркаси	61,50	29,00	78
19.	Бермуд орол- лари	АҚШ доллари	32,70	16,25	82
20.	Болгария	АҚШ доллари	15,00	7,00	43
21.	Боливия	АҚШ доллари	26,40	12,30	45
22.	Ботсвана	АҚШ доллари	32,40	15,10	81
23.	Бразилия	Шв. франки	48,00	22,00	187

1	2	3	4	5	6
24.	Бруней	АҚШ доллари	27,52	12,85	67
25.	Буркина Фасо	Фр. франки	210,00	98,00	570
26.	Бурунди	АҚШ доллари	29,25	13,65	37
27.	Бутан	АҚШ доллари	17,00	7,95	30
28.	Буюк Британия	инг. фунти	23,77	11,10	80
29.	Ванауту	Фр. франки	196,50	92,00	210
30.	Венгрия	АҚШ доллари	24,00	11,00	43
31.	Венесуэла	АҚШ доллари	34,72	16,20	42
32.	Вьетнам	АҚШ доллари	25,50	12,00	52
33.	Габон	Фр. франки	204,00	95,00	765
34.	Гайана	АҚШ доллари	30,62	14,40	102
35.	Ганти	АҚШ доллари	29,85	13,95	75
36.	Гамбия	Олмоння			
		маркаси	48,00	22,00	94
37.	Гана	АҚШ доллари	32,00	14,25	75
38.	Гваделупа	Фр. франки	220,50	103,00	325
39.	Гватемала	АҚШ доллари	27,52	12,85	60
40.	Гвинея	АҚШ доллари	37,88	17,70	99
41.	Гвинея Бисау	АҚШ доллари	31,80	14,85	22
42.	Олмоння	Олмоння			
		маркаси	79,00	37,05	140
43.	Гибралтар	АҚШ доллари	28,35	13,25	60
44.	Гондурас	АҚШ доллари	27,52	12,85	45
45.	Гонконг	АҚШ доллари	24,82	11,60	82
46.	Гренада	АҚШ доллари	28,50	13,30	52
47.	Греция ороллари	Фр. франки	228,00	106,00	384
48.	Дания	Кронаси	228,00	106,00	362
49.	Джибути	АҚШ доллари	37,20	17,35	67
50.	Доминикана				
	Республикаси	АҚШ доллари	27,52	12,85	60
51.	Миср	АҚШ доллари	30,70	10,90	59,24
52.	Зонр	АҚШ доллари	38,47	17,95	30
53.	Замбия	АҚШ доллари	28,65	13,25	157
54.	Фарбий Самоа	АҚШ доллари	23,40	10,90	45
55.	Зимбабве	АҚШ доллари	35,17	16,40	67
56.	Исроил	АҚШ доллари	35,00	20,00	60
57.	Хиндистон	АҚШ доллари	26,50	18,5	67
58.	Индонезия	АҚШ доллари	27,52	12,85	135
59.	Иордания	АҚШ доллари	30,00	14,00	37
60.	Ироқ	АҚШ доллари	26,10	12,20	57
61.	Эрон	АҚШ доллари	34,09	15,92	80
62.	Ирландия	Ирл. фунти	22,12	10,35	70
63.	Исландия	АҚШ доллари	34,50	16,00	75
64.	Испания	Шв. франки	58,50	27,00	165
65.	Италия	Лираси	40950	19100	150000
66.	Яман Респуб-си	Олмоння			
		маркаси	72,00	34,00	127
67.	Кабо Верде	АҚШ доллари	30,30	14,15	82
68.	Кайман орол- лари	АҚШ доллари	37,50	—	135
69.	Камерун	Олмоння			
		маркаси	63,00	29,00	162

1	2	3	4	5	6
70.	Камбоджа	АҚШ доллари	27,22	12,70	22
71.	Канада	доллари	32,55	15,20	150
72.	Катар	АҚШ доллари	36,00	17,00	85
73.	Кения	АҚШ доллари	24,89	11,60	60
74.	Киргизен	Фр. франки	220,50	103,00	825
75.	Кипр	Шв. франки	43,50	20,00	97
76.	Кирибати	австрал. доллари	23,40	10,90	60
77.	Хитой ХР	АҚШ доллари	25,00	10,60	65
78.	КХДР	АҚШ доллари	28,50	13,00	50
79.	Колумбия	АҚШ доллари	27,52	12,85	52
80.	Комор ороллари	АҚШ доллари	30,75	14,35	21
81.	Конго	Фр. франки	235,50	110,00	660
82.	Коста-Рика	АҚШ доллари	25,27	11,80	60
83.	Кот д'Ивуар	Фр. франки	241,50	113,00	540
84.	Куба	АҚШ доллари	28,50	13,00	60
85.	Қувайт	АҚШ доллари	26,00	11,70	37
86.	Лаос	АҚШ доллари	29,40	13,75	60
87.	Лесото	АҚШ доллари	28,05	13,10	60
88.	Либерия	АҚШ доллари	37,50	17,50	60
89.	Ливан	АҚШ доллари	22,45	10,45	48
90.	Ливия	АҚШ доллари	23,00	11,45	50
91.	Лихтенштейн	Шв. франки	49,27	23,00	75
92.	Люксембург	Франки	1356,00	633,00	3900
93.	Маврикий	АҚШ доллари	26,78	12,50	75
94.	Мавритания	АҚШ доллари	32,55	15,20	90
95.	Мадагаскар	АҚШ доллари	33,98	15,85	72
96.	Макао	АҚШ доллари	24,82	11,60	82
97.	Малави	АҚШ доллари	25,95	12,10	45
98.	Малайзия	АҚШ доллари	23,30	11,60	60
99.	Мали	Фр. франки	195,00	91,00	600
100.	Мальдив Республикаси	АҚШ доллари	20,70	9,65	37
101.	Мальта	Олмония маркаси	30,00	12,50	84
102.	Марсско	Фр. франки	210,00	100,00	300
103.	Мартиника	Фр. франки	220,50	103,00	825
104.	Мексика	АҚШ доллари	25,42	11,85	60
105.	Мозамбик	АҚШ доллари	32,48	15,15	52
106.	Монголия	АҚШ доллари	30,00	14,00	60
107.	Мьянма	Фр. франки	183,00	85,00	125
108.	Монако	Фр. франки	220,50	103,00	825
109.	Намибия	АҚШ доллари	36,00	17,00	120
110.	Науру	Австралия доллари	23,40	10,90	45
111.	Непал	АҚШ доллари	21,52	10,05	48
112.	Нигер	Фр. франки	192,00	90,00	750
113.	Нигерия	АҚШ доллари	38,70	18,05	90
114.	Нидерландлар	Гүльдени	79,65	37,15	217
115.	Никарагуа	АҚШ доллари	29,47	14,75	82

1	2	3	4	5	6
116.	Янги Зеландия	Янги Зеландия			
		доллари	38,62	18,05	180
117.	Янги Каледония	Фр. франки	220,50	103,00	750
118.	Норвегия	Кронаси	222,00	104,00	900
119.	Норфолк	Австралия			
		доллари	23,40	10,90	45
120.	Бирлашган				
	Араб Амирлик-				
	лари	АҚШ доллари	29,00	18,00	90
121.	Оман	АҚШ доллари	34,57	16,15	120
122.	Покистон	АҚШ доллари	20,00	14,00	40
123.	Палау орол	АҚШ доллари	25,50	11,90	75
124.	Панама	АҚШ доллари	30,90	14,40	37
125.	Папуа Янги				
	Гвинея	АҚШ доллари	31,50	15,00	100
126.	Парагвай	АҚШ доллари	23,40	10,90	40
127.	Перу	АҚШ доллари	27,52	12,85	38
128.	Польша	АҚШ доллари	22,50	11,00	60
129.	Португалия	Шв. франки	45,00	21,00	142
130.	Пуэрто-Рико	АҚШ доллари	27,97	13,05	45
131.	Реюньон	Фр. франки	220 50	103,00	550
132.	Руанда	АҚШ доллари	32,32	15,10	40
133.	Руминия	АҚШ доллари	18,00	9,00	57
134.	Сальвадор	АҚШ доллари	24,75	11,55	37
135.	Сан-Марино	лираси	40950	19100	150000
136.	Сан-Томе ва				
	Принсипи	АҚШ доллари	29,90	13,95	45
137.	Саудия				
	Арабистони	АҚШ доллари	45,00	21,00	60
138.	Свазиленд	АҚШ доллари	23,47	10,95	52
139.	Сейшел	Олмония			
		маркаси	80,00	12,50	150
140.	Сенегал	Олмония			
		маркаси	80,00	12,50	150
141.	Сент-Люсия	АҚШ доллари	28,50	13,30	90
142.	Сингапур	АҚШ доллари	35,79	—	182
143.	Суриня	Фунти	675	315	720
144.	Соломон	Австралия			
	ороллари	доллари	23,40	10,90	52
145.	Сомали				
	Каледония	АҚШ доллари	34,12	15,90	88
146.	Судан	Шв. франки	52,50	25,00	88
147.	Суринам	АҚШ доллари	45	21	67
148.	АҚШ	АҚШ доллари	35,00	17,60	130
149.	Сьерра-Леоне	АҚШ доллари	25,80	13,45	46
110.	Танланд	Шв. франки	54,00	25,00	126
151.	Танги	Фр. франки	220,50	103,00	825
152.	Тайвань	АҚШ доллари	24,82	11,60	82
153.	Танзания	АҚШ доллари	34,12	15,95	54
154.	Того	Олмония			
		маркаси	61,50	29,00	94
155.	Тонга	АҚШ доллари	23,40	10,90	30

1	2	3	4	5	6
156.	Тринидад ва Тобаго	АҚШ доллари	30,00	14,00	90
157.	Тувалу	Австрал. доллари	23,40	10,90	30
158.	Тунис	инг. фунти	21,00	10,00	27
159.	Туркия	АҚШ доллари	25,00	17,00	45
160.	Уганда	АҚШ доллари	31,35	14,65	75
161.	Уругвай	АҚШ доллари	24,00	11,20	52
162.	Фиджи	АҚШ доллари	23,40	10,90	52
163.	Филлипин	АҚШ доллари	24,90	11,60	150
164.	Финландия	АҚШ доллари	30,00	—	90
165.	Франция	Франки	220,00	103,00	825
166.	Марказий Аф- рика Респуб-си	Фр. франки	253,00	118,00	645
167.	Чад	Фр. франки	231,00	108,00	165
168.	Чехословакия	АҚШ доллари	21,15	10,00	48
169.	Чили	АҚШ доллари	25,05	11,70	90
170.	Швейцария	Франки	70,42	32,95	165
171.	Швеция	Кронаси	204,50	95,50	975
172.	Шри Ланка	Шв. франки	43,50	20,00	48
173.	Эквадор	АҚШ доллари	23,10	10,80	60
174.	Экваториал Гвинея	АҚШ доллари	30,60	14,30	22
175.	Эфиопия	Олмоння маркаси	75,00	35,00	73
176.	Югославия	Олмоння маркаси	57,00	27,00	120
177.	Жанубий Корея	АҚШ доллари	40,50	19,00	135
178.	ЖАР	АҚШ доллари	27,37	12,80	45
179.	Ямайка	АҚШ доллари	29,85	13,95	97
180.	Япония	Йенаси	10725	5000	22500
181.	Литва	АҚШ доллари	15,00	—	30
182.	Латвия	АҚШ доллари	15,00	—	30
183.	Эстония	АҚШ доллари	15,00	—	30
184.	Украина	АҚШ доллари	5,00	—	10

муассаса ва ташкилотларнинг хизмат сафарлари учун белгиланган сметалари дойрасида амалга оширилиши белгиланган:

Изоҳ: Хизмат сафарлари харажатлари учун маблағлар хизмат сафарига борилаётган мамлакат валюта-сида берилиши лозим. Ваколатли банкда хизмат сафа-рига борилаётган мамлакатнинг валютаси бўлмаган тақдирда, хизмат сафари харажатлари эркин алмаш-тириладиган валютада берилади.

Белгиланган тартибга кўра, МДХ мамлакатлари ва-лютасида корхона ва ташкилотларга хизмат сафарла-ри харажатлари учун маблағлар, тақдим этилган хара-

№ т/б	Мамлакат	Чет эл валюта- сида суткалик харажатлар нормалари	Турар жой ижа- раси бўйича ха- ражатларни тў- лашнинг энг кўп нормаси
1.	Озарбайжон	10	50 гача
2.	Арманистон	10	50 гача
3.	Беларусь	10	50 гача
4.	Грузия	10	50 гача
5.	Қозоғистон	10	50 гача
6.	Қирғизистон	10	50 гача
7.	Молдова	10	50 гача
8.	Россия Федерацияси	10	50 гача
9.	Тожикистон	10	50 гача
10.	Туркменистон	10	50 гача
11.	Украина	10	50 гача
12.	Эстония	15	50 гача
13.	Латвия	15	50 гача
14.	Литва	15	50 гача

жатлар режалари (сметалар) ва ҳисоблар асосида тегишли ресурслар мавжуд бўлган ҳолда ваколатли банкларда сотиш йўли билан берилади.

Сотиб олиш Марказий банкнинг шу операцияни ўтказиш кунда белгиланган расмий курси бўйича банкнинг комиссиясиз тўловларини тўлаш йўли билан амалга оширилади. Бу маблағлар уларни сотиб олган ташкилот (корхонанинг) мулки ҳисобланади ва ушбу валютадан мақсадга мувофиқ равишда фойдаланиш учун жавобгарлик раҳбар зиммасига юклатилади.

Фойдаланилмай қолган (меъёрдан ортиқча ишлатиб юборилган ва ҳужжатлар билан тасдиқланмаган) хизмат сафари харажатларини қайтариш раҳбарнинг қарорига кура миллий валюта — сумларда, корхонанинг шу валютани сотиб олган курси бўйича амалга оширилиши мумкин.

(Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг 54-сонли, Марказий банкнинг 16—04—38-сонли 1995 йил 6 майдаги хати).

Пул-кредит сиёсати бўйича Республика комиссиясининг 1996 йил 31 октябрдаги қарори билан тасдиқланган тартибга мувофиқ, чет элга хизмат сафарига кетаётган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари марказлаштирилган тартибда мадад бериладиган валюта

алмаштириш шохобчаларида нақд сўмларни эркин алмаштириладиган валютага алмаштириш ҳуқуқига эгадирлар.

Нақд сўмларни эркин алмаштириладиган валютага алмаштириш тегишли тасдиқловчи ҳужжатлар тақдим этилган ҳолда амалга оширилади.

Бундай харажатлар жумласига қуйидагилар киради:

— расмий тартибда қайд этилган хизмат сафари ҳужжатлари;

— Мустақил Ҳамдўстлик Давлатларидан бошқа жойга хизмат сафарига кетаётганлар учун эса — чет эл элчихонасининг визаси;

— темир йўл ёки авиация чипталари.

Пул алмаштирилганда темир йўл ёки авиация чипталари алмаштириш шохобчасининг тамғаси билан тасдиқланади ва сотилган валюта суммаси кўрсатилади.

Амалдаги қонунчилик чет элга хизмат сафарига кетаётган ва чет элдан хизмат сафаридан қайтаётган ходимларга имтиёзлар ва кафолатлар бериш тартибини белгиллаган.

Жумладан, корхона, муассаса ва ташкилотлар томонидан хизмат ишлари бўйича чет элга юборилаётган фуқароларга хизмат паспортлари, шунингдек, хорижий паспорт расмийлаштирилаётганда давлат божи шу корхона, муассаса ва ташкилотлар томонидан тўланади.

Чет элга хизмат сафарига юборилган ходимлар билан бирга уларнинг хотинлари ва болалари бутун хизмат сафари муддатига кетаётган бўлсалар, давлат божи хизмат сафарига юборилганларнинг ўзидан олинган тартиб ва миқдорларда ундирилади. Оила аъзолари чет элга хизмат сафарига юборилган ходимнинг олдига оддий тартибда меҳмонга бораётганларида бож умумий асосларда ундирилади.

(Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг 44-сонли, Давлат Бош солиқ бошқармасининг 3-сонли 1993 йил 28 июндаги «Давлат божи тўғрисида»ги йўриқ-номасининг 60-банди).

Ўзбекистон Республикаси фуқаролари узоқ, 6 ойдан ортиқ муддатли хизмат сафарларидан қайтаётганларида ва шахсий мулклари республика ҳудудига олиб кираётганда белгиланган йиғимлар ундирилмайди.

(Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг 54-сонли, Бош божхона бошқармасининг 1/1—111-сонли 1996 йил 27 августдаги «Ўзбекистон Республикаси ҳу-

дудига жисмоний шахслар томонидан товарларни олиб кирганлик учун йиғимларни бюджетга ундириш ва тўлаш тартиби» ҳақидаги хати).

3 ойгача бўлган муддатга хизмат сафари билан республикага кираётган ва чиқаётган жисмоний шахсларга умумий суммада 100 АҚШ долларига тенг миқдордаги шахсий фойдаланишда бўлган буюмларни бож тўловларисиз олиб чиқиш ва олиб киришга рухсат этилади. Буюмлар суммаси Ўзбекистон Республикаси Марказий банки томонидан келиш ва кетиш кунда белгиланган валюта курси бўйича ҳисоблаб чиқарилади.

3 ойдан ортиқ муддатга узоқ муддатли хизмат сафарларига ва доимий яшаш учун Ўзбекистон Республикасига кираётган ва ундан кетаётган жисмоний шахсларга, бож тўловларига тортилмайдиган шахсий фойдаланишда бўлган буюмларни олиб кириш ва олиб чиқиш меъёрлари 50 фоизга қўпайтирилади.

(Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг 87-сонли, Давлат солиқ қўмитасининг 69-сонли 1995 йил 22 августдаги «Жисмоний шахслар томонидан шахсий фойдаланишдаги буюмлар (мол-мулк)ни бож тўловларисиз олиб кириш ва олиб чиқишнинг муваққат меъёрлари» тўғрисидаги хати).

ХИЗМАТ САФАРИ МУДДАТЛАРИ ВА УЛАРНИ УЗАЙТИРИШ ТАРТИБИ

Ходимларнинг хизмат сафарлари муддатлари корхона раҳбари томонидан белгиланади, аммо унинг муддати йўлда юриш вақтини ҳисобга олмаган ҳолда 40 кундан ошмаслиги лозим.

Тафтиш ва текширувларни ўтказиш учун хизмат сафарига юборилаётган ходимларга ҳам шу тартиб жорий этилган.

Хизмат сафари муддати алоҳида ҳолларда хизмат сафарига юборган корхона раҳбарининг ёзма рухсати билан узайтирилиши мумкин.

Хизмат сафари муддати узайтирилганда, ходимга тегишли компенсация тўловлари ва хизмат сафари харажатларини ҳисоблаб чиқиш учун корхона раҳбари томонидан буйруқ берилади:

Б У Й Р У Қ

сонли.

200__ йил «__» _____ шаҳри

(фамилияси, исми)

(касби, лавозим, вазифаси)

200__ йил «__» _____ дан _____ шаҳрига

_____ кун муддатга хизмат сафарига юборилганлиги, белгиланган муддатда топшириқни бажаришга улгурмаганлиги ҳисобга олиниб, хизмат сафари муддати _____ кунга, 200__ йилнинг «__» _____ кунигача узайтирилсин.

Асос: _____ нинг изоҳномаси (ахборот-номаси).

Корхона раҳбари:

имзо

(фамилияси, исми)

Хизмат сафари муддатини узайтиришда, корхона раҳбари ходим томонидан белгиланган муддат ичида хизмат топшириғини бажаришга улгурмаганлиги келтириб чиқарган сабабларни ўрганиб чиқиши ва ҳақиқатда хизмат сафари муддати тугагандан кейин ҳам хизмат сафарига борилган жойда ёки йўлда қолишга эҳтиёж бўлган ёки бўлмаганлигини аниқлаши лозим.

Қурилиш-монтаж ишларини бажариш учун юбориллаётган раҳбарлар, ишчилар ва мутахассисларнинг хизмат сафарлари муддати бир йилдан ошмаслиги лозим.

Хизмат сафарининг муддати хизмат сафари гувоҳномаси берилган ёки хизмат сафарига юбориш ҳақидаги буйруқда кўрсатилган жўнаш кунидан қатъи назар ҳисоблаб чиқилади. Хизмат сафари муддати ҳақиқатда кетиш кунидан то келиш кунигача бўлган кунлар сонига қараб белгиланади.

Хизмат сафарига жўнаш куни бўлиб, ходимнинг доимий иш жойидаги транспорт воситасининг соат 24 гача жўнаш куни ҳисобланади, жўнаш вақтини чиптадаги белгилар ёки транспорт воситалари қатнови жадвалига қараб аниқлаш мумкин.

Хизмат сафарининг тугаш куни бўлиб, ходимнинг доимий иш жойига транспорт воситасининг келиш куни ҳисобланади.

Агар бекат ёки тайёрагоҳ шу корхона жойлашган жойдан ташқарида жойлашган бўлса, бекат ёки тайёрагоҳга етиб бориш учун зарур бўлган вақт ҳисобга олинади. Худди шу тартибда ходимнинг доимий иш жойига келиш куни аниқланади.

Хизмат сафарига жўнаш куни ва хизмат сафаридан қайтиш куни ишга келиш ёки келмаслик масаласи иш берувчи билан келишилган ҳолда ҳал этилади.

ХИЗМАТ САФАРИГА ЮБОРИЛГАН ХОДИМЛАРГА КАФОЛАТЛАР, КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 171-моддасига кўра, хизмат сафарида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда қуйидагилар тўланиши лозим:

— йўл кира харажатлари;

— доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;

— ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.

Агар ходим атайлаб дам олиш ёки байрам куни иш-ни бажариш учун хизмат сафарига юборилган бўлса, бу кунларда ишлаганлик учун компенсация амалдаги қонунчиликка мувофиқ амалга оширилади.

Агар иш берувчи фармойишига кўра ходим дам олиш куни хизмат сафарига кетаётган бўлса, хизмат сафаридан қайтгандан сўнг белгиланган тартибда унга бошқа дам олиш куни берилади.

Хизмат сафарига юборилган ходим вақтинчалик меҳнатга қобилиятсиз бўлиб қолган тақдирда унга умумий асосларда уй-жой ижараси бўйича харажатлар қопланади (хизмат сафаридаги ходим стационар даво-ланишда бўлган ҳоллар бундан мустасно) ва касаллиги натижасида юклатилган хизмат вазифаларини бажариш имкониятига эга бўлмаган, лекин икки ойдан ортиқ булмаган муддатга суткалик тўловлар тўланади.

Хизмат сафарига юборилган ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлиги, шунингдек, соғлиги ҳолатига кўра доимий иш жойига қайтиб келиш имкониятига эга эмаслиги белгиланган тартибда гувоҳлантирилган бўлиши лозим.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик вақти учун хизмат сафарига юборилган ходимга умумий асосларда

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тўланади. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик кунлари хизмат сафари муддатига қўшилмайди.

Хизмат сафарига юборилган ходимнинг иш жойи (вазифаси), ўртача иш ҳақи (мансаб маоши ёки ставкasi) хизмат сафари муддатида, шу жумладан йўлда бўлиш вақтида ҳам сақланиб қолади.

Ўзбекистон Республикасининг меҳнат қонунчилигига мувофиқ, иш берувчи ходимнинг соғлиғига етказилган зарар учун моддий жавобгардир. Меҳнатда майиб-мажруҳ бўлиш оқибатида келиб чиққан қўшимча харажатлар жабрланган ходимга қопланиши лозим.

Жабрланувчининг санаторий ёки курортда даволанишига муҳтожлиги ҳақида тиббий хулоса мавжуд бўлган ҳолда, унга ҳар йиллик таътилдан ташқари даволаниш учун таътил берилади. Жабрланувчининг ва унга ҳамроҳ бўлган шахснинг йўлқира харажатларини тулаш миқдори хизмат сафарлари ҳақидаги норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

(Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 1 февралдаги 48-сонли қарори).

ХИЗМАТ САФАРЛАРИ БИЛАН БОҒЛИҚ МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

Ходим билан иш берувчи орасида асосан хизмат сафарлари билан боғлиқ қуйидаги масалалар бўйича меҳнат низолари ва келишмовчиликлар келиб чиқиши мумкин:

- а) хизмат сафарига юбориш юзасидан;
- б) хизмат сафаридаги харажатлар миқдори юзасидан;
- в) ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш юзасидан;
- г) интизомий жазо чораларини қўллаш юзасидан;
- д) хизмат сафари харажатларини ўз вақтида тўла-маслик юзасидан.

Меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг XV-бобида белгилаб берилган.

Якка меҳнат низолари:

меҳнат низолари комиссиялари томонидан;

туман (шаҳар) судлари томонидан кўриб чиқилади.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат қилишга ҳақлидир.

Меҳнат низолари комиссияси — ходим билан иш берувчи орасидаги келишмовчиликларни бевосита музокаралар йўли билан ҳал этиш имконияти қолмаганда низоини ҳал қилувчи органдир.

Меҳнат низолари комиссияси меҳнат низосини ариза берилган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт. Комиссиянинг пул ундириш талабларига оид қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Хизмат сафари юзасидан компенсацияларни тулаш билан боғлиқ низолар меҳнат низолари комиссияси томонидан ҳал этилади.

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори бу қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин ўч кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак. Иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, меҳнат низолари томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади. Меҳнат низолари комиссияси берган ва олингандан кейин кўпи билан ўч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этилган гувоҳнома асосида суд ижросини меҳнат низолари комиссиясининг қарорини мажбурий тарзда ижро эттиради.

Ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган тақдирда меҳнат низоси бевосита туман (шаҳар) судида кўриб чиқилади.

Иш берувчи компенсация пулини ундиришга доир ходимнинг талабларини ҳеч қандай муҳлат билан чекламай, ҳамма вақт қондиришга ҳақлидир.

ХИЗМАТ САФАРЛАРИ (КОМАНДИРОВКАЛАР)НИ ТАРТИБГА СОЛУВЧИ МЕЎБЕРИЙ ҲУЖЖАТЛАР

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси 170, 171, 198, 207, 208, 228, 238-моддалар.

1. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Меҳнат вазирлигининг 1993 йил 19 апрелдаги 28 497/-1-01-сонли «МДХ чегарасидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги» йўриқномаси.

2. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1992 йил 17 ноябрдаги 11/30-сонли қарори билан тасдиқ-

ланган «Фаолият тури ва мулкчилик шаклидан қатъи назар корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда доимий иши йўлда ўтадиган ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларга устамалар тўлаш ҳақида»ги Низом.

3. Ўзбекистон Республикасининг «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги қонунининг 15-моддаси).

4. Ўзбекистон Республикасида нақд пулсиз ҳисобкитоб қилиш ҳақида»ги 27 июнь 1998 йилдаги 60-сонли Низом.

5. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 1 февралдаги 34-ф сонли Фармойиши).

6. Ўзбекистон Республикасининг 1993 йил 7 майдаги «Умумий фойдаланишдаги ҳаво, темир йўл, ички сув ва автомобиль транспорти йўловчиларининг мажбурий шахсий давлат суғуртаси тўғрисида»ги қонуни.

7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1993 йил 16 августдаги 287-ф сонли Фармойиши.

8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 11 майдаги 249-сонли қарори).

9. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг 1996 йил 12 январдаги Ўзбекистон Республикасидан ташқарига хизмат сафарлари учун хизмат сафарлари харажатларига маблағ бериш тартиби».

10. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ва Меҳнат вазирлигининг 1994 йил 27 июндаги 64 482/03-1-сонли хати.

11. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг Ўзбекистон Республикаси Ташқи ишлар вазирлиги билан келишилган ҳолда тасдиқлаган 1993 йил 30 ноябрдаги «Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташкилотлар ходимларини хорижий давлатларга хизмат сафарига юборишда чет эл валютаси ҳисобида хизмат сафарлари харажатлари нормалари».

12. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг 54-сонли, Марказий банкнинг 16-04-38-сонли 1995 йил 6 майдаги хати.

13. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг 44-сонли, Давлат Бош солиқ бошқармасининг 31-сонли 1993 йил 28 июндаги «Давлат божи тўғрисида»ги йўриқномасининг 60-банди.

14. Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлигининг 54-сонли, Бош божхона бошқармасининг 1/1-111-сонли

1996 йил 27 августдаги «Ўзбекистон Республикаси ҳудудига жисмоний шахслар томонидан товарларни олиб кирганлик учун йиғимларни бюджетга ундириш ва тўлаш тартиби» ҳақидаги хати.

15. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 1 февралдаги 48-сонли қарори).

Қ А Р О Р И

1997 йил 11 март

№ 133

Тошкент шаҳри

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга киритиш тартиби тўғрисида» 1995 йил 21 декабрдаги 162-1-сон қарорини бажариш юзасидан Вазирлар Маҳкамаси қ а р о р қ и л а д и:

1. Қуйидагилар тасдиқлансин:

меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялар ҳамда ходимлар билан тузиладиган меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий шакли 1, 2-иловаларга мувофиқ;

қариндош-уруғларнинг бирга ишлашларини чеклаш тўғрисидаги қоидалардан истисноларга йўл қўйилиши мумкин бўлган давлат корхоналари ходимларининг рўйхати 3-иловага мувофиқ;

қисқартирилган иш куни белгиланадиган алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар рўйхати 4-иловага мувофиқ;

ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши билан боғлиқ кафолатли тўловларни тўлаш тартиби 5-иловага мувофиқ;

ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби 6-иловага мувофиқ;

ижодий таътиллار бериш тартиби ва уларнинг муддати 7-иловага мувофиқ.

2. Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган муддати 8-иловага мувофиқ;

ишнинг алоҳида тусига эга бўлган, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида ишлайдиган ходимлар учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати камида 12 иш куни этиб белгилансин.

3. Ўзбекистон ССР Министрлар Советининг «Қариндош-уруғларнинг хизматчи сифатида бирга ишлашларини чеклаш туғрисидаги қоидадан истиснолар ҳақида» 1992 йил 29 декабрдаги 565-сон қарори ўз кучини йўқотган деб ҳисоблансин.

4. Мазкур қарорнинг бажарилишини назорат қилиш Ўзбекистон Республикаси Бош вазирининг ўринбосари Б. С. Ҳамидов зиммасига юклансин.

Ўзбекистон Республикасининг
Бош вазири

У. СУЛТОНОВ

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил
11 мартдаги 133-сон қарорига
1-ИЛОВА

Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан

ТАВСИЯЛАР

I. Умумий қисм

Мазкур тавсиялар ва меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий шакли мулкчиликнинг барча шаклларидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларга (кейинги ўринларда — иш берувчи деб аталадилар) ва ходимларга меҳнат шартномалари (контрактлар) тузишда амалий ёрдам бериш мақсадида ишлаб чиқилган.

Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) доимий ишловчи (номуайян муддатга ишга қабул қилинадиган) ходимлар билан ҳам, муддатли меҳнат шартномаси асосида (беш йилгача бўлган муддатга, вақтинчалик ва мавсумий ходимлар билан муайян ишни бажариш вақти учун) ишга қабул қилинадиган ходимлар билан ҳам асосий иш жойи бўйича ва ўриндошлик асосида ишловчи ходимлар, касаначилар ва бошқалар билан тузилади. Муддатли меҳнат шартномаси (контракт) меҳнат муносабатлари номуайян муддатга белгиланиши мумкин бўлмаган ҳолларда:

бўлажак ишнинг хусусиятини;

уни бажариш шартларини;

ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган ҳолда;

қонунда бевосита назарда тутилган ҳолларда тузилади.

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

II. Меҳнат шартномаси (контракт) томонлари

Қуйидагилар меҳнат шартномаси (контракт) томонлари ҳисобланадилар:

иш берувчи — корхона, шу жумладан, уларнинг раҳбарлари номидан корхонанинг алоҳида таркибий бўлинмалари, мулкдор айни вақтда уларнинг раҳбари ҳисобланадиган хусусий корхоналар, қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда ўн саккиз ёшга тўлган алоҳида шахслар;

ходим — ўн олти ёшга тўлган Ўзбекистон Республикаси фуқароси, шунингдек, хорижий фуқаролар ва фуқаролиги бўлмаган шахслар (бошқа ҳолларда ота-онасидан бирининг ёки унинг ўрнини босувчи шахснинг ёзма розилиги билан қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда ўн тўрт ва ўн беш ёшдан).

III. Меҳнат шартномаси (контракт)нинг зарур шартлари

Қуйидагилар меҳнат шартномаси (контракт)нинг зарур шартлари ҳисобланади;

иш жойи — ходим ишга қабул қилинаётган корхона, муассаса, ташкилот (унинг таркибий бўлинмаси)нинг номи;

меҳнат функцияси — мазмуни лавозим йўриқномалари, малака мажбуриятлари ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланадиган муайян мутахассислик, малака ёхуд лавозим бўйича иш (раҳбарлар, мутахассислар ва хизматчиларнинг ҳамда бошқаларнинг ягона тариф-малака маълумотномаси, малака маълумотномаларига мувофиқ);

иш бошланадиган кун — қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси имзоланган пайтдан бошлаб кучга киради, агар ишнинг бошланиши санаси қайд этилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш кунидан (сменадан) кечикмай ишга тушиши керак;

меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори ва бошқа шартлар. Меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори томонларнинг келишуви-

га кўра белгиланади ва қонун ҳужжатлари билан белгиланган энг кам иш ҳақи миқдоридан кам бўлиши ва энг кўп миқдор билан чегараланиши мумкин эмас;

қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда айрим меҳнат шартномалари (контрактлар)ни тузишда зарур шартлар рўйхати кенгайтирилиши мумкин. Масалан, муддатли меҳнат шартномаси (контракт) тузишда ишнинг бошланиши санасигина эмас, балки унинг тамом бўлиши санаси ҳам қайд этилади. Ходимни муайян ишни бажариш даврига ишга қабул қилишда ходим амалга ошириши учун қабул қилинаётган аниқ иш кўрсатилади. Уриндошлар билан меҳнат шартномаси (контракт) тузишда қонун ҳужжатлари билан назарда тутилган энг кўп муддат доирасида кундалик ишнинг аниқ муддати белгиланади.

IV. Меҳнат шартномаси (контракт)нинг қўшимча шартлари

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

Қўшимча шартларга қуйидагилар киритилса бўлади. Ходимга меҳнат шартномаси билан белгиланган ҳолда ЯТММ ва ММда назарда тутилган қўшимча меҳнат мажбуриятлари юклаш;

бир неча касбда ишлаш тартиби ва шартлари кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномаси (контракт)нинг мустақил шarti сифатида бир неча касб (лавозим)да ишлаш;

агар ходим синов муддати билан ишга қабул қилинаётган бўлса, синовнинг аниқ муддати (қачондан қачонгача);

ходимнинг юқори малакаси, агар бу амалдаги қонун ҳужжатларида, жамоа шартномасида (барча даражадаги битимларда) ёки корхона, ташкилот, муассасада амал қилувчи бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда мураккаброқ ишларни бажариш билан боғлиқ бўлган меҳнатга ҳақ тўлаш (тариф ставка-

лари, лавозим маошлари, қўшимча ҳақлар, устамалар, мукофотлар ва бошқа хилдаги тақдирлашнинг юқори-роқ миқдорларини якка тартибда белгилаш;

ходим учун белгиланган иш вақти режими (тўлиқ-сиз иш куни, тўлиқсиз иш ҳафтаси, қисқартирилган иш вақти, соатбай иш, иш кунининг бошланиши, тамом бўлиши ва бошқалар);

қўшимча (ҳақи тўланадиган ва ҳақи тўланмайдиган) дам олиш кунлари, таътиллار бериш;

ижтимоий-маиший тусдаги шароитлар (болалар боғ-часида ўрин, санаторий-курортда даволанишга йўллан-ма таъминланиши, транспорт хизмати, марказлашти-рилган тартибда озик-овқат маҳсулотлари билан таъ-минлаш, уй-жой бериш ва бошқалар);

муддатли меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда муддатидан олдин бекор қи-линганди неустойка тўлаш.

Ходимларнинг алоҳида тоифалари учун шартнома-нинг қўшимча шартлари: пул ёки товар бойликларга хизмат кўрсатувчи шахслар учун тўлиқ моддий жавоб-гарлик шarti; корхона раҳбарлари учун меҳнат шарт-номасини тўхтатишнинг қонунчиликда назарда тутил-маган қўшимча асослари ва ҳ. з.

V. Меҳнат шартномаси (контракт)ни расмийлаштириш

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

Шартнома (контракт)да томонларнинг манзиллари кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси (контракт) сана кўрсатилган ҳолда имзолар билан тасдиқланади. Корхона, муассаса, ташкилот ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган мансаб-дор шахснинг имзосини гербли муҳр билан тасдиқлайди (гербли муҳр бўлмаган тақдирда имзонинг ҳақиқийли-ги ва ваколатлилигини тасдиқловчи бошқа муҳр билан тасдиқланади).

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

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

VI. Меҳнат шартномаси (контракт) шартларининг ҳақиқий эмаслиги

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

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

меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асослари, қонун йўл қўядиган ҳоллар бундан мустасно; қонун ҳужжатлари билан назарда тутилмаган интизомий жазолар белгилаш;

синов муддатини Меҳнат кодекси билан белгиланган энг юқори муддатдан ортиқча белгилаш;

ўриндошлик асосида ишлашга қўшимча чеклашлар жорий қилиш;

қонунда назарда тутилганидан ортиқча иш вақти муддати белгилаш;

ходимлар учун қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган ҳолларда моддий жавобгарлик жорий этиш.

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил
11 мартдаги 133-сон қарорига
2-ИЛОВА

Меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий шакли -сон МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ (КОНТРАКТ)

_____ шахри 200__ „__“ _____

1. Корхона (мулкчилигининг барча шаклларидаги ташкилот, муассаса, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари

_____ (тўлиқ номи)

_____ (фамилияси, исми ва отасининг исми тўлиқ)

номидан, кейинги ўринларда «Иш берувчи» деб аталади ва фуқаро (Ўзбекистон Республикаси фуқаролиги бўл-

маган шахс ҳам бўлиши мумкин) _____

(фамилияси, исми ва отасининг исми тулиқ)

кейинги ўринларда «Ходим» деб аталади, мазкур шартномани қуйидагилар ҳақида туздик:

2. Ходим _____
(фамилияси, исми ва отасининг исми)

(корхона таркибий бўлинмаси, цех, бўлим, участка, лаборатория
ва шу кабиларнинг номи)

касби бўйича _____
(ЯТММ бўйича касб, лавозимининг тулиқ номи, разряд,
малака гонфаси)

лавозимига ишга қабул қилинади.

3. Шартнома _____ ҳисобланади.
(асосий иш бўйича, ўриндошлик бўйича ва қонун
ҳужжатларига мувофиқ бошқа шартнома)

4. Шартнома муддати _____
(помуайян муддатга, 5 йилдан ортиқ бўлмаган муайян
муддатга, муайян ишни бажариш вақтига ва унинг номи)

5. Шартнома бўйича ишлаш

бошланиши _____

тамом бўлиши _____

6. Синов муддати _____
(синовсиз, синов муддати)

7. Ходимнинг мажбуриятлари:

а) меҳнат ва технология интизоми (ички меҳнат тартиби қоидалари, уставлар ва интизом туғрисидаги қоидалар)га риоя қилиш;

б) иш берувчининг қонуний фармойишларини бажариш;

в) меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиш;

г) лавозим йўриқномаларига риоя қилиш;

д) ЯТММ, ММ билан назарда тутилган малака мажбуриятларига риоя қилиш;

е) қонун ҳужжатлари ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя қилиш;

ж) жамоа шартномаси шартларига риоя қилиш;

з) ходим томонидан қабул қилинадиган бошқа мажбуриятлар.

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

8. Иш берувчининг мажбуриятлари:

а) ходимнинг меҳнатини ташкил этиш, ходимни Меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси қоидалари, лавозим йўриқномалари, жамоа шартномаси ҳамда бошқа норматив ва маҳаллий ҳужжатлар билан таништириш;

б) меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаш;

в) иш ҳақини ўз вақтида тўлаш;

г) хавфсиз ва самарали меҳнат қилиш учун шарт-шароитлар яратиш, ходимни ўқитиш, унга меҳнатнинг хавфсиз шарт-шароити тўғрисида йўл-йўриқ бериш;

д) иш жойини меҳнатни муҳофаза қилиш ва хавфсизлик техникаси қоидаларига мувофиқ жиҳозлаш;

е) қонун ҳужжатларига ва бошқа норматив ҳужжатларга риоя қилиш;

ж) жамоа шартномаси шартларига риоя қилиш;

з) иш берувчи томонидан қабул қилинадиган бошқа мажбуриятлар:

9. Иш куни режими

(тўлиқсиз иш куни, тўлиқсиз иш ҳафтаси, қисқартирилган иш вақти, соатбай иш, иш кунининг бошланиши, тамом бўлиши ва бошқалар)

10. Меҳнат ҳақи тўлаш.

Ходимга қуйидагича ҳақ тўлаш белгиланади:

а)

(тўлов тури ва унинг аниқ суммадаги ёки ЯТС разряди

кўрсатилган ҳолдаги ёхуд тушумдан олинган фондлардаги миқдори)

б) амалдаги қонун ҳужжатларига ва норматив ҳужжатларга мувофиқ меҳнат шартлари билан боғлиқ бўлган қўшимча ҳақ, устама компенсациялар қуйидаги миқдорларда:

_____	_____
(қўшимча ҳақ, устама, компенсациялар номи)	(уларнинг миқдори)
_____	_____
_____	_____

в) жамоа шартномаси шартлари билан назарда тутилган, шунингдек, берилган (мавжуд) ҳуқуқлар ва маблағлар доирасида раҳбар томонидан белгиланган қўшимча ҳақ, устама, мукофот, тақдирлашлар ва рағбатлантирувчи турдаги бошқа туловлар;

_____	_____
(қўшимча ҳақ, устама, мукофотлар номи)	(уларнинг миқдори)
_____	_____
_____	_____

11. Ходимга:

а) асосий таътил (меҳнат таътили) _____ иш кунидан;

б) қўшимча таътил _____ иш кунидан иборат
(номи)
бўлган ҳақ тўланадиган йиллик таътил белгиланади.

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

Томонларнинг манзиллари
ва имзолари:
Ходим:

Иш берувчи:

Манзили: _____

Манзили: _____

(сана, имзо)

(сана, имзо, муҳр)

Давлат акционерлик корхоналарининг Ўзбекистон
Республикаси Меҳнат кодексининг 79-моддасида
назарда тутилган қариндош-уруғларнинг, агар уларнинг
хизматлари улардан бирининг бошқасига бевосита
бўйсунishi ёки назорати остида бўлиши билан боғлиқ
бўлса, бирга хизмат қилишларини чеклаш
қоидаларидан истисно этилиши мумкин бўлган
ходимлари

Р Ў Й Х А Т И

1. Хориждаги дипломатик хизмат ходимлари.
2. Давлат қишлоқ хўжалиги корхоналари ва ташкилотлари, шунингдек қишлоқ жойлардаги қишлоқ хўжалиги бўйича илмий-тадқиқот муассасаларида ишловчи қишлоқ хўжалиги мутахассислари.
3. Темир йўл транспортининг линия корхоналари ходимлари, шунингдек, «Ўзбекистон темир йўллари» давлат-акционерлик компаниясининг йўл, қурилиш-монтаж ва темир йўлларнинг ихтисослаштирилган трестларининг қурилиш-монтаж ва кўприксозлик поездлари, механизациялашган колонналари ва бошқа ҳаракатланувчи тузилмаларнинг ходимлари, бу корхона ва ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.
4. Алоқадан фойдаланиш корхоналари ва ташкилотлари ходимлари.
5. Соғлиқни сақлаш даволаш-профилактика ва санитария-профилактика муассасаларининг шифокорлари.
6. Барча ўқув ва тарбия муассасаларидаги педагог ходимлар, ўқитувчилар, библиографлар ва кутубхоначилар.
7. Театрлар, бадий жамоалар ва студияларнинг артистлари, рассомлари ва музикчилари.
8. Илмий муассасалар ходимлари, шунингдек, сейсмик станциялар ходимлари.
9. Гидрометеорология бош бошқармаси тармоқ ташкилотларининг ходимлари.
10. Дала геология экспедициялари, партиялари, отрядлари ва участкалари ходимлари.

11. Қишлоқ жойларда ишлайдиган ўрмон ва сув хўжалиги мутахассислари, халқ таълими ходимлари, тиббиёт ходимлари, маданий-маърифий муассасалар ходимлари.

12. Умумий фойдаланишдаги автомобиль йўллари-дан фойдаланишни амалга оширувчи йўл ташкилотларининг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

13. Қурилиш-монтаж ва кўприксозлик поездлари, механизациялашган колонналар ва бошқа кўчма махсус қурилиш тузилмаларининг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

14. Дарё флоти кемаларининг сузувчи таркиби ходимлари ва дарё транспортдан фойдаланиш корхоналари ва ташкилотлари ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

15. Магистраль трубопроводлар қурилиши ҳамда нефть ва газ конларини тартибга келтиришни амалга оширувчи қурилиш, қурилиш-монтаж ва бошқа ихтисослаштирилган бошқарма ва участкаларнинг ходимлари, бу ташкилотларнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

16. Ҳавза ва кўллардаги балиқчилик хўжаликлари, балиқчилик заводлари, балиқларга увулдириқ сочиш ва уларни ўстириш хўжаликлари ва балиқларни озиклантирадиган жойларнинг ходимлари, бу корхоналарнинг бош бухгалтерлари ва кассирларидан ташқари.

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги қисқартирилган иш куни белгиланадиган ходимлар

РУЙХАТИ

Касб-ҳунар ва лавозимлар	Иш куни муддати, соат*
--------------------------	---------------------------

I. Соғлиқни сақлаш ва ижтимоий таъминот

1. Амбулатория-поликлиника муассасаларининг (поликлиникалар, амбулаториялар, диспансерлар, тиббий хоналар, станциялар, бўлимлар ва хоналар) касалларнинг бутунлай амбулатория қабулида банд бўлган шифокорлари 5,5
2. Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари (ТМЭК) ва тиббий-маслаҳат комиссиялари (ТМК)нинг шифокорлари 5,5
3. Поликлиникаларнинг стоматолог-шифокорлари, тиш шифокорлари ва тиш шифокорлари-протезистлари 5,5
4. Бутун иш вақти давомида 200 ваттдан юқори қувватдаги ультрақисқатўлқинли частотадаги тиббиёт генераторлари (УҚТЧ)да ишлайдиган шифокорлар ва уртача тиббиёт ходимлари 5,5
5. Анестезиология-реанимация бўлимлари (гуруҳлари) ҳамда реанимация ва интенсив терапия палаталарининг шифокори, ўрта ва кичик тиббий ходимлар (шифокор-лаборант ва лаборантдан ташқари) 5,5

II. Халқ таълими, олий ва урта махсус таълим, ходимлари ва педагог ходимлар

6. 1—4-синфлар ўқитувчилари, мактаблар, барча тур ва номдаги мактаб-интернатларнинг ўқитувчи-логопедлари, ўқитувчи-дефектологлари; гимназиялар, лицейларнинг ўқитувчилари, логопедлик хоналари мудирлари 14**
7. Барча тур ва номдаги мактаблар ва мактаб-интернатларнинг 5—11 (12-синфлари ўқитувчилари, гимназиялар, лицейлар, мактаблараро

*) Беш кунлик иш ҳафтасида ҳисобланаётган давр (ҳафта, ой, йил) учун иш вақти меъёри сақланади.

**) Иш ҳафтаси муддати, соатларда.

- уқув ишлаб чиқариш комбинатларининг ўқитувчилари; ўрта ҳунар-техника билим юр்தларининг умумтаълим фанлари ўқитувчилари
8. Ҳунар-техника таълими уқув юр்தларининг ўқитувчилари
 9. Ўрта махсус уқув юр்தлари, коллежлар, техникумларининг барча ихтисосликлари ўқитувчилари
 10. Педагогика билим юр்தлари, курслари ўқитувчилари; тўғарақлар, секциялар, студиялар ва дарсдан ташқари ва мактабдан ташқари ишларнинг бошқа шакллари раҳбарлари; чет тили, стенография, машинкада ёзиш курслари ўқитувчилари; мактаблараро компьютер марказлари ўқитувчилари; ўқитиш муддати беш йил бўлган умумий мусиқий, бадний, хореография таълими мактабларининг 3—5-синфлари ўқитувчилари; ўқитиш муддати етти йил бўлган санъат мактаблари (болалар мусиқий ва бадний, хореография ва бошқа мактаблар)нинг 5—7-синфлари ўқитувчилари; мусиқий ва бадний ўрта мактаб ва мактаб-интернатлар 1—11-синфларининг махсус фанлар ўқитувчилари; болалар бадний мактаблари ва ўқитиш муддати тўрт йил бўлган умумий бадний таълим мактабларининг 1—4-синфлари ўқитувчилари; соғлиқни сақлаш ва ижтимоий таъминот муассасаларининг ўқитувчилари, ўқитувчи-дефектологлари ва логопедлари; умумтаълим мактабларининг бошланғич синфлари ва мактабгача тарбия муассасаларидаги чет тили бўйича машғулотлар гуруҳлари ўқитувчилари
 11. Эшигиш хоналарининг ўқитувчи-дефектологлари, муассаса ходимлари рўйхатида болалар гуруҳига бу лавозим кўзда тутилган мактаб-интернатларининг ўқитувчи-логопедлари ва ўқитувчи дефектологлари; яслилар, болалар боғчалари ҳамда барча тур ва номдаги болалар уйлариининг ўқитувчи-дефектологлари ва ўқитувчи-логопедлари; ўқитиш муддати беш йил бўлган умумий мусиқа, бадний, хореография таълими мактабларининг 1—2-синфлари ўқитувчилари; ўқитиш муддати етти йил бўлган болалар мусиқа, бадний, хореография мактаблари, 1—4-синфларининг ўқитувчилари; мусиқа раҳбарлари; болалар уйлариининг логопедлари; концертмейстерлар, аккомпаниаторлар ва маданият ташкилотчилари

16**
йилнга
640 соат

йилнга
720 соат

18**

24**

- | | |
|--|------|
| 12. Жисмоний ёки ақлий ривожланишда камчили-
ги бўлган болалар ва усмирлар учун махсус
уқув-тарбия муассасаларининг тарбиячилари | 25** |
| 13. Барча тур ва номдаги мактаб-интернатлар ва
болалар уйлариининг, махсус ҳунар-техника
билим юртларининг катта тарбиячилари; мак-
таблар ҳузуридаги интернатлар, мактаб-ин-
тернатлар, барча тур ва номдаги болалар уй-
лари, кунин узайтирилган мактаб (гуруҳ)лар
ва мусиқий тарбияланувчилар мактаблари,
санаторий-урмон мактаблари, алоҳида тарбия-
га муҳтож болалар ва усмирлар учун махсус
мактаблар, соғлиқни сақлаш муассасалари,
войга етмаганлар учун қабул қилиш-тарқа-
тиш жойлари, тарбия-меҳнат колониялари,
махсус ҳунар-техника билим юртларининг
тарбиячилари; жисмоний тарбия йўриқчилар-
и эшитини хоналарининг йўриқчилари | 30** |
| 14. Барча тур ва номдаги болалар яслилари ва
мактабгача тарбия муассасалари, болалар уй-
лари, мактабдан ташқари муассасаларининг
катта тарбиячилари, тарбиячилари | 36** |
| 15. Сил касаллигининг оз ва тўхтаётган шакл-
лари билан хасталанган ақлий ривожланишда
камчилиги бўлган ўқувчилар ва тарбияланув-
чилар ҳамда марказий асаб тизими руҳияти
бузилган ҳолда шикастланган болалар учун
уқув тарбия муассасаларининг катта вожа-
тийлари, ёрдамчи тарбиячилари | 36** |
| 16. Олий ўқув юртлари ходимларининг ўқитувчи-
профессорлар таркиби | 36** |

III. Телевидение ва радио эшиттириш

- | | |
|--|---|
| 17. Республика телевидениеси ва радиоэшит-
тириши суҳандони | 6 |
| 18. Вилоят телевидениеси ва радиоэшиттириши
суҳандони | 6 |
| 19. Телевидение ва радиоэшиттиришдаги овоз
режиссёри | 6 |

**Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини
бажаришлари, шунингдек, уларнинг жамият
манфаатларига доир ҳаракатларни амалга
оширишлари билан боглиқ кафолатли тўловларни
бериш**

ТАРТИБИ

Мазкур Тартиб меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатларни тартибга солади, давлат ёки жамоат вазифаларини бажарувчи, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширувчи ходимларга кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбаларини ва уларни беришни белгилайди.

1. Ходимлар томонидан давлат ёки жамият манфаатларига доир бажариладиган вазифалар:
сайлов ҳуқуқини амалга ошириш;
депутатлик вазифаларини бажариш;
тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш;

ҳарбий бурчни бажариш;
суриштирув органларига, терговчи, прокурор ҳузурига, судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, ҳолислар тариқасида (чақириқ бўйича) бориш;

ҳалқ маслаҳатчилари, жамоат айбловчилари ва жамоат ҳимоячилари, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоалари вакиллари сифатида суд мажлисларида, шунингдек, қонун билан назарда тутилган бошқа ҳолларда иштирок этиш.

2. Ходимлар томонидан жамият манфаатлари йўлида қилинадиган ҳаракатлар:

авариялар, габийй офатларнинг оқибатларини тугатиш;

инсон ҳаётини сақлаб қолиш;

қуйиш учун қон топшириш ва бошқа ҳоллар.

3. Давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш вақтида (қонун билан белгиланган ёки тегишли органнинг чақириқ қоғозида, хабарномасида кўрсатилган вақтда) иш берувчи ходимнинг иш жойи (лавозими)ни сақлаган ҳолда уни ишдан озод қилиши шарт.

4. Ходимнинг давлат ёки жамоат вазифаларини ба-

жариши, шунингдек, унинг жамият манфаатларига доир қилаётган ҳаракатлари вақтида ушбу вазифаларни бажариш учун қонун билан белгиланган вақтдаги ёки тегишли орган томонидан берилган маълумотномада кўрсатиб ўтилган муддатдаги лимитга мувофиқ ўртача иш ҳақи сақлаб қолинади.

5. Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, шунингдек, жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилишлари вақтидаги уларнинг ўртача иш ҳақини сақлаб қолиш билан боғлиқ харажатлар;

бюджет ҳисобидан — бюджетдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотлар томонидан;

хўжалик ҳисоби асосида — ҳисобот давридаги амалда ҳисобланган кафолатли туловлар миқдорида солиқ туловлари суммасини камайтириш билан молиявий фаолиятни амалга оширувчи корхоналар ва ташкилотлар томонидан қопланади.

6. Давлат бошқарувни органлари, корпорациялар, концернлар, уюшмалар ва бошқа хўжалик бирлашмалари, бошқарув аппарати, шунингдек, жамоат ташкилотлари ва бирлашмалари молиявий таъминлаш манбаларидан қатъи назар, ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари билан боғлиқ кафолатли туловларни ташкилотларнинг иш ҳақи фонди ҳисобидан амалга оширадilar.

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил
11 мартдаги 133-сон қарсига
6-ИЛОВА

Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш

ТАРТИБИ

1. Таътиллар вақтига ҳақ тўлаш, ишдан бўшашиш нафақасини, ишсизлик нафақасини тўлаш учун ўртача ойлик иш ҳақи биринчи йил ишловчиларга ҳисоблаб чиқариш кундаги тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан келиб чиққан ҳолда уларни ўн иккидан бирга (олти ой тўлиқ ишлаганларга олтидан бирга; етти ой тўлиқ ишлаганларга еттидан бирга ва ҳоказолар), ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқитувчилари учун ҳисоблаш даврида тарификация бўйича белгиланган иш ҳақи ёки лавозим маошидан ошган суммани ўндан бирга оширган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади. Уларга ишбай асосида ишлаб топил-

ган қўшимча иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, иш ҳақиға қўшимча ҳақлар ва ижтимоий суғурта бўйича бадаллар ҳисобланадиган бошқа тўловлар киради.

2. Ёил охирида ортиқча бажарилган соатлар учун ўрта махсус ва ҳунар-техника ўқув юртлари ўқитувчиларига қўшимча ҳақ ушбу соатлар бажарилаётган вақтда амалда бўлган ставкалар бўйича тўланади.

3. Ходимларнинг саломатлигига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлигининг бошқача тарзда шикастланиши иш берувчи томонидан қопланиши учун суммалар ҳисоб-китоби Вазирлар Маҳкамасининг қарори билан тасдиқланган қоидаларга мувофиқ амалга оширилади.

4. Меҳнатга яроқсизлик ҳомиладорлик ва туғиш варақалари бўйича тўловлари (нафақалар ҳисоблаш) ҳисоб-китоби Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги Низомга мувофиқ амалга оширилади.

5. Бошқа барча ҳолларда (1—4-бандларда кўрсатиб ўтилганлардан ташқари) ўртача ойлик иш ҳақи кейинги икки календар ойидаги ўртача ойлик иш ҳақидан келиб чиқиб белгиланади.

6. Ходим меҳнат таътилида бўлганда, давлат ёки жамоат вазифаларини бажариш, икки ойгача бўлган муддатда иш қидириш (меҳнат бўйича маҳаллий орган томонидан берилган маълумотномага мувофиқ уч ой), шунингдек, касаллик даврида тариф ставкалари, лавозим маошлари миқдорлари ошган ҳолларда меҳнатга ҳақ тўлашнинг янги шартларидаги корхоналар, ташкилотлар, муассасаларнинг ишлаган кунларига тўғри келган иш кунларининг амалдаги сони учун тўловлар қайта ҳисобланади.

Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил
11 мартдаги 133-сон қарорига

7-ИЛОВА

Ижодий таътиллار бериш

ТАРТИБИ

Ижодий таътилларнинг муддати

1. Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга муваффақиятли олиб борувчи шахслар

учун илм толибларига номзодлик ва докторлик илмий даражаларини олиш диссертацияларини, шунингдек, дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар қўлёзмаларини тугаллашлари учун муаллифларга шарт-шароитлар яратиш мақсадида асосий иш жойларидаги ўртача ойлик иш ҳақлари ва лавозимлари сақланган ҳолда;

номзодлик диссертациясини ва дарсликлар ҳамда ўқув-услубий қўлланмаларини тугаллашлари учун муаллифларга 3 ойгача;

докторлик диссертациясини тугаллаш учун 6 ойгача бўлган муддатга ижодий таътиллار берилади.

Ижодий таътиллارга ҳақ тўлаш белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш фонди, шунингдек, илмий кадрлар тайёрлаш учун назарда тутиладиган маблағлар доирасида амалга оширилади.

2. Жамоа шартномаларида ёки иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллар органи ўртасидаги битимга кўра мазкур Тартибнинг 1-бандида назарда тутилгандагига қараганда иш берувчининг маблағлари ҳисобига ижодий таътилларнинг муддати узоқроқ муддатга белгиланиши мумкин.

Диссертацияларни тугаллаш учун ижодий таътиллар бериш тартиби

3. Ижодий таътиллар:

давлат олий ўқув юрлари ва илмий-тадқиқот муассасалари ходимларига — ушбу муассасалар Илмий-кенгашнинг тақдимномасига кўра директор (ректор) томонидан;

бошқа давлат корхоналари, ташкилотлари ва муассасалари ходимларига — илм толиби бириктириб қўйилган олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кенгашининг тақдимномасига кўра вазирлик (идора) томонидан берилади.

4. Илмий даражалар олувчи илм толибларига бериладиган ижодий таътиллари расмийлаштириш учун кафедра, шўъба, лаборатория ва шунга ўхшашлар Кенгашга сабаблари кўрсатилган илтимоснома юборади.

5. Ижодий таътил бериш тўғрисидаги тавсиянома илмий ишнинг муҳимлигини, олиб борилган тадқиқотларнинг ҳажмини ва диссертацияни таътил вақтида ту-

галлаш мумкинлигини ҳисобга олган ҳолда Илмий кенгашлар томонидан берилади.

6. Илмий кенгаш тавсияномасида диссертацияни ниҳоясига етказиш учун зарур бўлган таътилни бериш вақти ва муддатлари кўрсатилади.

7. Ижодий таътил олган шахслар, таътил тамом бўлгандан сўнг, қилинган ишлар тўғрисида ҳисобот тақдим этадилар.

Дарсликлар ёки ўқув-услугий қўлланмалар муаллифларига ижодий таътиллار бериш тартиби

8. Давлат олий ўқув юртлари, илмий-тадқиқот муассасалари ходимларига олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасаси Илмий кенгашнинг тавсияномасига кўра дарсликлар ёки ўқув-услугий қўлланмалар ёзишлари учун асосий иш жойларидан ижодий таътил берилади.

9. Иш муаллифлар жамоаси билан ёзиладиган бўлганда ижодий таътил муаллифлар жамоасининг барча аъзолари томонидан тасдиқланган ёзма ҳолдаги аризага кўра муаллифлар жамоаси аъзоларидан бирига берилади.

10. Илмий таътил тамом бўлгандан сўнг муаллиф олий ўқув юрти, илмий-тадқиқот муассасасининг Илмий кенгашига қўлёзма ҳолидаги ишни, асосий иш жойидаги муассаса, корхона, ташкилотнинг раҳбарларига эса ишнинг тугалланганлигини тасдиқловчи ҳужжат топширади.

Яқунловчи қоидалар

1. Нодавлат олий ўқув юртларида, илмий-тадқиқот муассасаларида, корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда ижодий таътиллار бериш ҳамда уларнинг муддати жамоа шартномасида (агар у иш берувчи билан касаба уюшмалари қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллари органи ўртасидаги битимга кўра тузилмаган бўлса) ёхуд мазкур Тартибнинг 3—10-бандларида белгиланган тартибга мувофиқ ходим билан тузилган меҳнат шартномасида белгиланади.

12. Илмий даражалар олувчи илм толибларига, шунингдек, дарсликлар ёки ўқув-услугий қўлланмалар муаллифларига навбатдаги таътиллار, улар ижодий таътиллардан фойдаланганликларидан қатъи назар, қонун билан белгиланган тартибда берилади.

**Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда
банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган
муддати**

т.р	Ишларнинг номи	Иш куни муддати, соат
1	2	3

Рангли ва ноёб металллар рудасини,
шунингдек, олмос хом ашёсини ва плавик
шпагини бойитиш, ниобит (лопарит)
рудасидан ташқари

1. Рентген аппаратида хизмат курсатувчи
лаборант-рентген тузувчи 5

Симоб ишлаб чиқариш

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

Сариқ фосфор ишлаб чиқариш

4. Ишчилар ва муҳандис-техник ходимлар (МТХ),
майдалаш-қуритиш булими ишчилари ва му-
ҳандис-техник ходимларидан ташқари 4

Кальций карбиди ишлаб чиқариш

5. Эритиш аппаратчиси, шихта тайёрловчи,
электродчи, карбид қуювчи, механизация-
лашмаган печлардаги бригадирлар ва смена
МТХлари 5

Никель карбонили ишлаб чиқариш

6. Ишчилар ва смена МТХлари 4

**Гранозан, меркуран, меркурбензол ишлаб
чиқариш**

7. Симобни қабул қилиб олиш амальганмат
тайёрлаш, диэтилсимо, этилмеркурхлорид,
этилмеркурфосфат синтезлаш, аралаштириш,
идишга жойлаш ва бутлаш кўмир регенера-
цияси оқава сувларини тозалаш булимла-
рида бевосита банд бўлган ишчилар ва сме-
на МТХлари 4
8. Санитария қуригидан ўтказувчи дегазаторчи,
чилангар-сантехник 4

1	2	3
---	---	---

**Этил суюқлиги ишлаб чиқариш (асосий
ишлаб чиқариш)**

- | | |
|---|---|
| 9. Ишчилар ва смена МТХлари | 4 |
| 10. Қайтариладиган идишларга ишлов бериш бўлими ишчилари ва смена МТХлари | 4 |
| 11. Цехлардаги ишлаб чиқариш оқава сувлари ва газларнинг тозалаш ҳафта улардан фойдаланиш ишчилари ва смена МТХлари | 4 |

Овқат мақсадлари учун қайта ишланмайдиган балиқ, денгиз ҳайвонлари ва гўшти қайта ишлаш бўйича утилизация цехлари ва бўлимлари

- | | |
|---|---|
| 12. Ўлаксалар ва конфискатларни зарарсизлаштириш, қайта ишлаш билан шуғулланувчи ишчилар ва смена МТХлари | 5 |
|---|---|

Метрополитендан фойдаланиш

(туннелларда фақат тунги вақтларда доимий ишлаш)

Ишчилар:

- | | |
|--|---|
| 13. Темир йул транспорти корхоналари ва метрополитенлар бригадир (бевосита ишловчи) | 5 |
| 14. Эскалаторлар тутқичларини тузатишда банд бўлган резина буюмларнинг вулканизатори ва тузатувчи | 5 |
| 15. Дренажчи | 5 |
| 16. Туннель ишоотлари асбоб-ускуналарига хизмат курсатадиган бўёқчи, сувоқчи, дурадгор, тузатувчи чилангар | 5 |
| 17. Зумиф агрегати машинисти | 5 |
| 18. Ювиш қурилмаси машинисти, компрессор қурилмалари машинисти, компрессор қурилмалари машинисти ёрдамчиси | 5 |
| 19. Мотовоз машинисти, дрежина ҳайдовчиси, уларнинг ва хўжалик поездларида ишловчи уринбосарлари | 5 |
| 20. Пул монёри, стрелкачи | 5 |
| 21. Мармар қопловчи, плита қопловчи, силлиқловчи | 5 |
| 22. Темир йулларни ва суғий ишоотларни кузатиб юривчи, контакт рельсини кузатиб юривчи | 5 |
| 23. Дефектоскоп араваси оператори, йул улчаш оператори ва уларнинг ёрдамчилари | 5 |
| 24. Анжомларни таркатувчи, омборчи | 5 |
| 25. Зумиф агрегати чилангари | 5 |
| 26. Туннель ишчиси | 5 |

1	2	3
27.	Кабель тармоқлари бўйича электр монтажчи, иккиламчи зашжирлар бўйича электр монтажчи, ёритиш ва ёритиш тармоқлари бўйича электр монтажчи, куч тармоқлари ва электр асбоб-ускуналари бўйича электр монтажчи	5
28.	Диспетчерлик асбоб-ускуналари ва телеавтоматика электр монтажчи, электр асбоб-ускуналарини тузатиш бўйича электр монтажчи, электр асбоб-ускуналарига хизмат кўрсатиш бўйича электр монтажчи	5
29.	Алоқа электр монтажчи, сигнализация, марказлаштириш ва блокировка (СМБ) электр монтажчи	5
Муҳандис-техник ходимлар		
30.	Катта мастер, мастер, мастер ёрдамчиси	5
31.	Катта электр механик, электр механик	5
32.	Геодезия-маркшейдерлик ишларида банд бўлган катта техник, техник	5
Биопрепаратлар ишлаб чиқариш		
33.	Ҳайвонлар ўлаксаларини зарарсизлантириш ва утилизация қилиш бўйича утилизация қурилмаларидаги ишларида доимий ва бевосита банд бўлган ходимлар	5
Ветеринария		
34.	Утилизация қилиш корхоналарида ҳайвонлар ва конфискатлар ўлаксаларини зарарсизлантириш ва утилизация қилишда доимий ва бевосита банд бўлган ходимлар	5
Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлашда банд бўлган ходимлар		
35.	Врач (шу жумладан, врач — бўлим лаборатория раҳбари), ўрта ва кичик тиббий ходим, ишлаб чиқариш хоналари фарроши	5
36.	Илмий-тадқиқот институтларининг прозектор ва мурдахоналарида ишловчи ходимлари, шунингдек, мурдалар ва мурда материаллари билан доимий ишлаш чоғидаги нормал, патологик ва топографик анатомия, суд тиббиёти ва оператив жарроҳлик кафедралари ходимлари	5
Суд-тиббий экспертиза бюроси		
37.	Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғидаги суд-тиббий эксперт (шу жумладан, бўлим, бўлим раҳбари)	5

1	2	3
38. Мурдалар ва мурда материаллари билан ишлаш чоғидаги ўрта ва кичик тиббий ходим		5
Соғлиқни сақлаш, ижтимоий таъминот ва таълим муассасалари тиббий ходимларининг умумий касблари		
39. Лабораториялар, бўлимлар ва бўлимларнинг мурда қонини ва мурда туқималарини тийёрлаш ва консервациялашда банд бўлган ходимлари		5
Гамма-нурлантириш манбалари сифатида радиоактив моддаларни қўллаш		
40. Гамма-терапияда ва экспериментал гамма-нурлантиришда бевосита банд бўлган ходимлар:		
а) радиоактив препаратлар қўлланган беморларга хизмат курсатиш палаталарида		5
б) гамма-қурилмалар билан ишловчилар		5
в) радиоманипуляция кабинетларида ва лабораторияларида гамма-препаратлар билан ишловчилар		4
Рентгенли нурланиш		
41. Рентген спектрал рентген тузилмалари таҳлил, саноат рентгенографияси қурилмаларида ва рентген панжаралари растрларини назорат қилишда бевосита банд бўлган ходимлар		5
42. Рентген диагностикасида, флюорографияда, визуал назоратли ротацион рентген терапияси қурилмасида бевосита банд бўлган ходимлар		5
Рентгенли нурланиш, ультрабинафша нурланиш, электр магнит майдони		
43. Электрон ҳисоблаш машиналари (ЭҲМ)-даги, видеотерминаллардаги ва электрон ҳисоблаш тизимларидаги ишларда бевосита банд бўлган ходимлар		4

Ўзбекистон Республикаси
Адлия вазирлигида
1998 йил 29 январда
402-сон билан
«РЎПХАТГА ОЛИНДИ»

«ТАСДИҚЛАНГАН»

Ўзбекистон Республикаси
Меҳнат вазирлиги
1998 йил 7 январь

Ўзбекистон Республикаси
Ижтимоий таъминот вазирлиги
1998 йил 7 январь

«КЕЛИШИЛГАН»

Ўзбекистон касаба
уюшмалари Федерацияси Кенгаши
1998 йил 7 январь

Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби туғрисида

«КЕЛИШИЛГАН»

Мазкур Йўриқнома Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси талабларига мувофиқ ишлаб чиқилган ва у меҳнат дафтарчалари юритилишининг ягона тартибини белгилайди.

I. Умумий қоидалар:

1.1. Меҳнат дафтарчалари ходимларнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжат бўлиб, мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклидан қатъи назар корхоналар, муассасалар ва ташкилотларда (*) 5 кундан ортиқ ишлаган, шу жумладан, муайян муддатга ёлланганларга (**), шунингдек, давлат ижтимоий суғурта қилиниши кўзланган тақдирда, штатлар жадвалидан ташқари ходимларга ҳам юритилади.

1.2. Хусусий тадбиркорлик ва якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқароларга ҳамда шахсий ёрдамчи ҳўжаликларда ишловчиларга меҳнат дафтарчаларини бериш, меҳнат стажини белгилаш Пенсия жамғармасининг туман (шаҳар) бўлимлари томонидан берилади ва юритилади.

*) Бундан кейин сузлар мазмунининг келишига қараб, «иш берувчи» ёки «корхона» деб юритилади.

**) Бундан кейин «ходимлар» деб аталади.

Илк бор ўзининг меҳнат фаолиятини шундай ишларда бошлаган ходимларга меҳнат дафтарчалари жамгарманинг туман (шаҳар) бўлимлари томонидан расмийлаштириб берилади.

Меҳнат стажининг давомийлик муддати тўғрисидаги ёзув Пенсия жамгармасига тегишли ажратмаларнинг туланганлиги ҳақида берилган ҳужжат мавжуд бўлган тақдирда жамгарманинг туман (шаҳар) бўлимлари томонидан амалга оширилади.

Мазкур фаолият даврида банд бўлган шахсларнинг меҳнат дафтарчалари уларнинг эгалари бошқа ишга жойлашгунларига қадар (кучиб кетиши, пенсия тайинланиши ва бошқа ҳолларда) Пенсия жамгармасининг туман (шаҳар) бўлимларида сақланади.

1.3. Иш берувчилар ҳар бир ходим учун меҳнат дафтарчалари очишлари, зарурат бўлганда иш даврини иш стажига киритиш учун ходимларнинг иш даври тўғрисида маълумотномалар беришлари шарт.

1.4. Пенсиялари муддатидан олдин тайинланган (эркаклар — 58 ёшга тулган ва иш стажы 15 йил, аёллар — 53 ёшга тулган ва иш стажы 20 йил бўлган) шахсларнинг меҳнат дафтарчалари умумий асосларда ёшга доир пенсия олиш ҳуқуқига эга бўлгунга қадар ёки ишга киргунча маҳаллий меҳнат органларида сақланади.

1.5. Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни:

— паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ун олги ёшгача бўлган шахслар эса;

— туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

— меҳнат дафтарчасини, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;

— ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишли ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;

— қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олғи ёки ўрта махсус ўқув юртини тамомлаганлик тўғрисидаги дипломи ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган

гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатларни тақдим этади.

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

II. Меҳнат дафтарчаларини тўлдириш

I. Умумий кўрсатмалар

2.1. Меҳнат дафтарчалари Ўзбекистон Республикасининг давлат тилида, Қорақалпоғистон Республикасида эса қорақалпоқ ёки Ўзбекистон Республикаси давлат тилларида иш берувчи томонидан ходимнинг иштирокида тўлдирилади.

Меҳнат дафтарчасига қуйидаги маълумотлар киритилади:

ходим тўғрисида: фамилияси, исми ва отасининг исми, туғилган санаси, маълумоти, касби, мутахассислиги;

иш тўғрисида: ишга қабул қилиш, бошқа донмий ишга ўтказиш (жамоа шартномасида кўрсатилган асосларда ишлаб чиқариш зарурияти билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш бундан мустасно), меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида.

Шунингдек, ходимнинг илтимосига кўра меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлаганлик ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлари ҳақидаги ёзувлар ҳам киритилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.

Меҳнат дафтарчаларига интизомий жазолар тўғрисидаги маълумотлар ёзилмайди.

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

Эслатма: Иш берувчининг буйруқлари китобининг саҳифалари сон рақамлари қўйилган бўлиши ҳамда улар ип билан тиклиб, иш берувчи раҳбар имзоси ва сургучли муҳр билан мустаҳкамланган бўлиши шарт (зарур ҳолларда буйруқнинг нусхаси кучирма тарзида берилади).

Меҳнат дафтарчасидаги саналар араб рақамларида, ой ва кунлар икки хонали сонларда ёзилади. Жумла-

дан. ходим ишга 1997 йил 5 январдан қабул қилинган бўлса, унда 1997, 05.01 деб ёзилади.

Меҳнат дафтарчасига киритиладиган маълумотлар эҳтиёткорлик билан қора, қуқ ёки бинафша сиёҳ билан ёзилади.

2.3. Ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга кўчириш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги меҳнат дафтарчасига киритиладиган ҳар бир ёзув билан иш берувчи ушбу дафтарча эгасининг шахсий варақаси (Т-2 сонли идоралараро намунавий шакл — Йўриқномага 4-илова)ни имзолаш йўли билан 3 кун муддат ичида таништириши лозим.

Бу ҳолда шахсий варақа (Т-2)даги ёзув билан меҳнат дафтарчасидаги ёзувлар бир-бирига ўзаро мос бўлиши шарғ.

Истисно тариқасида бўйсунуш бўйича бир-биридан узоқ масофада ёки турли ҳудудларда жойлашган корхоналарда ишлаётган ходимларнинг меҳнат дафтарчаларига киритилган ёзув билан тегишли хабарномалар жўнатиш ва бу тўғрида шахсий варақада белгилаб қўиш йўли билан таништиришга рухсат этилади.

2.4. Ходимнинг иши, бошқа доимий ишга кўчирилиши ва ҳоказолар тўғрисида нотўғри ёки ноаниқ ёзувлар аниқланган тақдирда, улар бундай ёзувни киритган иш берувчи томонидан тўғриланади ва тасдиқланади. Янги иш жойидаги иш берувчи бунинг учун ходимга тегишли ёрдам кўрсатиши зарур.

2.5. Зарур ҳолларда иш берувчи ходимларнинг илтимосига биноан меҳнат дафтарчасидан ишни тўғрисидаги маълумотларнинг кучирмасини ёзиб, тасдиқлаб беради.

2.6. Нотўғри ёки ноаниқ маълумот ёзиб қўйган корхона тугатилган бўлса, унда хатони унинг ҳуқуқий вориси, агар вориси бўлмаган тақдирда, шу тугатилган корхона бевосита бўйсунган юқори ташкилот тузатади (улар ҳам бўлмаган тақдирда — тегишли архив томонидан киритилади).

2.7. Ходимнинг иши ёки бошқа доимий ишга кўчирилиши ва шу кабилар ҳақидаги тўғриланган маълумотлар бўйруқнинг асл нусхасига айнан мос бўлиши керак. Агар бўйруқ йўқолиб қолган бўлса ёки у ходим бажарган ишга номувофиқ бўлган тақдирда, меҳнат дафтарчасидаги ишни ҳақидаги маълумотларни тўғрилаб ёзиб қўиш, бажарган ишни тасдиқловчи бошқа ҳуж-

жатларга асосланиб амалга оширилади. Гувоҳлар кўрсатмаси меҳнат дафтарчасига ўзгартиш киритиш учун асос бўлмайди.

2.8. Меҳнат дафтарчасининг «Иши тўғрисидаги маълумотлар» бўлимида илгариги ёзилган хато ёки ноаниқ ёзувларни чизиб ўчиришга йўл қўйилмайди. Масалан: иши тўғрисидаги ёзувларни ўзгартириш зарур бўлиб қолган ҳолларда 3-устунда ёзувнинг тегишли тартиб сони ва санаси кўрсатилгандан сўнг «_____ тартиб сони ёзув бекор қилинди. Қўйидаги иш (лавозим)га қабул қилинди» деб ёзиб қўйилади ва 4-устунда меҳнат дафтарчасига киритилган тўғри ёзувга тааллуқли бўлган буйруқ (фармойиш)нинг сон рақами ва санаси ёзилади.

Меҳнат низоларини кўриб чиқиш органлари томонидан ходим ғайриқонуний равишда бўшатишган ёки бошқа донмий ишга кўчирилган деб топилиб илгариги ишига қайта тикланганда, ёзувлар юқорида келтирилган тартибда бекор қилинади. Жумладан: «_____ сон рақамли ёзув бекор қилинди, олдинги ишига қайта тикланди» деб ёзилади. Бундай ҳолларда ишга тиклаш тўғрисидаги буйруқ 4-устунда кўрсатилади.

2. Ходим тўғрисидаги маълумотларни ёзиш

2.9. Ходим тўғрисидаги маълумотлар меҳнат дафтарчасининг биринчи бетига ёзилади. Фамилияси, исми, отасининг исми қисқартиришсиз тулиқ ёзилади ва тутилган куни, ойи, йили паспорти ёки тутилганлиги ҳақидаги гувоҳномага асосланиб тўлдирилади.

Ўрта, ўрта махсус ва олий маълумот тўғрисидаги ёзувлар фақат тегишли ҳужжатлар (аттестат, гувоҳнома, диплом)га асосан ёзилади.

Тулиқсиз ўрта ва тулиқсиз олий маълумотлар тўғрисидаги ёзув ҳам тегишли ҳужжатлар (талабалик билети, имтиҳонлар дафтарчаси, ўқув юрти маълумотномаси ва ҳоказолар)га асосланиб ёзилади.

Касби ва мутахассислиги тўғрисидаги маълумот меҳнат дафтарчасига маълумот тўғрисидаги ҳужжат ёки тегишли равишда расмийлаштирилган ҳужжат асосида ёзилади.

2.10. Меҳнат дафтарчаси тўлғазилгандан сўнг ходим киритилган маълумотларнинг тўғрилигини ўз имзоси билан тасдиқлайди.

Меҳнат дафтарчасини беришга масъул бўлган шахс имзолагандан сўнг унга корхона (ходимлар бўлимининг) муҳри босилади.

2.11. Меҳнат дафтарчасидаги исми-шарифи ва туғилган куни тўғрисидаги ёзувларга ўзгартиришлар тегишли ҳужжатлар (паспорти, туғилганлик, никоҳ ва никоҳнинг бекор қилиниши ҳақидаги гувоҳномага қараб фамилиясини, исмини ўзгартириш ва ҳоказолар) асосида ва ушбу ҳужжатларнинг соии ва берилган саналарига ҳавола қилинган тарзда охириги иш жойидаги иш берувчи томонидан киритилади.

Ўзгартирилган ёзувлар меҳнат дафтарчасининг биринчи бетига киритилади. Илгариги фамилияси, исми, отасининг исми ёки туғилган куни тўғрисидаги ёзув устидан бир чизик чизилиб, янги маълумотлар ёзиб қўйилади. Ёзувлар муқованинг ичкари бетига ёзилиб, корхона раҳбарининг ёки у томонидан махсус ваколат берилган шахс имзоси ҳамда корхона ёки ходимлар бўлими муҳри билан тасдиқланади.

Ходимларнинг маълумоти, касби, ихтисослиги ва ҳоказолар бўйича ўзгартиришлар ҳам худди юқоридаги тартибда амалга оширилади.

3. Иш тўғрисидаги маълумотларни ёзиш

2.12. Меҳнат дафтарчасидаги «Иш тўғрисидаги маълумотлар» бўлимининг 3-устунига корхонанинг тўлиқ номи сарлавҳа каби ёзилади.

Сарлавҳа тагидаги 1-устунда тартиб рақами кўрсатилади;

2-устунда — ишга қабул қилинган сана ёзилади;

3-устунга «Фалончи цех, бўлим, бўлинма, қисм, ишлаб чиқаришга қабул қилинди (тайинланди)» деб, шунингдек, иш номи, касби ёки мансаби ва берилган малака даражаси аниқ кўрсатилади;

4-устунга — қайси ҳужжатга асосан ёзилганлиги (санаси, тартиб рақами) қайд қилинади.

Белгиланган тартибда ягона тариф-малака маълумотномасида ва хизмат мапсабларининг ягона рўйхати, ёхуд лавозимлар жадвалида рўй берган ўзгариш ёки қўшимчалар тўғрисидаги маълумотлар ходимлар эътиборига етказилиб, сўнг уларнинг меҳнат дафтарчаларига иш берувчининг буйруғи асосида тегишли ўзгартириш ёки қўшимчалар киритилади.

Бордию, ходимга ишлаб турган даврида янги малака даражаси берилган бўлса, унда бу ҳақда белгиланган тартибда тегишли ёзув киритилиши шарт. Ходим иккинчи ва ундан кейинги касбларни ўрганган тақдирда, бу тўғрида меҳнат дафтарчасига ушбу касбларнинг малака даражалари кўрсатилиб қайд қилинади. Масалан: таъмирлаш чилангари 3-даражадаги электр-газ пайвандчиси касби бўйича қўшимча ихтисосланган бўлса, унда меҳнат дафтарчасидаги «Иши тўғрисидаги маълумотлар» бўлимининг 1-устунига ёзувнинг тартиб сони, 2-устунига иккинчи касб берилган сана, 3-устунга эса «3-даражадаги электр-газ пайвандчиси» деган иккинчи касб берилди деб ёзилади ва 4-устунда тегишли гувоҳнома, унинг сон рақами ва берилган сана кўрсатилади.

Ходим янги ўрганган касби бўйича иш бажарган тақдирда меҳнат дафтарчасига бу тўғрида тегишли ёзув киритилади. Масалан: таъмирловчи чилангарга 3-даражали электр-газ пайвандчилик ишларини бажариш бўйича вазифа юклатилиши билан иккинчи касб ўргатилди ва «3-даражали электр-газ пайвандчиси» касби берилди, деб шу ёзувнинг қаршисига 4-устундан иккинчи касб берилганлиги тўғрисидаги тегишли гувоҳноманинг сон рақами ва санаси, чиқарилган буйруқнинг сон рақами ва санасига ҳавола қилиб ёзилади.

Меҳнат дафтарчасига ходимнинг ёзма аризасига биноан, ўриндошлик иши тўғрисидаги маълумот ходимни ўриндошлик асосида ишга қабул қилган иш берувчи томонидан чиқарган буйруғига мувофиқ асосий иш жойидаги иш берувчи томонидан ёзилади. Унинг ишдан бўшаганлиги тўғрисидаги маълумот ҳам худди шу тарзда ёзиб қўйилади.

Ходимнинг мазкур корхонанинг ўзида бошқа доимий ишга ўтказилиши худди ишга қабул қилиш амалга оширилганидек бажарилади.

2.13. Ходим ишлаб турган даврда корхонанинг номи ўзгартирилса, унда бу тўғрида меҳнат дафтарчасининг 3-устунида алоҳида сатр билан «Фалон корхона, фалон санада, фалончи ном билан атала бошлади» деб ёзилади. 4-устунда эса, қайта аталишини (номланишини) асослаб буйруқ санаси ва сон рақами қўйилади.

2.14. Меҳнат дафтарчаси бор бўлган талабаларга, ўқувчиларга, аспирантларга ва тиббиёт ординаторлари-

га ўқув юртлари (илмий муассасалар) томонидан олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг кундузги бўлимларида ўқиган вақтлари тўғрисида ёзув киритилади. Бундай ёзувларга асос бўлиб талабалар, ўқувчилар, аспирантлар ва клиник ординаторлар сафига қабул қилинганлиги ёки сафидан чиқариш тўғрисидаги ўқув юртлари (илмий муассасалар)нинг чиқарган буйруқлари ҳисобланади.

Юқорида кўрсатилган ўқувчи, аспирант ва клиник ординаторларининг талабалар отрядларида, ишлаб чиқаришда ва хўжалик шартномалари бўйича илмий тадқиқот мавзуларида қатнашган даврлари, ихтисоси, маълакаси, мансаби (лавозими) ва иш муддати кўрсатилган ҳолда тегишли маълумотномалар билан тасдиқланади. Ушбу маълумотномалар асосида ўқув юртлари (илмий муассасалар) талабалар, ўқувчилар, аспирантлар ва клиник ординаторларининг меҳнат дафтарчаларига иши тўғрисидаги олинган маълумотларининг киритилишини таъминлайди ва уларни қатъий ҳисобот ҳужжатлари тарзида сақлайди.

2.15. Илгари ишламаган ва шу муносабат билан меҳнат дафтарчаларига эга бўлмаган талаба, ўқувчи, аспирант ва клиник ординаторларининг талабалар отрядларида, ишлаб чиқариш амалиётида ва хўжалик шартномалари бўйича илмий тадқиқот мавзуларида олиб борган ишлари тўғрисидаги ёзувлар меҳнат дафтарчаларига улар келгусида ишлайдиган иш берувчилар томонидан тегишли маълумотномаларга асосланиб киритилади.

2.16. Хусусий тадбиркорлик ва якка тартибда меҳнат фаолияти билан шугулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқароларининг ҳамда шахсий ёрдамчи хўжаликларда ишловчиларининг меҳнат дафтарчаларига Пенсия жамғармасининг туман (шаҳар) бўлимлари томонидан қуйидаги маълумотлар киритилади:

1-устунда — тартиб рақами кўрсатилади;

2-устунда — Хусусий тадбиркор (якка тартибда меҳнат фаолияти билан шугулланувчи ёки шахсий ёрдамчи хўжаликда ишловчи) сифатида қайд этилган сана ёзилади;

3-устунга — «Хусусий тадбиркор сифатида (якка тартибда меҳнат фаолияти билан шугулланаяпти ёки шахсий ёрдамчи хўжаликда) ишляпти» деб, кўрсатилади;

4-устунга — қайси ҳужжатга асосан ёзилганлиги (санаси, тартиб рақами) қайд қилинади.

2.17. Меҳнат дафтарчаларига иш берувчилар томонидан тегишли ҳужжатларнинг санаси, сон рақами ва номига ҳавола қилинган тарзда алоҳида сатр қилиб қуйидаги ёзувлар киритилади:

а) меҳнат ва давлат ижтимоий суғуртага онд қонунчилик тадбиқ этилмайдиган Қуrolли кучларда, Миллий ҳавфсизлик хизматида, Ички ишлар органларида, шунингдек, барча турдаги қуриқлаш идораларида хизматда бўлган вақти туғрисидаги маълумотлар, хизматга чақирилган санаси ва бушатирилган санаси кўрсатилган ҳолда;

б) кадрларни тайёрлаш, қайта тайёрлаш, малакасини ошириш бўйича ҳунар техника ва бошқа билим юртларида, курсларда ҳамда мактабларда ўқиган даври туғрисида;

в) олий ва ўрта махсус ўқув юртларида бўлган давлари туғрисида.

Ушбу бандда кўзда тутилган ёзувлар меҳнат дафтарчасига ходимнинг мазкур иш берувчидаги иши туғрисидаги маълумотлардан олдин киритилади.

4. Иш берувчи билан ходим ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинишида меҳнат дафтарчасини тўлдириш тартиби

2.18. Меҳнат шартномасини бекор қилиш туғрисидаги ёзувлар меҳнат дафтарчасига қуйидаги тартибда ёзилади:

1-устунда ёзувнинг тартиб сони;

2-устунда меҳнат шартномасининг бекор қилиниш санаси;

3-устунда меҳнат шартномасининг бекор қилиниши;

4-устунда эса ушбу ёзувнинг нимага асосланиб киритилгани, буйруқ санаси ва сон рақами кўрсатилади. Масалан: ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинаётганда ва 1997 йилнинг 10 июни охириги иш куни ҳисобланган вақтда ходимнинг меҳнат дафтарчасига қуйидаги ёзувлар киритилиши лозим: иши туғрисидаги маълумотлар бўлимининг 1-устунида ёзувнинг тартиб сони қўйилади, 2-устунда бушатирилиш санаси (1997 йил, 06.10).

3-устунда «Меҳнат шартномаси бекор қилинди» деб ёзилади.

4-устунда бўйруқнинг санаси ва сон рақами кўрсатилади.

2.19. Маҳаллий меҳнат органлари томонидан фуқароларнинг меҳнат дафтарчаларига:

а) жамоат ишлари ҳамда касбга ўргатиш, малакасини ошириш, қайта касбга тайёрлашга жалб қилинган муддатларини қайд қиладилар.

Ишсизлик мақомига эга бўлган шахслар меҳнат биржасига белгиланган муддатда келганларида меҳнат дафтарчаларини маҳаллий меҳнат органи ходимларига кўрсатишлари шарт.

2.20. Меҳнат дафтарчасида меҳнат шартномасининг бекор бўлганлиги тўғрисидаги ёзув амалдаги қонун талабларига мос бўлиши, яъни, меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) тўғрисидаги ёзув кiritилмаслиги шарт.

2.21. Хусусий тадбиркорлик ва якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган фуқаролар ҳамда шахсий ёрдамчи хўжаликларда ишловчилар мазкур фаолиятни тўхтатганларида уларнинг меҳнат дафтарчаларига Пенсия жамғармасининг туман (шаҳар) бўлимлари томонидан қуйидаги ёзувлар кiritилади:

1-устунда — тартиб рақами кўрсатилади;

2-устунда — Хусусий тадбиркор (якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи ёки шахсий ёрдамчи хўжаликда ишловчи) ўз фаолиятини тўхтатганлиги тўғрисидаги сана ёзилади;

3-устунга — «Мазкур фаолият тўхтатилди» деб, кўрсатилади;

4-устунга — қайси ҳужжатга асосан ёзилганлиги (санаси, тартиб рақами) қайд қилинади.

2.22. Ёшга донр пенсиялар тайинланганда, пжтимой таъминот органлари томонидан меҳнат дафтарчасининг 3-устунида «Пенсия тайинланди» деган ёзув кiritилади.

5. Меҳнат дафтарчасига қўшимча варақлар

2.23. Меҳнат дафтарчасининг тегишли бўлимларидаги ҳамма бетлари тўлиб қолган тақдирда, унга қўшимча варақлар юргизилади.

Қўшимча варақлар ходимнинг асосий иш жойида иш берувчи томонидан юритилиб, уни меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби асосида олиб боради. Қўшимча варақ меҳнат дафтарчасисиз ҳақиқий ҳисобланмайди (Йўриқноманинг 1.5. банди тадбиқ қилинади).

2.24. Ҳар бир берилган қўшимча варақлар учун меҳнат дафтарчаси биринчи бетининг юқори қисмига «қўшимча варақ берилди» деб ёзиб қўйилади ва унинг сон рақами ҳамда серияси кўрсатилади.

Кейинги қўшимча варақ берилганда навбатдаги ёзув киритилиб, унинг сон рақами ва серияси кўрсатилади.

III. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда меҳнат дафтарчасини бериш тартиби

3.1. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимнинг мазкур ташкилотда ишлаган даврида меҳнат дафтарчасига киритилган ишн тўғрисидаги маълумот (ёзув)лар корхона раҳбари ёки унинг томонидан махсус ваколат берилган шахснинг имзоси ва корхона ёки ходимлар бўлимининг муҳри билан тасдиқланади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган кун иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

Иш берувчи айби билан меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилса, у ҳолда бутун кечиктирилган давр учун ходимга ўртача ойлик иш ҳақи тўланади (масалан: моддий жавобгар ходимни бириктирилган анжомларни вақтида топширмаганлиги учун баҳона қилиб меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилса). Бундай ҳолда ишдан бўшаш кун и, меҳнат дафтарчаси берилган кун ҳисобланади. Ишдан бўшаган кунининг янги санаси тўғрисида буйруқ берилиб, ходимнинг меҳнат дафтарчасига ёзиб қўйилади. Бўшаган кун тўғрисида илгари киритилган ёзув, ушбу Йўриқноманинг 2.8 бандида белгиланган тартибда бекор қилинади.

Ходим ишдан бўшаганда меҳнат дафтарчасини олганлиги тўғрисида шахсий варақасига (Т-2 сон идоралараро намунавий шакл — Йўриқномага 4-илова) ва ходимлар бўлимидаги ҳисобот китобига имзо қўяди.

3.2. Хусусий тадбиркорлик ва якка тартибда меҳнат фаолияти билан шуғулланувчи юридик шахс бўлмаган

фуқароларга ҳамда шахсий ёрдамчи хўжаликларда ишловчиларга мазкур фаолиятни тўхтатганларидан кейин меҳнат дафтарчаларини Пенсия жамгармасининг туман (шаҳар) бўлимлари томонидан берилади.

3.3. Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходим ишда бўлмаган тақдирда, иш берувчи ўша кунгача ўнга почта орқали меҳнат дафтарчасини олиб кетиш тўғрисида огоҳлантирувчи хабарнома жўнатади (бошқа хатлар инobatга олинмайди ва Йўриқноманинг 3.1 банди асосида иш кўрилади).

Ходимнинг меҳнат дафтарчасини яшаш жойига почта орқали жўнатиш фақат унинг розилиги билан амалга оширилади.

3.4. Ходим вафот этган бўлса, меҳнат дафтарчаси унинг яқин қариндошларига тилхат ёздириб олиш йўли билан топширилади ёки уларнинг талабларига кура почта орқали жўнатилади. Вафот этган ходим меҳнат дафтарчасининг «Иши тўғрисидаги маълумотлар» бўлимида ёзувнинг тартиб сони ва санаси кўрсатилгандан сўнг 3-устунга «Меҳнат муносабатлари бекор қилинди» деб ёзилиб, 4-устунда эса буйруқнинг санаси ва тартиб рақами кўрсатилади.

Ушбу ёзув белгиланган тартибда тасдиқланади.

IV. Меҳнат дафтарчасининг дубликати

4.1. Меҳнат дафтарчасини йўқотиб қўйилган тақдирда, шунингдек, фойдаланиш учун яроқсиз бўлиб қолган (йиртилган, ёнган, ёзувлари бўялган) ҳолларда меҳнат дафтарчасининг дубликати ходимнинг охириги иш жойидан берилади.

4.2. Меҳнат дафтарчасини йўқотган шахс бу тўғрида зудлик билан охириги иш жойига ёзма хабар бериши лозим. Хабарномадан сўнг 15 кундан кечиктирмасдан иш берувчи ходимга биринчи бети юқори қисмининг ўнг томонига «Дубликат» деб ёзилган ҳолда янги меҳнат дафтарчасини беради.

4.3. Меҳнат дафтарчасининг дубликати умумий қоидаларга биноан тўлдирилади. Меҳнат дафтарчасининг дубликати тўлдирилаётганда «Иши тўғрисидаги маълумотлар» бўлимида охириги иш жойидаги иши тўғрисидаги маълумотлар илгариги буйруқлар асосида ёзилади.

4.4. Бордию, ходим мазкур корхонага ишга кирмасдан олдин ишчи ёки хизматчи вазифасида ишлаган бўл-

са, унда меҳнат дафтарчаси дубликати «Иши тўғрисидаги маълумотлар» бўлимининг 3-устунига, мазкур корхонага ишга келмасдан илгариги ишлагани тўғрисидаги ҳужжатлар билан тасдиқланган умумий иш стажига ёзилади.

Меҳнат дафтарчаси эгасининг олдинги умумий иш стажига жамланиб, яъни қайси корхонада, қайси даврда ва қайси лавозимларда ишлаган йиллари, ойлари ва кунлари умумий тарзда ёзилади. Масалан: бир иш жойидан бошқа ишга кўчирилгани ва бошқалар кўрсатилмайдн.

Ҳужжат билан тасдиқланган ва белгиланган тартибда расмийлаштирилган умумий иш стажига меҳнат фаолиятининг айрим даврлари бўйича қуйидагича ёзилади:

2-устунда ишга қабул қилинган сана кўрсатилади;

3-устунда ходим ишлаган корхона, цех ва мансаби, номи ёзилади.

Агар, тақдим қилинган ҳужжатларга ходимнинг мазкур корхонанинг ўзидаги бошқа, доимий ишга кўчирилиши тўғрисидаги маълумот бўлса, унда бу тўғрида ҳам тегишли ёзув киритилади.

Сўнг 2-устунда меҳнат шартномаси бекор қилинганлик санаси кўрсатилади, 3-устунда эса ходим томонидан тақдим қилинган ҳужжатда тегишли маълумот бор бўлса, меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги ҳам кўрсатилади.

4-устунда, дубликатга ёзув киритилиши учун асос бўлган ҳужжатнинг номи, сон рақами ва санаси киритилади. Иш стажини тасдиқловчи ҳужжатлар эгасига қайтариб берилади. Иш берувчи ходимга мазкур корхонага кирмасдан олдинги иш стажини тасдиқловчи ҳужжатларни олишда ёрдам кўрсатиши мажбурий.

4.5. Ушбу Йуриқноманинг 2.16 бандида таъкидланган маълумотнома билан бир қаторда, умумий жамланган иш стажига кўрсатилмаган ҳолда бош сатрдан тегишли ҳужжатларнинг номи, сон рақами ва санаси кўрсатилган ҳолда қуйидагилар ёзилади:

а) қабул қилинган ва хизматдан бўшаган саналари кўрсатилган ҳолда халқ қўшинлари ва партизан отрядларида бўлган даври;

б) касб-ҳунармандчилик ширкатлари артелининг аъзоси сифатида ишлаган даври.

V. Меҳнат дафтарчалари учун олинадиган ҳақ ва уларни сақлаш

5.1. Янги меҳнат дафтарчалари (дубликати) ни беришда иш берувчи ходимдан Ўзбекистон Республикаси қонунларида белгиланган энг кам иш ҳақининг 10 фоизи миқдорида ҳақ ундириб олади.

Меҳнат дафтарчалари нотўғри тўлдирилган (расмийлаштирилган) да ёки уларни сақлашда эҳтиётсизлик туфайли яроқсиз ҳолга тушиб қолганда меҳнат дафтарчаларининг нархини иш берувчи қоплайди.

Табиий офатлар ёки бошқа сабабларга кўра корхона томонидан ходимнинг меҳнат дафтарчаси йўқотилган тақдирда, ходимга меҳнат дафтарчасининг дубликати бепул берилади.

5.2. Ишдан бўшаган ходимлар меҳнат дафтарчаларини ўз вақтида олмаган тақдирда, улар ишлаётган ходимларнинг меҳнат дафтарчаларидан алоҳида қилиниб, корхона ходимлар бўлимида икки йил давомида сақланади. Ушбу муддат давомида ҳам йўқлаб келинмаган ва олинмаган меҳнат дафтарчалари иш берувчи архивда 50 йил сақланади ва ушбу муддатдан сўнг белгиланган тартибда йўқотилиб юборилиши мумкин.

5.3. Иш берувчилар зарур миқдордаги меҳнат дафтарчалари мавжудлигини таъминлашлари шарт.

VI. Меҳнат дафтарчалари ҳисоботини олиб бориш

6.1. Иш берувчиларда бўлган янги меҳнат дафтарчалари бўйича қуйидаги ҳужжатлар юритилади:

а) меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш китоби, (Йуриқномага 1-илова);

б) меҳнат дафтарчаларини сарф қилиш китоби (2-илова);

в) меҳнат дафтарчаларининг ҳисобини олиб бориш китоби (3-илова).

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

Меҳнат дафтарчалари ҳисоботини олиб бориш китоби ходимлар бўлими ёки иш берувчи томонидан шунга

масъул қилинган ходим томонидан юритилади. Бу китобда ходимлардан ишга киришда олинган, ҳамда янги кирган ходимларга берилган ҳамма меҳнат дафтарчаларининг серияси ва сон рақамлари, шунингдек, янги ёзиб берилган меҳнат дафтарча (дубликат)лари берилгани учун ҳақ олинганлиги туғрисида ёзиб қўйилади.

Меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш ва сарф қилиш ҳамда уларнинг ҳисоботини олиб бориш китобларининг саҳифаларида сон рақамлари қўйилган бўлиши ҳамда улар ип билан тикилиб, иш берувчи раҳбари имзоси ва сурғучли муҳр билан мустаҳкамланган бўлиши шарт.

6.2. Меҳнат дафтарчалари корхонанинг ходимлар бўлимида қатъий ҳисобот ҳужжати сифатида сақланади.

Ҳар ойнинг охирида меҳнат дафтарчасини юритиш бўйича масъул шахс меҳнат дафтарчалари мавжудлиги ҳақида ва янги тўлдирилган меҳнат дафтарчалари учун ундирилган пул маблағлари туғрисида иш берувчининг ҳисоб-китоб бўлимига ҳисобот беради.

Тўлдириш пайтида ёки бошқа сабабларга кўра яроқсиз бўлиб қолган меҳнат дафтарчаларига далолатнома (акт) тузилади.

VII. Меҳнат дафтарчасини юритиш тартибига риоя қилиниши устидан назорат олиб бориш ва юритиш тартиби юзасидан низоларни кўриб чиқиш

7.1. Меҳнат дафтарчасини юритиш тартибига риоя қилиниши устидан назоратни прокуратура органлари, меҳнат ҳуқуқ инспекциялари, касаба уюшмалари ҳамда бўйсунити бўйича ўзидан юқори турувчи идоралар томонидан олиб борилади.

7.2. Меҳнат дафтарчаларини юритиш юзасидан низолар меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан қонунчиликда белгиланган тартибда кўриб чиқилади.

VIII. Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартибини бузганлик учун жавобгарлик

Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартибини бузган мансабдор шахслар қонунларда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.

- Илова: 1. Меҳнат дафтарчаларини қабул қилиб олиш китобининг намунаси.
2. Меҳнат дафтарчаларини сарф қилиш китобининг намунаси.
3. Меҳнат дафтарчалари ҳисоботини олиб бериш китобининг намунаси.
4. Шахсий варақа (Т-2) намунаси.
5. Меҳнат дафтарчасининг намунаси.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1995 йил 15 сентябрда 174-сон билан рўйхатдан ўтказилган «Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида Йўриқнома» ўз кучини йўқотган деб ҳисобланади.

Меҳнат дафтарчаси

Ўзбекистон Республикаси

Герби

ГТ—1 № 0000000

Фамилияси, исми ва отасининг исми _____

Туғилган вақти _____
(йил, кун, ой)

Маълумоти _____
(тулиқсиз урта, урта, тулиқсиз олий, олий)

Касби, мутахассислиги _____

Тўлдирилган санаси 200__ йил „__“ _____

Дафтарча эгасининг имзоси _____

М. У.

Меҳнат дафтарчаларини беришга
масъул бўлган шахснинг имзоси,
фамилияси, исми ва отасининг исми.

(имзо аниқ бўлиши керак)

Иши тўғрисидаги маълумотлар

т/р	САНА			Ишга қабул қилиш, бошқа донимий ишга ўтказиш ва ишдан бўшатиш тўғриси- даги маълумотлар	Қайси хужжат- га асосланиб ёзилган (санаси, тартиб, рақам
	йил	кун	ой		
1	2	3	4	5	6

Меҳнат дафтарчалари ҳисобини олиб бориш китоби

1	т/р.	Меҳнат дафтарчасини қабул қилиш ёки янги-сини тўлдирish санаси
2	кун	
3	ой	
4	йил	
5	Меҳнат дафтарча эгасининг исми, шарифи	
6	Меҳнат дафтарчасининг серия ва сон рақами	
7	Ходимнинг мутахассислиги ва касби	
8	Ходим ишга қабул қилинган бўлим номи (лавозими)	
9	Ходимни ишга қабул қилишга асос бўлган буйруқ санаси, сон рақами	
10	Меҳнат дафтарчасини қабул қилган ёки янги-сини тўлдирган жаробгар шахс имзоси	
11	Янги меҳнат дафтарчаси учун олинадиган ҳақ миқдори	
12	Меҳнат шартномаси бекор бўлганда дафтарчани бериш санаси (кун, ой, йил)	
13	Ходимнинг меҳнат дафтарчасини топширганлиги туғрисидаги имзоси	
14	Ходимнинг меҳнат дафтарчасини олгани ҳақидаги имзоси	

Т—2 шакл

(корхонанинг номи)

эр аёл	ҳисоб сони	ҳарфлар
-----------	------------	---------

СОН ШАХСИЙ ВАРАҚА

I. Умумий маълумотлар

1. Иси, шарифи _____
2. Туғилган йили _____
3. Туғилган жойи _____
4. Миллати _____
5. Маълумоти:
 - а) _____
(олий, ўрта махсус, ўрта
тулиқсиз, ўрта, бошланғич
синф)
 - б) _____
(олий ёки ўрта махсус ўқув
юрти)
 - в) _____
(касб ўрганиш бўйича тех-
ник маълумотини олган
мактаб ўқув ҳунар-техника
билим юртининг номи ва
тамомлаган йили)
 - г) Ўқув тури _____
(қундузги, кечки, сиртқи)
6. Диплом (гувоҳномаси) бўйича
мутахассислиги _____
(олий ёки ўрта махсус
ўқув юртини тамомлаганлар учун)
7. Диплом (гувоҳномаси) бўйича
малакаси _____
сонли диплом (гувоҳномаси)
- 200 __ йил „ __ “ _____ да берилган
- Тўлдирилган сана 200 __ йил „ __ “ _____
8. _____
(асосий касби, мутахас-
сислиги)
- (шу мутахассислиги бўйича
иш (стажи)
9. Умумий иш стажы _____
10. _____
(охирги иш жойи, мансаби)
- (ишдан бўшаш сабаби)
11. Оилавий ҳолати _____
(онла аъзоларининг ҳар
бирининг туғилган йили)
12. _____
13. _____
14. _____
15. _____
16. _____
17. _____
18. _____
19. _____
20. Паспорт: серияси _____
_____ сои
- Қим томонидан ва қачон
берилган _____
21. Яшаш манзили _____
- Телефон _____
- Ходимнинг имзоси _____

II. Ҳарбий ҳисобда туриши туғрисидаги маълумотлар

Ҳисоб гуруҳи _____	Ҳарбий ҳисобдаги мутахассислиги _____
Ҳисоб тоифаси _____	_____ сон
Таркиби _____	Ҳарбий хизматга яроқлилиги _____
Ҳарбий ушвони _____	Яшаш жойидаги муҳофаза ишлари бўлимининг номи _____
	_____ сон махсус ҳисобда туради

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида
1999 йил 11 июнда _____ сон билан

«РЎЙХАТГА ОЛИНДИ»

«ТАСДИҚЛАНГАН»

Ўзбекистон Республикаси
Меҳнат Вазирлиги
1999 йил 1 июнь
992104-сон

Ўзбекистон Республикаси
ижтимоий-таъминот вазирлиги
1999 йил 2 июнь
1251101-сон

«КЕЛИШИЛГАН»

Ўзбекистон касаба уюшмалари Федерацияси

Кенгаши

1999 йил 2 июнь

ЗҚ—08/307 сон

«Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби туғрисидаги
Йўриқнома»нинг 5-иловасига ўзгартириш киритиш
туғрисида

1998 йил 29 январда 402-сон билан Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида рўйхатга олинган «Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби туғрисидаги «Йўриқнома»нинг 5-иловаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 6 майдаги 225-сонли қарорига мувофиқ «маълумо-

ти» сўзидан кейинги «(тулиқсиз ўрта, ўрта, тулиқсиз олий, олий)» сўзлар «тугалланмаган умумий ўрта, умумий ўрта, тугалланмаган ҳунар-техника, ҳунар-техника, тугалланмаган ўрта махсус (касб — ҳунар), ўрта махсус (касб — ҳунар), тугалланмаган олий, олий, таянч олий, (бакалавр), олий (магистр)» сўзларига алмаштирилсин.

РУЙХАТГА ОЛИНГАН

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги
1998 йил 23 ноябрь № 546

«ТАСДИҚЛАНГАН»

Ўзбекистон Республикаси
Меҳнат вазирлиги

Ўзбекистон Республикаси
Ижтимоий таъминот вазирлиги

«КЕЛИШИЛГАН»

Ўзбекистон қасаба
уюшмалари Федерацияси
Кенгаши

Ўзбекистон Республикаси
товар ишлаб чиқарувчилар
ва тадбиркорлар Палатаси

Пенсионерларни иш қидирувчи сифатида рўйхатга олиш, улар билан меҳнат шартномаси алоҳида асослар бўйича бекор қилинганда моддий мадад бериш кафолатлари ва пенсия тўлашга доир

ТУШУНТИРИШ

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 60-моддасига (Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги қонуни билан ўзгартириш киритилган) ва «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуннинг 3-моддасига биноан ўн олти ёшдан бошлаб то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги фуқароларгина ишсиз шахс деб эътироф этилиши мумкин.

Демак, пенсиянинг туридан қатъи назар пенсия билан таъминланиш (ёшга доир пенсия, шу жумладан имтиёзли асосларда, ногиронлик пенсияси, ногиронлик гуруҳидан қатъи назар, ўзи учун боқувчисини йўқотган-

лик пенсияси, ҳарбий хизматчиларга тайинланадиган кўп йиллик хизматлари учун пенсия) ҳуқуқига эга бўлганлар ишсиз деб эътироф этилишлари мумкин эмас.

Шу билан бирга, бундай фуқаролар, маҳаллий меҳнат органларида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олинмиш ҳуқуқини сақлаб қоладилар. Бунда уларга қонун ҳужжатларида белгиланган барча зарур хизматлар, яъни ишга жойлашишга кўмаклашиш, ишга жойлашиш масалалари бўйича тегишли маслаҳатлар бериш, ногирон пенсионерларни корхоналар учун ўрнатилган энг кам миқдордаги иш жойларига юбориш каби хизматлар кўрсатилиши лозим.

Меҳнат органларида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олинган фуқаролардан фарқли равишда, пенсионерлар ишсиз деб эътироф этилмайдилар ва уларга ишсизлик нафақаси тайинланмайди.

2. Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра, яъни:

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги (Меҳнат кодексининг 89-моддаси);

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди);

ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишга нолойқлиги (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди);

мулкдорнинг алмашиши сабабли корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди);

шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли 106-моддасининг 2-банди) бекор ҳолларда, барча ходимлар сингари пенсионер бўлган ходимлар ҳам илгариги иш жойларидан Меҳнат кодексининг 67-моддаси ва «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуннинг 25-моддасида белгиланган тартиб асосида қўшимча моддий мадад олиш ҳуқуқига эгадирлар.

Пенсионер ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаси юқорида келтирилган ҳолатларга кўра бекор қилинганда, уларга барча ҳисоб-китоблар билан бирга бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Агар, пенсионер ходим ишга жойлашмаган бўлса, унга иккинчи ой учун ҳам ўртача иш ҳақи тўланади.

Агарда, пенсионер ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўн календарь кун ичида маҳаллий меҳнат органларида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтган бўлиб, ишга жойлаштирилмаган бўлсалар, уларга учинчи ой учун ҳам илгариги иш жойларидан ўртача иш ҳақи тўланади.

3. Ўзбекистон Республикаси Президентининг 1995 йил 20 ноябрдаги «Ишловчи пенсионерларга пенсия тўлаш тўғрисида»ги УП—1289-сонли Фармони шу асосда ишлаб чиқилиб, Адлия вазирлигида 1995 йил 20 декабрда 198-сон билан рўйхатга олинган «Ишловчи пенсионерларга пенсия тўлаш Тартиби»га биноан, ишлаган пенсионерларга (айрим тоифадаги пенсионерлардан ташқари) пенсия 50 фоиз миқдоридан тўланади.

Шунинг учун пенсионерлар билан меҳнат шартномаси мазкур тушултиришнинг 2-бандида келтирилган асослар бўйича бекор қилинганда, улар ишга жойлашгунларига қадар, шу жумладан, иккинчи ва учинчи ойлар учун моддий мадад олишларидан қатъий назар, меҳнат шартномаси бекор қилинган куннинг кейинги кунидан бошлаб пенсия яшаш жойидаги ижтимоий таъминот бўлимлари томонидан 100 фоиз миқдоридан тўлашни лозим.

РЎЙХАТГА ОЛИНГАН

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги
1999 йил 7 январь № 588

«ТАСДИҚЛАНГАН»

Ўзбекистон Республикаси
Ижтимоий таъминот вазирлиги
1998 йил 30 ноябрь

Ўзбекистон Республикаси
Меҳнат Вазирлиги

Алоҳида асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатишган ходимларга муддатидан олдин пенсия тайинлаш тартиби тўғрисида

ИҶРИҚНОМА

I. Умумий қоидалар

1. Мазкур ИҶриқнома Ўзбекистон Республикаси «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни-

нинг 25-модда ўн биринчи қисмига ва «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонуннинг 14-моддасига мувофиқ ишлаб чиқилган ва Меҳнат кодекси 100-модда иккинчи қисмининг 1-бандида кўрсатилган сабабларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда умумий асосларда белгиланган пенсия ёши арафасида бўлган ходимларга муддатидан олдин ёшга доир пенсия тайинлаш ва тўлаш тартибини белгилайди.

2. Муддатидан олдин ёшга доир пенсия технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сонини (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган, пенсия ёши арафасидаги ва умумий асосларда ёшга доир пенсия тайинлаш учун талаб қилинадиган иш стажига эга бўлган ҳамда туман (шаҳар) меҳнат, аҳолини иш билан таъминлаш ва ижтимоий ҳимоя қилиш бўлимларида (бундан кейин — «меҳнат бўлими» деб аталади) белгиланган тартибда ишсиз деб эътироф этилган шахсларга тайинланади.

3. Пенсия арафаси ёшидаги фуқаролар тоифасига 58 ёшдан 60 ёшгача бўлган эркаклар ва 53 ёшдан 55 ёшгача бўлган аёллар киради.

4. Пенсия ёши арафасидаги фуқароларга муддатидан олдин пенсия:

эркакларда — иш стажини камида 25 йил;

аёлларда — иш стажини камида 20 йил бўлган тақдирда тайинланади.

5. Ишсиз деб эътироф этилиб, муддатидан олдин пенсия тайинлаш учун тақдим этилган фуқароларга ишсизлик нафақаси тайинланмайди. Агар фуқаронинг муддатидан олдин пенсия олиш ҳуқуқи ишсизлик нафақасини олиб турган вақтда вужудга келса, ишсизлик нафақаси тўлови тўхтатилади.

II. Пенсия тайинлаш ва тўлаш тартиби

6. Ишдан озод этилган шахслар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан сўнг ўн календарь кун ичида ўзларининг яшаш жойидаги меҳнат бўлимига иш қидирувчи шахс сифатида марожаат қилсалар, меҳнат бўлими ходимлари бундай шахсларга уч ой муддат ичида, агарда улар ўн календарь кундан кейин марожаат қил-

салар — ўн кун муддат ичида мақбул келадиган ишни топишда ёрдам беришлари керак.

7. Агар иш қидирувчи шахсларга меҳнат бўлими томонидан мазкур Йўриқноманинг 6-бандида кўрсатиб ўтилган муддатлар ичида икки марта мақбул келадиган иш таклиф қилинмаса, бундай ҳолда улар меҳнат бўлимида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олинган кундан бошлаб ишсиз деб эътироф этилади.

8. Меҳнат бўлими ишсиз деб эътироф этилган ва муддатидан олдин ёшга доир пенсияга чиқиш ҳуқуқига эга бўлган фуқароларга 4-шаклдаги тақдимнома (1-иловага мувофиқ) тайёрлайди ва 5 кун муддат ичида тегишли туман (шаҳар) ижтимоий таъминот бўлимига топширади.

9. Меҳнат бўлими томонидан берилган (4-шакл бўйича) тақдимнома ижтимоий таъминот бўлими томонидан муддатидан олдин ёшга доир пенсия тайинлашга асос бўлиб ҳисобланади.

10. Муддатидан олдин ёшга доир пенсия қуйидаги муддатлардан тайинланади:

ишсиз деб эътироф этилган кундан — агар меҳнат бўлимида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатга олинган кун ҳолатига ёки ундан олдин эркаклар 58 ёшга, аёллар 53 ёшга тўлган бўлсалар;

эркаклар 58 ёшга, аёллар 53 ёшга тўлган кундан — агарда меҳнат бўлимида иш қидирувчи шахс ёки ишсиз шахс сифатида рўйхатда турган даврда шу ёшга тўлган бўлсалар.

11. Муддатидан олдин пенсия миқдори «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги қонунда белгиланган тартиб асосида ҳисоблаб чиқарилади.

12. Муддатидан олдин тайинланган пенсияларни тўлаш Пенсия жамғармасига ажратиладиган Иш билан таъминлашнинг кўмаклашувчи давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан амалга оширилади.

13. Муддатидан олдин тайинланган пенсиялар ишламайдиган фуқароларга туланади. Бундай пенсияни олаётган фуқаролар умумий асосларда пенсия олиш ёшига (эркаклар 60 ёшга, аёллар, 55 ёшга) етгунга қадар ишга кирган ҳолларда муддатидан олдин пенсия тўлаш тўхтатилади.

14. Муддатидан олдин пенсия тайинлангандан сўнг фуқаролар ишга кириб, сўнгра белгиланган умумий пенсия ёшига етгунларига қадар ишдан бўшасалар,

меҳнат шартномасининг бекор қилиниш сабабига боғлиқ равишда қуйидаги тартиб қўлланилади:

агар меҳнат шартномаси Меҳнат кодекси 100-моддасининг иккинчи қисми 1-бандида кўрсатилган сабабларга кўра бекор қилинса — муддатидан олдин пенсия мазкур Йўриқномада белгиланган шартлар ва тартиб асосида қайта тайинланади;

агарда меҳнат шартномаси бошқа сабабларга кўра бекор қилинса — муддатидан олдин пенсия қайта тайинланмайди ва аввал тайинланган пенсия тўлови ҳам тикланмайди.

III. Муддатидан олдин тайинланган пенсиялар бўйича ҳисоб ва ҳисобот

15. Ижтимоий таъминот бўлимлари ҳар ойда муддатидан олдин пенсия тайинланган фуқаролар рўйхатини, тайинланган пенсиянинг бир ойлик миқдорини, пенсия тўланган давр ва Пенсия жамғармасига ўтказилиши лозим бўлган маблағ миқдорини кўрсатган ҳолда (2-иловага мувофиқ), тўланган пенсиялар харажатларини қоплаш учун кейинги ойнинг 5-санасигача тегишли меҳнат бўлимларига ҳамда Пенсия жамғармасининг туман (шаҳар) бўлимларига юборадилар.

16. Меҳнат бўлимлари Иш билан таъминлашга кўмаклашувчи давлат жамғармаси ҳисобидан муддатидан олдин тайинланган пенсияларни тўлаш харажатларини қоплаш учун пенсия тўланган ойдан кейинги ойнинг 10-кунигача Пенсия жамғармасининг тегишли бўлимига маблағ ўтказадилар.

17. Муддатидан олдин пенсия олаётган фуқаро умумий асосларда пенсия олиш ёшига етганда, пенсия тўлови белгиланган тартибда Пенсия жамғармасининг ўз маблағлари ҳисобига амалга оширилади.

18. Пенсия жамғармаси Иш билан таъминлашишга кўмаклашувчи давлат жамғармасидан маблағларни муддатидан олдин тайинланган пенсияларнинг ҳақиқий тўланган миқдорлари бўйича ундириб оладилар.

19. Меҳнат бўлимлари ва Пенсия жамғармасининг бўлимлари йилнинг ҳар бир чорак якуни бўйича ўзаро ҳисоб-китобларни таққослаш далолатномасини (3-иловага мувофиқ) тузадилар.

20. Меҳнат бўлимлари муддатидан олдин тайинланган пенсияларни тўлаш харажатларини белгиланган

муддатларда қопламаган ҳолларда, Пенсия жамғармасига муддати ўтказиб юборилган ҳар бир кун учун ўтказилиши лозим бўлган сумманинг 0,15 фоизи миқдорида пеня тўлайдилар.

21. Меҳнат ва ижтимоий таъминот бўлимлари давлат статистика ҳисоботи тасдиқлаган шаклга асосан муддатидан олдин пенсия олаётган шахслар сони ва тўланган маблағлар миқдори ҳақидаги маълумотларни белгиланган муддатларда тегишли равишда ҳудудий меҳнат ва ижтимоий таъминот бошқармаларига, улар эса ўз навбатида Меҳнат ва Ижтимоий таъминот вазирликларига тақдим этадилар.

* * *

Мазкур Йўриқнома тасдиқланиши муносабати билан қуйидагилар ўз кучини йўқотган деб ҳисобланади:

1. Ўзбекистон Республикаси Ижтимоий таъминот вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан 1992 йил 10 июлда тасдиқланган корхоналар, муассасалар ва ташкилотларнинг қайта ташкил этилиши, тугатилиши ёки ходимлар сони (штати)нинг қисқариши натижасида пенсия ёши арафасида ишдан бўшатилган ходимларга пенсия тайинлаш ва тулаш тартиби тўғрисидаги 05—1209/50-сонли Низом.

2. Ўзбекистон Республикаси Ижтимоий таъминот вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлигининг 1992 йил 27 июлдаги 976/16-сонли тушунтириш хати...

Йўриқномага 1-илова

4-шакл

(туман (шаҳар) меҳнат бўлими)

200__ йил «__» _____ туман (шаҳар)
(ижтимоий таъминот бўлимига)

№ _____

ТАҚДИМНОМА

(меҳнат бўлимининг номи)

Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги қонуни 25-моддасига асосан ва

Алоҳида асосларга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишдан бўшатишган ходимларга муддатидан олдин пенсия тайинлаш тартиби тўғрисидаги Йўриқномани қўллаган ҳолда,

200__ йил «__» _____ да туғилган _____
(ишсизнинг фамилияси,

ни

_____ исми, отасининг исми)

_____ (паспорт маълумотлари: серияси ва сопи, ким томонидан ва
(қачон берилган)

муддатидан олдин ёшга доир пенсия тайинлаш учун тақдим этади.

_____ 200__ йил „__“ _____ да
(ишсизнинг фамилияси, И.О.)

_____ (ишдан бўшатилиш сабаби кўрсатилади)

ишдан бўшатишган ва 200__ йил „__“ _____ дан ишсиз деб эътироф этилган.

Меҳнат бўлими
бошлиғи

_____ (имзо)

_____ (фамилияси, И.О.)

М. У.

_____ туман
(шаҳар) ижтимоий
таъминот бўлими
200__ йил "____"
№ _____

_____ туман
(шаҳар) меҳнат
бўлимига
Пенсия жамғармасининг
_____ туман
(шаҳар) бўлимига

200__ йилнинг _____ ойида туланган пенсия
харажатларини қоплаш учун муддатидан олдин
пенсия олаётган фуқароларнинг

РУЙХАТИ

т/р	Муддатидан олдин пенсия олаётган фуқаро- ларнинг фами- лияси, и. о.	Туғилган йили ойи, куни	Пенсионер шах- сий варақнинг соши	Пенсия таяин- ланган кун	Пенсиянинг бир ойлик миқдори	Пенсия тўланган данр	Пенсия жамғар- масига ўтказили- ши лозим бўлган маблағ миқдори
ЖАМИ		Х	Х	Х	Х	Х	

Бўлим бошлиғи _____ Бош ҳисобчи _____
(имзо) (имзо)

М. Ў.

Муддатидан олдин тайинланган пенсияларнинг
200__йил__чорак якуни бўйича ўзаро ҳисоб-
китобларни

ТАҚҚОСЛАШ ДАЛОЛАТНОМАСИ

Т р	Қайси ой учун	Муддатидан олдин пенсия олаётган фуқаролар сони	Пенсия жамғармасига ўтказилиши юзми бўлган маблағ миқдори	Пенсия жамғармасига ўтказилган маблағ миқдори	Пенсия жамғармасига маблағ ўтказилганлиги ҳақида тўлов топшириқномаси	
					N	сана
ЖАМИ		Х			Х	Х

Далолатнома 200__йил „__“__да тузилди

____ туман
(шаҳар) меҳнат бўлими бошлиғи

Пенсия жамғармасининг

____ туман
(шаҳар) бўлими бошлиғи

Бош ҳисобчи

Бош ҳисобчи

М. У.

М. У.

«РУЙХАТГА ОЛИНГАН»

Ўзбекистон Республикаси
Адлия вазирлиги
1999 йил 10 май
№ 720

«ТАСДИҚЛАНГАН»

Ўзбекистон Республикаси
Меҳнат вазирлиги
1999 йил 15 апрель
№ 684/04-1

«КЕЛИШИЛГАН»

Ўзбекистон
Республикаси
Молия
вазирлиги

Ўзбекистон
Республикаси
қасаба
уюшмалари
Федерацияси
Кенгаши

Ўзбекистон
Республикаси
Товар ишлаб
чиқарувчилар ва
тадбиркорлар
Палатаси

Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилиниб, огоҳлантириш муддати пуллик компенсацияга алмаштирилганда ходимларга моддий мадад бериш тартиби ҳақида

Т У Ш У Н Т И Р И Ш

Иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилиниши нияти ҳақида ходимни Меҳнат кодекси 102-моддасининг биринчи ва тўртинчи қисмларида назарда тутилган муддатларда огоҳлантириши лозим ва бу огоҳлантириш муддатлари уларга мувофиқ келадиган пуллик компенсацияга алмаштирилиши мумкин.

Огоҳлантириш муддатини пуллик компенсацияга алмаштириш:

ходим билан иш берувчининг ўзаро келишуви асосида (102-модданинг иккинчи қисми);

ходим билан келишувсиз (102-модданинг учинчи қисми);

иш берувчининг хоҳиши асосида (102-модданинг тўртинчи қисми) амалга оширилади.

Огоҳлантириш муддати пуллик компенсацияга алмаштирилганда, ходимнинг Меҳнат кодекси 67-моддасининг биринчи ва учинчи қисмида назарда тутилган моддий мадад олишга оид қўшимча кафолатлари сақланиб қолади, ҳамда у меҳнат шартномаси бекор қилингандан сўнг иккинчи ва учинчи ойлар давомида ишга жойлашмаган тақдирда унга иккинчи ва учинчи ойлар давомида ишга жойлашмаган тақдирда унга иккинчи ва учинчи ойлар учун илгариги иш жойидан ўртача иш ҳақини тўлаш муддатлари ҳам ўзгармайди.

Мисол. Меҳнат шартномаси 1 мартдан бекор қилиниши ҳақидаги билдирув хати билан ходим 1 январда ёзма тарзда огоҳлантирилди. Лекин, ходим билан иш беврувчининг келишуви асосида ушбу огоҳлантириш муддати пуллик компенсацияга алмаштирилди ва ходим билан меҳнат шартномаси 1 январдан бекор қилинди. Ходимга огоҳлангириш муддатига мутаносиб равишда (январь, февраль ойлари учун) пуллик компенсация ва бир ойлик (январь учун) ишдан бўшатиш нафақаси тўланди. Агарда ходим, ишга жойлашмаганлигини меҳнат дафтарчаси билан тасдиқласа, Меҳнат кодексининг 67-модда биринчи қисмида назарда тутилган иккинчи ой (февраль) учун ўртача ойлик иш ҳақини март ойида олиш ҳуқуқига эга бўлади.

Ушбу ходим, меҳнат шартномаси бекор қилингандан сўнг 10 кун муддат ичида, яъни 2 январдан 12 январгача бўлган муддатда маҳаллий меҳнат органида иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтган бўлса ва апрель ойида бу тўғрисида меҳнат органининг маълумотномасини тақдим қилса, унга учинчи ой (март) учун ҳам илгариги иш жойидан ўртача ойлик иш ҳақи тўланади.

Ўзбекистон Республикаси

Адлия вазирлиги

томонидан

РЎЙХАТГА ОЛИНГАН

746-сон

1999 йил 14 июнь

ТАСДИҚЛАНГАН

Ўзбекистон Республикаси

Меҳнат вазирлиги

834-сон

1999 йил 7 май

«КЕЛИШИЛГАН»

Ўзбекистон Касаба

уюшмалари

Федерацияси Кенгаши

ДЖ-08/243-сон

1999 йил 7 май

Ўзбекистон Товар ишлаб

чиқарувчилар ва

тадбикорлар палатаси

372-сон

1999 йил 7 май

Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг¹

НАМУНАВИЙ ҚОИДАЛАРИ

I. Умумий қоидалар

1.1. Ички меҳнат тартибининг ушбу қоидалари. Меҳнат кодексига, меҳнат тўғрисидаги бошқа қонун

ҳужжатларига мувофиқ ишлаб чиқилган ва меҳнат шартномасини тузиш, ўзгартириш ва бекор қилишни, иш вақти ва дам олиш вақтидан фойдаланишни, меҳнат интизомини ҳамда иш берувчи билан ходим ўртасида юзага келадиган бошқа ҳуқуқий муносабатлар масалаларини тартибга соладиган асосий қатъий меъёрий ҳужжат ҳисобланади.

1.2. Қоидалар корхонанинг касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқланган кундан бошлаб кучга киради ва корхонада қўлланилади.

1.3. Қоидаларга риоя қилиш иш берувчилар ва ходимлар учун мажбурий ҳисобланади, уни бажармаслик қонунчиликда белгиланган тартибда жавобгарликка тортиш учун асос бўлиб хизмат қилиши мумкин.

1.4. Иш берувчининг қўйидагиларга мажбуриятлари:

1.4.1. Ходимларнинг меҳнатини ташкил этиш;

1.4.2. Қонун ҳужжатлари ва бошқа меъёрий ҳужжатларда, меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шарт шароитларини яратиш;

1.4.3. Ходимга у бажарган иш учун корхонада белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш шартларига мувофиқ ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда ҳақ тўлаш.

1.4.4. Меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш шарт-шароитини таъминлаш;

1.4.5. Қонунчиликка жамоа ва меҳнат шартномасига мувофиқ ходимлар томонидан дам олиш ҳуқуқини амалга оширишни, уларга кафолатли ва бадал тўловлари тўлашсини таъминлаш;

1.4.6. Меҳнат мажбуриятларини бажариши муносабатин билан унга етказилган зарар учун ходимга ҳақ тўлаш;

1.4.7. Ходимларнинг ваколатли органлари ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш, меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича музокаралар олиб бориш;

1.4.8. Меҳнат кодексига мувофиқ жамоа шартномаларини тузиш.

1.5. Ходимнинг мажбуриятлари:

1.5.1. Ўзининг хизмат вазифаларини виждонан бажариш;

1.5.2. Меҳнат интизомига риоя қилиш, иш берувчининг қонунга мувофиқ келадиган фармойишлари ва кўрсатмаларини ўз вақтида ҳамда аниқ бажариш;

1.5.3. Меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси ва ишлаб чиқариш санитариясига доир қондаларга риоя қилиш;

1.5.4. Қорхонанинг мол-мулкига авайлаб муносабатда бўлиш;

1.5.5. Меҳнат жамоасининг аъзолари, корхона миждозлари ва иш жараёнида алоқа қиладиган бошқа шахслар билан хушфезл муносабатда бўлиш.

2. Меҳнат шартномасини (контрактини) тузиш, узгартириш ва бекор қилиш тартиби

2.1. Ишга қабул қилиш иш берувчига туғридан-туғри мурожат қилиш ёки меҳнат бўйича органларнинг бепул воситачилиги орқали амалга оширилади.

2.2. Ишга кириш ҳуқуқидан 16 ёшга тулган шахслар фойдаланадилар. 15 ёшга тулган шахслар ота-онасидан бирининг ёки уларнинг ўринини босувчи шахснинг розилиги билан ишга қабул қилинишлари мумкин. Умумий таълим мактабларининг, ҳунар-техника билим юртларининг ўрта ўқув юртларининг ўқувчилари 14 ёшга етганларида ота-оналаридан бирининг ёки улар ўринини босувчи шахснинг ёзма розилиги билан уларнинг соғлиғига ва ўсиб ривожланишига зарар етказмайдиган ишга, ўқишдан бўш вақтда ишлаш учун қабул қилинишлари мумкин.

2.3. Ишга қабул қилинаётганда ишга кирувчи қуйидаги ҳужжатларни тақдим этиши шарт:

2.3.1. Паспорт (ёки унинг ўринини босувчи ҳужжат), ўн олти ёшга етмаган шахслар эса — тугилганлик туғрисидаги гувоҳнома ва яшаш жойидан маълумотнома.

Чет эл фуқаролари, паспортдан ташқари Ўзбекистон Республикасида яшаш гувоҳномасини тақдим этишлари шарт. Фуқаролиги бўлмаган шахслар эса фуқаролиги йўқ шахснинг гувоҳномаси ва Ўзбекистон Республикасида яшаш учун гувоҳномани тақдим этадилар;

2.3.2. Ишга биринчи марта кираётган шахслардан бошқалар меҳнат дафтарчасини тақдим этадилар.

Ўриндошлик йули билан ишга кираётган шахс меҳнат дафтарчасининг ўрнига асосий иш жойидан маълумотнома тақдим этиши керак;

2.3.3. Ҳарбий билет ҳарбий хизматчилар учун ёки қайд гувоҳномаси (армияга чақирилувчилар учун);

2.3.4. Бажариш учун қонунчиликка мувофиқ фақат махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга бўлган шахсларгина қўйилиши мумкин бўлган ишга кириш пайтида маълумот тўғрисида давлат намунасидаги ҳужжат;

2.3.5. 14 ёшдан 16 ёшгача бўлган шахс ишга кираётганида ота-онасидан бирининг (ёки унинг ўрнини босувчи шахсининг) ёзма розилиги.

Иш берувчи ишга кираётган шахсдан бошқа ҳужжатларни талаб қилишга ҳақли эмас.

2.4. Қўйидаги ҳолларда ишга қабул қилишга йўл қўйилмайди:

2.4.1. Мазкур Қоидаларнинг 2, 3-бандида кўрсатилган ҳужжатлар бўлмаганда;

2.4.2. 14 ёшга тўлмаган шахслар;

2.4.3. Тиббий кўрикдан ўтиш қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда тиббий кўрикдан ўтмаган шахслар, шунингдек, тиббий ҳулосага мувофиқ мазкур ишни бажаришга соғлиғининг ҳолати йўл қўймайдиган ходимлар;

2.4.4. Суд ҳукмига кўра муайян лавозимни эгаллаш ёки унинг бажариши тақиқланган ишда муайян фаолият билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум қилинган шахслар;

2.4.5. Агар уларнинг иши бевосита бўйсунмиш ёки бириининг иккинчиси назорати остида бўлиш билан боғланган бўлса, ўзаро яқин қариндош бўлган шахслар (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғиллар, қизлар, эр-хотинлар, шунингдек, эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва фарзандлари) (мазкур талаб фақат давлат корхоналари учун қўлланилади);

2.4.6. Қонунчиликда кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

2.5. Ишга кирувчининг ишга қабул қилиш тўғрисидаги мурожаати махсус ҳисоб дафтаридида рўйхатга олиниши, рақамланиши, тикилиши ва корхонанинг муҳри билан тасдиқланиши керак, у кадрлар бўлимида, девонхонада, раҳбарнинг қабулхонасида, иш берувчи томонидан белгиланган бошқа жойда сақланади.

Кадрлар бўлимининг ходимлари (мурожаатни рўйхатга олган бошқа шахслар) ишга кирувчини бўлажак меҳнат шартномаси тўғрисида иш берувчи ваколат берган тегишли мансабдор шахслар билан музокаралар юртиш учун шарт-шароитни таъминлашлари шарт.

2.6. Меҳнат шартномаси томонларининг келишувлар бўйича музокараларида белгилаб олинади:

иш жойи;

ишга кирувчининг меҳнат мажбуриятлари, у ишлайдиган ихтисослик, малака, лавозим;

меҳнатга ҳақ тўлашнинг миқдори ва шартлари;

меҳнат шартномасини муайян муддатга тузиш вақтида унинг амал қилиш муддати;

ишни бошлаш куни;

ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш пайтида ҳар кунги ишининг давомийлиги.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида меҳнатга доир бошқа шартлар ҳам тилга олинishi мумкин (ишга қабул қилиш пайтида олдиндан синаш, иш режими, меҳнат шартномасини муддатидан олдин бекор қилиш ҳолатида жарима тўлаш, тўлиқ иш вақтида ишлаш, касблар (лавозимлар)ни ўриндошлик асосида олиб бориш, хизмат кўрсатиш ҳудудини кенгайтириш, бажарилаётган иш ҳажминини қўпайтириш, таътилнинг давом этиш муддатини узайтириш ва ҳ. з.)

2.7. Меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат шартлари даражаси қонунчиликда, жамоа келишувда, шунингдек, жамоа шартномасида, корхонада қабул қилинган бошқа қатъий ҳужжатларда (ички меҳнат тартиби қоидалари, меҳнатга ҳақ тўлаш тўғрисидаги низом, мукофотлаш тўғрисидаги низом ва бошқалар) белгиланган даражадан паст бўлиши мумкин эмас.

2.8. Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, у номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

2.9. Фақат қўйидаги ҳолларда муддатли меҳнат шартномалари тузилиши мумкин:

бўлажак иш муддатли характерда бўлганлиги сабабли шартномани ноаниқ муддатга тузиш мумкин эмас;

ишни бажариш шартлари айни муддатли меҳнат шартномасини тузишни талаб қилса (касаллиги, малакасини ошириш учун юборилганлиги, таътилда, шу жумладан, болага қараш бўйича таътилда бўлган вақтинчалик иш жойида бўлмаган бошқа ходимнинг ўрнига ишга қабул қилиш ва ҳ. з.);

ходим ана шундай шартнома тузишдан манфаатдор бўлса ва унинг ёзма аризаси мавжуд бўлса;

муддатли шартномани тузиш қонунда кўзда тутилган бўлса.

2.10. Томонлар ўртасида меҳнат шартномасини тузиш тўғрисида келишиб олинганида ходимга рухсатномани расмийлаштириш (агар корхонага кириш рухсатнома билан амалга ошириладиган бўлса) ва ҳарбий ҳисобга олиш столи учун (ҳарбий хизматга мажбурлар учун) зарур миқдордаги суратларни тақдим этиш тақлиф этилади.

2.11. Ишга қабул қилинаётган ҳар бир ходим (шу жумладан, ўриндошлик йўли билан кирувчилар) билан меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган, камида икки нусхада ёзма шаклда тузилади, улар томонларнинг ҳар бирига сақлаш учун топширилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва корхона раҳбарининг имзолари билан тасдиқланади. Раҳбарнинг имзоси корхонанинг муҳри билан тасдиқланади.

Ходимнинг талабига кўра меҳнат шартномаси у билган тилда тузилади ва давлат тилида тузилган шартнома нусхаси билан бир хил юридик кучга эга бўлади.

2.12. Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси уни томонлар имзолаган пайтдан бошлаб кучга киради. Ходим меҳнат шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб меҳнат мажбуриятларини бажаришга киришади. Агар унда ишнинг бошланиш санаси кўрсатилмаган бўлса, ходим шартнома имзоланган кундан кейинги иш кунидан (сменадан) кечиктирмай ишга тушиши керак.

Корхона раҳбари томонидан ёки унинг рухсати билан ишга қабул қилишни тегишлича расмийлаштирмасдан туриб ишга қўйилган шахс ишга тушган биринчи кунидан бошлаб ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

2.13. Меҳнат шартномаси тузилганидан кейин иш берувчи меҳнат шартномасининг мазмунига аниқ мувофиқликда ишга қабул қилиш тўғрисида буйруқ чиқаради ва ходимга имзо қўйдирган ҳолда бундан хабардор қилади.

2.14. Иш берувчи қуйидаги ҳолларда ишга қабул қилишдан бош тортишга ҳақли эмас:

агар рад этиш ходимнинг амалий ҳислатлари билан боғлиқ бўлмаган сабаблар бўйича амалга оширилган бўлса;

иш берувчининг ўзи томонидан ишга қабул қилинган шахсларни;

ногиронларни, 18 ёшдан ёш бўлган шахсларни ва жойлардаги давлат ҳокимияти органи томонидан кор-

хонага белгиланган энг кам миқдордаги иш уринлари ҳисобига ишга маҳаллий меҳнат органлари юборган бошқа шахсларни, шунингдек, муқобил хизматдаги хизматчиларни ва ҳ.з.,

ҳомиладор аёлларни ва 3 ёшдаги болалари бўлган аёлларни;

қонунда қўзда тутилган бошқа ҳолларда.

2.15. Ходим иш берувчидан ишга қабул қилиш рад этилганлигининг сабабларини ёзма равишда асослашни талаб қилишга ҳақлидир. Иш берувчи уч кун ичида унга ёзма асос кўрсатиши шарт. Хомиладор аёлларга ва уч ёшгача боласи бўлган аёлларга иш берувчи, агар улар шундай талаб билан мурожаат этмаганлари тақдирда ҳам, ишга қабул қилишни рад этиш сабабини ёзма шаклда хабар қилади.

Ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганда ходим назорат қилувчи органга ёки судга шикоят қилишга ҳақлидир.

2.16. Ишга қабул қилиш пайтида меҳнат шартномасида, дастлабки синов тўғрисидаги шарт таъкидланиши мумкин. Бундай таъкид бўлганда синов шарти ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқда акс эттирилади. Бироқ дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходимнинг меҳнат дафтарчасида дастлабки синов тўғрисидаги шартлар кўрсатилмаган ҳолда қабул қилиш тўғрисида ёзилади.

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошмайдиган муддатга белгиланиши мумкин. Дастлабки синов муддатининг аниқ давомийлиги (уч ой доирасида) меҳнат шартномаси томонларининг келишуви бўйича белгиланади. Томонлар томонидан синов муддати белгиланган даврда иш берувчи ҳам, ходим ҳам меҳнат шартномасини бекор қилиб, бу ҳақда бошқа томонни уч кун оздин ёзма равишда огоҳлантиришга ҳақлидир. Бунда иш берувчи синовнинг қониқарсиз натижаси ҳусусида ишончли исботларга эга бўлиши керак. Ходим эса ишнинг давом эттиришдан бош тортиш сабабини иш берувчига тушунтиришга мажбур эмас.

Агар томонлар тарафидан белгиланган синов муддати тугагунига қадар томонларнинг бирортаси меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида баёнот бермаса, шартноманинг амал қилиши давом этади.

Ходим узрли сабаблар билан (вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик, ҳарбий йиғинларда қатнашиш, донор-

лик вазифаларини бажариш, суд маслаҳатчиси сифатида судда қатнашиш ва ҳ.з.) ишда бўлмаган даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

Дастлабки синов шарти билан ишга қабул қилинган ходим бошқа ходимлар билан барабар меҳнат қонунчилигида белгиланган барча ҳуқуқлардан фойдаланади ва жавобгар бўлади.

Қуйидагиларга нисбатан ишга қабул қилиш пайтида синов муддатини белгилашга йўл қўйилмайди:

ҳомиладор аёллар, шунингдек, уч ёшгача болалари бўлган аёлларга;

корхона учун белгиланган иш жойларининг энг кам миқдори ҳисобига маҳаллий меҳнат органлари томонидан ишга юборилган шахсларга;

улар билан меҳнат шартномаси 6 ойгача муддатга тузиладиган ходимларга.

Ходим бошқа ишга ўлказилаётганида дастлабки синов белгиланмайди.

2.17. Ишга биринчи марта тушган ва корхонада беш кундан ортиқ ишлаган шахсларга иш берувчи меҳнат дафтарчаларини юритиши шарт, ўриндошлар бундан мустасно.

Кадрлар бўлимининг ходимлари етти кунлик муддатдан кечиктирмай ходимнинг меҳнат дафтарчасига тегишли ёзувни киритишлари ва у киритилиши керак бўлган шахсий варақа — Т-2 шаклига имзо қўйдирган ҳолда ёзувнинг меҳнат дафтарчасидаги ёзув билан аниқ мувофиқлигини таништиришлари шарт.

Ходимнинг хоҳишига қараб меҳнат дафтарчасига корхона ичида ўриндошлик бўйича ишга қабул қилиш туғрисидаги буйруқ ёки бошқа корхонада ўриндошлик бўйича ишлаш туғрисидаги маълумотнома асосида ўриндошлик бўйича ишлаш даврлари туғрисидаги ёзув киритилади.

2.18. Иш берувчи ва унинг манфаатларини ҳимоя қиладиган бошқа мансабдор шахслар ходимдан унинг меҳнат мажбуриятларига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга зид ҳаракатларни содир этишни, шунингдек, ходимнинг ёки бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлигини хавф остига қўядиган, ор-номуси ва шаънини камситадиган ҳаракатлар содир этишни талаб қилишга ҳақли эмаслар.

2.19. Қуйидаги ҳолларда ва тартибда иш берувчи-

нинг ёки ходимнинг талабига кўра меҳнат шартларини ўзгартиришга йўл қўйилади:

2.19.1. Иш берувчи, агар меҳнат шартларини сақлашнинг имкони бўлмаса ёки бундай ўзгаришларни технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги, ходимлар сонини ёки иш тарзини ўзгартиришга олиб келган ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажминини қисқартиришдаги ўзгаришлар белгиланган бўлса, уларни ўзгартиришга ҳақлидир. Меҳнат шартларини кейинги ўзгартириш тўғрисида ходим камида икки ой олдин ёзма равишда, тилхат берган ҳолда огоҳлантирилиши керак. Бу муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Бу ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишга қўйидаги мажбурий шартлар мавжуд бўлганда йўл қўйилади:

агар ходим меҳнатнинг янги шарт-шароитида ишлашни давом эттиришга рози бўлмаса;

агар корхонада меҳнатнинг илгариги шарт-шароитини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса.

2.19.2. Ходим қонунчиликда кўзда тутилган ҳолларда меҳнат шартларини ўзгартиришни ёзма равишда талаб қилишга ҳақлидир (ҳомиладор аёл ёки 14 ёшгача боласи бўлган (16 ёшгача ногирон боласи бўлган) аёллар илтимосига кўра тўлиқ бўлмаган иш кунини ёки тўлиқ бўлмаган иш ҳафтасини белгилаш, тиббий хулосага кўра ҳомиладор аёлларга, ВТЭҚ тавсияларига кўра ногиронларга маҳсулот ишлаб чиқариш меъёрларини камайтириш ва ҳ.з.).

Иш берувчи ходимнинг талабини у берилганидан кейин уч кун ичида кўриб чиқиши шарт. Талабни қондиришдан бош тортилган ҳолда иш берувчи ходимга бош тортиш сабабини маълум қилиши шарт.

2.20. Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилиши, шунингдек, унинг ходим талабига кўра меҳнат шартларини ўзгартиришни рад этиши хусусида судга шикоят қилишга ҳақлидир.

2.21. Иш берувчи ходимни фақат унинг розилиги билан бошқа доимий ёки вақтинчалик ишга ўтказиши мумкин.

2.22. Томонларнинг келишувига биноан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, ундан кейин ҳам ходим томонидан асосий иш бўйича вазифалардан ташқари касблар (лавозимлар)ни ўриндошлик асосида олиб бориш, хизмат

кўрсатиш ҳудудини кенгайтириш, бажариладиган ишлар ҳажмини кўпайтириш (бундан кейин — касбларни ўриндошлик асосида олиб бориш) тартибида қушимча мажбуриятларни бажариш келишиб олиниши мумкин.

Кўрсатилган ишларни ходим асосий иш учун ажратилган вақтда бажаради. Уларни бажариш тартиби ва меҳнатга ҳақ тўлаш миқдори томонларнинг келишуви билан белгиланади.

Касбларни бирга олиб бориш тартибида ишларни бажаришнинг қанча давом этиши муайян муддатга ҳам, уни чекламасдан ҳам шартлаб қўйилиши мумкин.

Шартланган муддат тугаганидан сўнг касбларни бирга олиб бориш ҳусусида мазкур ходим билан белгиланган шартлар бекор қилинади.

Касбларни ўриндошлик асосида олиб бориш ва уни бекор қилиш меҳнат шартномасида акс эттирилади ва иш берувчи корхонасининг тегишли буйруғи билан расмийлаштирилади.

2.23. Ходим мазкур қоидаларнинг 2.24-бандида белгиланган тартибда меҳнат шартномасини исталган вақтда бекор қилишга ҳақлидир.

2.24. Ўзининг меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги нияти ҳусусида ходим тегишли аризани кадрлар бўлимига (иш берувчи томонидан белгиланган бошқа жойга) топшириш йўли билан икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантиришга мажбурдир. Ҳатто томонлар келишган тақдирда ҳам бу муддатни узайтиришга йўл қўйилмайди.

Бундай аризани корхонада белгиланган тартибда топшириш мумкин бўлмаган ҳолда ходим ўзи ишда бевосита бўйсунган мансабдор шахсга (бригада бошлиғига, цех, участка бошлиғига ва ҳ.к.) топширишга ҳақлидир.

2.25. Ходимнинг берган аризаси рўйхатга олинishi шарт. Ариза рўйхатга олинishiдан қатъи назар, у бегига, цех, участка бошлиғига ва ҳ.з.) топширишга муддати бошланади.

2.26. Ходим томонидан берилган ариза у берилган кундан кейинги кундан кечиктирмай корхона раҳбарига (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа мансабдор шахсга) топширилади.

Ходимнинг аризаси узрли сабаблар бўйича ишни давом эттириш мумкин эмаслиги билан шартланган ҳолда у иш берувчига уни топшириш кунда берилади

ва иш берувчи меҳнат шартномасини аризада кўрсатилган муддатда бекор қилишга мажбурдир.

Узрли сабабларга қўйидагилар киради:

ўқув юртларига ўқишга қабул қилиниш;

пенсияга чиқиш;

сайланадиган лавозимга сайланиш;

ходим ёки унинг яқин қариндошларининг тиббий хулосага кўра парваришга муҳтож бўлган саломатлиги, бу хулосани ВТЭК, ВКК беради;

мазкур ишни давом эттириш мумкин эмаслигини белгилайдиган бошқа узрли сабаблар.

Қонун билан белгиланган огоҳлантириш муддати ходим билан корхона раҳбари (меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа мансабдор шахс) ўртасидаги келишувга кўра қисқартирилиши мумкин, бу эса ходимнинг аризасида меҳнат шартномасини бекор қилишнинг аниқ санасини кўрсатган ва меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахснинг тегиншли рухсати кўринишида акс эттирилиши керак.

Мазкур бандда кўрсатилган шахслардан ташқари бошқа мансабдор шахслар, шу жумладан мазкур ходим меҳнат қиладиган таркибий бўлинмаларнинг раҳбарлари ҳам огоҳлантириш муддатини қисқартириш туғрисида қарор қабул қилишга ҳақли эмаслар.

2.27. Меҳнат шартномасини бекор қилиш туғрисидаги аризани ходим исталган вақтда, шу жумладан, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик, таътилда, хизмат сафарида бўлган даврда ва ҳоказоларда топширишга ҳақлидир. Кўрсатилган даврларнинг ҳаммаси меҳнат шартномасининг бекор қилиш туғрисида белгиланган огоҳлантириш муддатига ҳисобланади.

2.28. Огоҳлантириш муддати мобайнида меҳнат шартномасининг шартларини томонлар одатдаги тартибда бажаришда давом этадилар.

Ходимнинг огоҳлантириш муддати мобайнида аризани қайтариб олиш ҳуқуқи сақланади.

Агар мазкур қоидаларнинг 2.24 ва 2.26-бандларида кўрсатилган муддатлар тугаганидан сўнг меҳнат шартномаси бекор қилинмаса, меҳнат муносабатлари давом эттирилади.

2.29. Муайян муддатга ёки муайян ишни бажариш вақтига тузилган шартноманинг муддати тугаганда томонларнинг исталган меҳнат муносабатларини шарт-

нома бўйича ишлаш муддати тугаган кунда ҳам, у тугагандан сўнг етти календарь кун мобайнида ҳам бекор қилишга ҳақлидир.

Етти кунлик муддат шартнома муддати тугагандан кейинги кундан бошлапади. Агар етти кунлик муддатнинг тугаши ишланмайдиган кунга тўғри келса, унинг тугаши кейинги ишланадиган кунга кўчирилади.

Иш жойи сақланиб турадиган ходимнинг йўқлиги вақтида тузилган меҳнат шартномасининг муддати ана шу ходим ишга қайтиб келган кундан бошлаб тугайди.

2.30. Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини, шунингдек, муддатли меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра унинг муддати тугашидан олдин бекор қилишга қўйидаги ҳолларда йўл қўйилади:

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил қилишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штатлари) ўзгаришига ёки ишлар тарзларининг ўзгаришига ёхуд корхонани тугатишга олиб келган иш ҳажмларининг қисқариши;

малакаси етарли эмаслиги ёки соғлигининг ёмонлиги оқибатида ходимнинг бажарилаётган ишга мувофиқ эмаслиги;

ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари.

Иш берувчининг ташаббусига кўра ўриндошлар билан меҳнат шартномасини бекор қилишга, кўрсатилган ҳоллардан ташқари, шунингдек, ўриндош бўлмаган бошқа ходимни ишга қабул қилиш муносабати билан ёки меҳнат шартларига кўра ўриндошлик бўйича ишларни чеклаш натижасида йўл қўйилади.

2.31. Меҳнат шартномасини мазкур Қондаларнинг 2.30-бандида кўрсатилган асослар бўйича бекор қилишга, корхонани тугатиш ва корхона раҳбари билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳолатидан ташқари касаба уюшма қўмитасининг олдиндан розилигини олмасдан туриб йўл қўйилмайди. Иш берувчи меҳнат шартномасини касаба уюшма қўмитасининг розилигини олган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, айбли хатти-ҳаракатлар учун эса, бундан ташқари, — интизоми жазони белгилаш учун кўрсатилган муддатлардан кечиктирмай бекор қилишга ҳақлидир.

2.32. Иш берувчининг ташаббусига кўра қўйидаги ҳолларда меҳнат шартномасини бекор қилишга йўл қўйилмайди:

вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик даврида ёки ходимнинг меҳнат тўғрисидаги қонуни ҳужжатлари ёки бошқа меъёрий ҳужжатларда кўзда тутилган таътилда бўлган вақтида. Бу қонда корхонани тўлиқ тугатиш ҳолатига татбиқ этилмайди;

корхона тўлиқ тугатилиб, ходимларни мажбуриятли равишда ишга жойлаштириш билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳоллардан ташқари;

ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача болалари бўлган аёлларга нисбатан, меҳнат шартномаси бекор қилинмайди.

2.33. Умумий тартибга риоя қилишдан ташқари иш берувчи қўйидаги ходимлар билан меҳнат шартномасини ўз ташаббусига кўра бекор қилаётганида маҳаллий меҳнат органининг розилигини олиши шарт:

18 ёшга етмаган шахслар;

вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги фаолиятдан озод этилмаган шахслар;

вакиллик органлари таркибига сайланган шахслар сайлаб қўйилган ваколатлари тугаганидан кейин икки йил мобайнида.

2.34. Иш берувчи ходимни меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти тўғрисида ёзма равишда (тилхат олиб) қўйидаги муддатларда огоҳлантириши шарт;

технологиянинг ўзгариши, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, иш ҳажмларининг қисқариши, ходимлар сони (штати) ўзгариши ёки ишлар тарзининг ўзгариши ёхуд корхонани тугатиш муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилаётганда, камида икки ой олдин;

ходимнинг малакаси етарли эмаслиги ёки соғлигининг ёмонлашгани оқибатида бажараётган ишига мувофиқ келмаслиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинаётганида, камида икки ҳафта олдин.

Ходимни огоҳлантириш муддатига вақтинчалик лаёқатсизлик даврлари, шунингдек, унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти киритилмайди.

2.35. Агар тиббий хулосага кўра ходимнинг уз зиммасига юкланган ишни бажаришни давом эттириши мумкин бўлмаса, иш берувчи меҳнат шартномасини огоҳлантиришсиз бекор қилиши ва ходимга унинг икки ҳафталик иш ҳақи ҳажмида бадал тўлаши шарт.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра ушбу Қоидаларнинг 2.34-бандида кўзда тутилган

огоҳлантириш муддатлари ҳам уларнинг давом этиш муддати билан ўлчанадиган пулли бадал билан алмаштирилиши мумкин.

2.36. Ходимнинг айбли ҳаракатли оқибатида меҳнат шартномасида бекор қилиш ҳолатида иш берувчи камида уч кун олдин ходимни меҳнат муносабатларининг бекор қилиниши туғрисида хабардор қилиши ёки бунинг ўрнига керакли ҳажмда бадал тўлаши керак.

2.37. Иш берувчи ходим айбли хатти-ҳаракатлар қилган тақдирда у билан меҳнат шртномасини қуйидаги асослар бўйича бекор қилишга ҳақлидир:

ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини мунтазам бузиб келган бўлса;

ходим ўзининг меҳнат мажбуриятларини бир марта қўпол бузса.

2.38. Бир марта бузганлик учун меҳнат шартномасини бекор қилиш мумкин бўлган қўпол бузишларга қуйидагилар киритади:

ижро интизомини бузиш (Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари, фармойишлари ва топшириқларида, Ўзбекистон Республикаси ҳукуматининг қарорлари ва фармойишларида, юқори орган, ҳокимлик ва иш берувчининг қарорларида қўйилган вазифаларни амалга оширишни ўз вақтида ва тўлиқ ҳажмда таъминламаганлик);

ишга узрсиз сабаблар билан чиқмаслик (ишда узрсиз сабаблар билан иш куни мобайнида узлуксиз ёки вақти-вақти билан жами _____ соатдан кўпроқ бўлмаганлик);

Ишга алкоғолли нчимликлар, гиёҳвандлик ёки заҳарвандлик воситаларини истеъмол қилиб келиш, бунинг гувоҳларнинг кўрсатмалари ёки тиббий хулоса тасдиқлаган бўлса;

иш жойида корхонанинг мол-мулкни ўғирлашни содир этиш, бунинг гувоҳлар тасдиқлаган бўлса;

тарбиячилик вазифаларини бажараётган ходимнинг мазкур ишда ишлашни давом эттириш мумкин бўлмаган ғайриахлоқий иш-ҳаракатни содир этиши;

корхона ходимларининг, шу жумладан, тартиббузарнинг ҳам ҳаёти ёки соғлиғига хавф туғдирадиган тарзда хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш технологиясини қўпол равишда бузиш;

ходим томонидан меҳнат мажбуриятлари бузилиб, Ўзбекистон Республикасида белгиланган энг кам иш

ҳақининг _____ барабар ҳажмида моддий зарар етказилиши;

махфийлиги меҳнат шартномасида шарт қилиб қўйилган тижорат сирининг ходим томонидан ошкор қилиниши;

бевосита пул ёки товар бойликларига хизмат кўрсатдиган ходим томонидан айбли хатти-ҳаракатлар содир этилиши, агар бу хатти-ҳаракатлар иш берувчи томонидан унга нисбатан ишончнинг йўқолиши учун асос бўлса.

2.39. Меҳнат шартномаси қўйидаги ҳолларда ҳам бекор қилиниши мумкин:

ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганда; илгари шу ишни бажарган ходим ишга қайта тикланганда;

ходим илгариги ишини давом эттиришига имкон бермайдиган жазога ҳукм қилинган суд ҳукми қонуний кучга кирганда, шунингдек, суднинг қарорига кўра ходим ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига юборилганда;

ишга қабул қилишнинг белгиланган қоидалари бузилганда, агар йўл қўйилган бузилишни бартараф этиш мумкин бўлмаса ва ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;

ходим вафот этганида;

агар ишни давом эттириш уларнинг соғлиғига хавф солса ёки улар учун бошқа зарар келтириш билан боғлиқ бўлса ота-оналарнинг, васийлар (ҳомийлар), меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилиш органлари, 18 ёшдан ёш бўлган шахслар билан ишлаш бўйича комиссиялар талабига кўра.

2.40. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда Меҳнат кодекси ёки бошқа меъёрий ҳужжатларнинг тегишли банди ва моддасини ҳавола қилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асоси кўрсатилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббусига кўра мазкур Қоидаларнинг 2.26-бандида кўзда тутилган узрли сабабларга кўра ва қонунчиликда муайян имтиёзлар ва афзалликларни бериш билан боғлиқ бошқа сабабларга кўра бекор қилинганида меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқда ушбу сабаблар кўрсатилади.

2.41. Муддатли меҳнат шартномасида уни муддати-дан олдин бекор қилиш пайтида жарима тўлаш тўғрисида тарафларнинг ўзаро мажбурияти кўзда тутилган тақдирда:

иш берувчи мазкур Қоидаларнинг 2.30-бандида кўзда тутилган асослар бўйича меҳнат шартномасини бекор қилиш пайтида ходимга жарима тўлаши шарт, бундан меҳнат муносабатларини ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари учун бекор қилиш ҳолатлари мустасно;

агар меҳнат шартномаси унинг муддати тугашига қадар ходимнинг ташаббусига кўра, шунингдек, унинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига жарима тўлаши шарт.

Агар меҳнат шартномасида жариманинг ҳажми белгиланмаган бўлса, томонлар уни тўлашдан озод этилади.

3. Меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик

3.1. Корхонада меҳнат интизоми меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатларига, жамоа шартномаси шартларига, ушбу Қоидаларга ва технология интизомини, меҳнатни муҳофаза қилиш, хавфсизлик техникаси, ишлаб чиқариш санитарияси бўйича талаблар, шунингдек, ҳар бир ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларини риоя қилишни ўз ичига олади.

3.2. Меҳнат мажбуриятларини тегишли равишда бажариш, меҳнатда юқори натижаларга эришиш, корхонада узоқ муддат намунали ишлаш ва ишдаги бошқа ютуқлари учун корхона ходимларига нисбатан қуйидаги рағбатлантиришлар қўлланиши мумкин:

миннатдорчилик;

пул мукофоти билан тақдирлаш;

қимматбаҳо совға билан мукофотлаш.

Жамият ва давлат олдидаги алоҳида хизматлари учун ходимлар қонунчиликда белгиланган тартибда давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.

3.3. Тақдирлашлар одатда мазкур ходим ишлаётган таркибий бўлинма раҳбарининг ёки меҳнат жамоасининг илтимосномасига кўра корхона раҳбари томонидан чиқариладиган буйруққа биноан эълон қилинади.

3.4. Меҳнат интизомини бузганлик учун иш берувчи ходимга нисбатан қўйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақлидир:

ҳайфсан;

ўртача ойлик иш ҳақининг кўпи билан 20 фоизи ҳажмида жарима. Меҳнат интизомини мунтазам бузганлик учун, шунингдек, ушбу Қоидаларнинг 2.38-бандида кўзда тутилган ҳаракатларни бир марта содир этганлик учун ходим ўртача ойлик иш ҳақининг кўпи билан 40 фоизи ҳажмида жарима тўлаши мумкин;

меҳнат шартномасини бекор қилиш.

3.5. Жазо чораси қўлланишига қадар ходимга йўл қўйилган қонунбузарлик сабаблари ва ҳолатини ёзма равишда тушунтириш имконияти берилади. Тушунтириш беришдан бош тортиш унга нисбатан содир этилган ҳаракат учун чора кўришга тўсқинлик қилиши мумкин эмас. Ходимнинг тушунтириш беришдан бош тортиши далолатнома билан расмийлаштирилади.

3.6. Иш берувчи ҳар бир ҳаракат учун ушбу қоидаларнинг 3.4.-бандида кўрсатилган интизомий жазонинг фақат биттасини қўллашга ҳақлидир.

3.7. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати уни қўллаш кунидан бошлаб бир йилдан ошиши мумкин эмас. Агар ана шу муддат давомида ходим янги интизомий жазога тортилмаса у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади. Бундай ҳолда интизомий жазони бекор қилиш тўғрисида буйруқ чиқарилмайди. Интизомий жазони қўллаган иш берувчи уни бир йил тугашишига қадар ўзининг ташаббусига кўра, ходимнинг илтимосига кўра, меҳнат жамоаси, ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра бекор қилишга ҳақлидир. Ходимдан интизомий жазони муддатида олдин олиб ташлаш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади.

3.8. Интизомий жазо устидан ходим ушбу қоидаларнинг 5.1.—5.6-бандларида кўзда тутилган тартибда шикоят қилиши мумкин.

3.9. Иш берувчига ходим бевосита тўғридан-тўғри зарар етказган ҳолда интизомий жазо ва таъсир кўрсатишнинг бошқа чораларини қўллашдан қатъи назар, ходим, бундан ташқари, қонунчиликда белгиланган тартибда моддий жавобгарликка ҳам тортилиши мумкин.

3.10. Меҳнат интизомини бузганлик учун ходимларга нисбатан, интизомий жавобгарликдан ташқари, локал

ҳужжатлар билан таъсир кўрсатишнинг бошқа чоралари ҳам қўлланиши мумкин (мукофотдан, иш якунлари бўйича йил учун мукофотдан тулиқ ёки қисман маҳрум қилиш ва ҳ. з.).

3.11. Корхонанинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунчиликни бузганлик учун қонунга биноан кўзда тутилган ҳолларда маъмурий ёки жиноий жавобгарликка тортиладилар.

Бундай жавобгарлик қўйидаги ҳолларда юзага келади:

меҳнат шартномаси ғайриқонуний эканлигини билиб туриб бекор қилиш ёки ишга тиклаш тўғрисидаги суд қарорини бажармаслик, шунингдек, ҳомиладорлиги ёки болага қараши кераклигини важ қилиб аёлларни ишга қабул қилишдан билиб туриб ғайриқонуний тарзда бош тортиш;

ишга қабул қилишнинг белгиланган тартибини бузиш (маҳаллий меҳнат органлари томонидан юборилган шахсларни;

муқобил хизмат хизматчилари, ҳарбий хизматга мажбурларни ҳужжатларсиз ёки ҳақиқий бўлмаган шахсни тасдиқловчи ҳужжатлар билан қабул қилиш, қонуний кучга кирган суд ҳукми билан муайян лавозимларни эгаллаш ёки муайян фаолият билан шуғулланиш таъқиқлаган шахсларни ишга қабул қилиш);

ёнғинга қарши қоидалар ва хавфсизлик техникасини, ишлаб чиқариш санитарияси ёки ходимга зарар келтиришга сабаб бўлган бошқа меҳнат қоидаларини бузганлик учун;

ходимнинг мурожаатини куриб чиқишдан бош тортиш ёки уни ўз вақтида куриб чиқмаслик ёхуд улар бўйича асоссиз зид қарор қабул қилиш ва ҳоказолар учун.

4. Иш вақти ва дам олиш вақти

4.1. Ходим ушбу Қоидаларга, навбатчилик жадвалларига ва меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўзининг меҳнат мажбуриятларини бажариши керак бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.

4.2. Корхоналарда ҳар кунги иш вақти 8 соатни ташкил этадиган беш кунлик иш ҳафтаси белгиланган.

Барча ходимлар учун ушбу Қоидаларнинг 4.8-бандида кўрсатилган ҳар ҳафталик дам олиш вақти икки дам олиш кунини (шанба ва якшанба) ташкил этади.

Барча ходимлар учун умумий дам олиш куни якшанба ҳисобланади.

4.3. Корхонанинг қуйидаги ходимлари учун иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади:

16 ёшгача бўлган шахсларга — ҳафтада 24 соат;

16 дан 18 ёшгача бўлган шахсларга — ҳафтада 36 соат;

I ва II гуруҳ ногиронларига — ҳафтада 36 соат;

Ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шaroитларидаги ишларда банд бўлган ходимларга — жамоа шартномасига _____ сонли иловага мувофиқ.

(Агар улар корхонада мавжуд бўлса иш вақтининг қисқартирилган муддатидан фойдаланиш ҳуқуқига эга бўлган бошқа ходимлар ҳам кўрсатилади).

4.4. Ҳар кунги ишнинг давомийлик вақти қуйидаги ҳолларда бир соатга қисқартирилади:

байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасида;

тунги вақтда ишларни бажарганда (соат 22.00 дан то 6.00 гача бўлган вақт тунги вақт ҳисобланади).

Тунги ишлаш муддати ишлаб чиқариш шарoитига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан ўзлуксиз ишланмайдиган корхоналарда, шунингдек, битта дам олиш куни бўлган 6 кунлик иш ҳафтасида навбатли ишларда кундузги иш билан тенглаштирилади;

жамоа шартномасининг _____ бандида кўзда тутилган бошқа ҳолларда.

4.5. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгиланиши мумкин.

Иш берувчи қуйидаги ҳолларда тўлиқсиз иш вақтини белгилаши мумкин:

ҳомиладор аёллар;

14 ёшгача боласи (16 ёшгача ногирон боласи) бўлган аёллар, шу жумладан, унинг ҳомийлигида ёки тиббий хулосага мувофиқ оиланинг касал аъзосини боқаётган шахснинг илтимосига кўра, қонунчиликда, шунингдек, жамоа шартномасининг _____ бандида кўзда тутилган ҳолларда.

Тўлиқсиз иш вақти шарoитида ишлаш ходим учун ҳар йилги таътил муддатини меҳнат стажини ҳисоблаш ва бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирор бир тарзда чеклашларга сабаб бўлмайди ва ишланган мутаносиб ра-

вишда ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга боғлиқ ҳолда ҳақ тўланади.

4.6. Ҳар кунги ишнинг бошланиш ва тугаш ҳамда дам олиш ва овқатланиш учун танаффус вақти қуйидагича белгиланади:

Булинмалар (ҳодимлар тоифалари)	Ишнинг бошланиши	Тушлик танаффус	Ишнинг тугаши	Изоҳ
1. Корхона учун умумий	8	-12.0013	17	
2. 1-цех	алоҳида жадвал бўйича			
3. 18 ёшгача бўлган шахслар, 1- ва 2-гурӯҳ ногиронлари	9	-12.0013	17	Иш кунин 8 соат бўлган ҳафтада бир кун
4. 16 ёшгача бўлган ёшлар	9	-12.0013	15	Жумада соат 14.00 гача

4.7. Иш шароитларига кўра тушки танаффус вақтини белгилаш мумкин бўлмаган ходимларга овқатланиш учун иш вақтида камида 30 минут берилади. Бундай ишлар рўйхати, овқатланишнинг бошланиш ва тугаш вақти ҳамда жойини иш берувчи касаба уюшма қўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлайдиган навбатлилик жадвалига биноан белгиланади.

4.8. Навбат билан ишлайдиган булинмаларда (участкаларда) иш навбатининг вақти, уларнинг навбатланиш тартиби, тушки танаффус вақти ёки овқатланиш вақти, дам олиш кунларини бериш корхона раҳбари касаба уюшмаси қўмитаси билан келишган ҳолда тасдиқлаган навбатлилик жадвалига кўра белгиланади.

Ходимни ишга икки навбат давомида кетма-кет жалб этиш тақиқланади.

Навбатлилик жадвалига биноан ҳар бир ходимга белгиланган иш вақтининг давомийлиги тегишли давр учун иш вақтининг бир меъёри давомийлигидан ошиб кетмаслиги керак.

Навбатлилик жадвали билан манфаатдор ходимлар у кучга киришига қадар _____ кундан кечиктирмай тилхат бериб танишишлари керак.

Ишнинг тугаши билан унинг кейинги кунда бошланиши (навбатда) ўртасидаги ҳар кунги дам олиш вақти 12 соатдан кам бўлмаслиги керак.

4.9. Ҳар кунги иш вақти (навбат)дан ортиқча белгиланган иш ходим учун иш кунидан ташқари меҳнат вақти ҳисобланади.

Иш кунидан ташқари меҳнат қилишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Иш кунидан ташқари ишлашнинг вақти икки кунда ҳар бир ходим учун тўрт соатдан (зарарли ва оғир меҳнат шароитларида ишлашда — кунига икки соатдан, ва бир йилда 120 соатдан ошмаслиги керак.

Иш вақтидан ташқари ишлашга қўйидагиларга рухсат берилмайди:

иш навбатининг вақти 12 соатни ташкил этадиган ходимлар;

18 ёшгача бўлган ходимлар;

жамоа шартномасига _____ сон иловага мувофиқ ўта оғир ва ўта зарарли меҳнат шароитларида иш бажараётган ходимлар.

4.10. Ходимларнинг айрим тоифаларини дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларида ишга жалб этишга фақат фавқулодда ҳолларда иш берувчининг ёзма фармойиши билан жамоа шартномасининг _____ бандида кўзда тутилган асосда ва тартибда йўл қўйилади.

4.11. 18 ёшгача бўлган шахсларни тўнги ишларга жалб этиш тақиқланади. Ногиронлар, ҳомиладор аёллар ва 14 ёшгача болалари бўлган аёллар кўрсатилган ишларга фақат уларнинг розилиги билан жалб этилиши мумкин.

Бунда ногиронлар бундай ишлар тиббий тавсиялар билан уларга тақиқланмаслиги шарти билан жалб этилади. Шунга ўхшаш тиббий тавсияси бўлган ва ўзи розилик билдирган ҳомиладор аёллар ва уч ёшгача болалари бўлган аёллар тўнги ишларга жалб этилиши мумкин.

4.12. Иш вақтидан ташқари, дам олиш ва байрам (ишланмайдиган) кунларидаги меҳнатга ҳақ тўлаш ва бадал жамоа шартномасининг _____ бандига мувофиқ амалга оширилади.

4.13. Барча ходимларга, шу жумладан, ўриндошларга ҳам иш жойи ҳамда ўртача иш ҳақини сақлаб қолган ҳолда ҳар йилги меҳнат таътиллари берилади.

4.14. Ҳар йилги таътиллار (асосий ва қўшимча) вақти, уларга ҳақ тўлаш ва ҳисоблаш тартиби, шунингдек, таътил олишга ҳуқуқ берадиган иш стажини ҳисоблаш қонунчилиқда кўзда тутилган тартибда амалга оширилади (жамоа шартномасининг банди).

4.15. Ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг қанча давом этиши томонларнинг келишуви билан белгиланади.

Иш берувчи кўрсатилган таътилни ходимнинг илтимосига кўра жамоа шартномасининг _____ бандида кўзда тутилган ҳолларда ва муддатда беришга мажбур.

4.16. Ҳар йилги асосий таътил қуйидагича берилади: ишланган биринчи йил учун — олти ой ишлагандан кейин;

иккинчи ва кейинги йиллардаги иш учун — таътиллار жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида.

4.17. Таътил ҳар йили у бериладиган иш йили тугашига қадар берилиши керак. Таътил ходимнинг ёзма аризасига кўра қисмларга бўлиниши мумкин. Таътил қисмларидан бири камида 12 иш кунини ташкил этиши керак.

Фақат ходимнинг розилиги билан таътилдан чақириб олиш мумкин. Таътилнинг фойдаланилмаган қисми жорий йилда берилади ёки кейинги йилга қучирилади.

4.18. Ходимнинг хоҳишига қараб иш вақтида энг кам муддатдан (15 иш кунидан) ортиқча йиллик таътил учун пул бадали туланади.

Ижтимоий таътилларнинг барча турлари, шунингдек, ноқулай иш шароитларида ишлаш, ишнинг алоҳида тарзи, оғир ва ноқулай табиий иқлим шароитларида ишлаганлик учун қўшимча таътилларнинг шароитларида ишлаганлик учун қўшимча таътилларнинг барча турларидан албатта фойдаланилиши керак, уларни пул бадали билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.

4.19. Ҳар йилги таътилларни беришдаги рағбатлар қалендарь йили бошланишига қадар корхона раҳбари касаба уюшма қўмитаси билан келишиб тасдиқлайдиган жадвалга биноан белгиланади. Ана шу тартибда жадвал ярим йил тугаганидан кейин ана шу даврда ишга янги қабул қилинган ходимларни ҳисобга олиб тўлдирилади.

Ходим таътилни бериш вақти тўғрисида унинг бош-

ланишидан кўпи билан 15 кун олдин хабардор қилиниши керак.

4.20. Таътил учун ҳақ таътил бошланадиган кундан сўнгги кунда тўланиши керак.

Ходимнинг аризасига кўра таътил бошқа муддатга кўчирилиши мумкин, агар у бу ҳақда ўз вақтида хабардор қилинган ёки унга таътил бошланишига қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса.

4.21. Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан, унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра меҳнат муносабатларини кейин тугатган ҳолда ҳар йилги асосий ва қўшимча таътиллار берилиши кўзда тутилиши мумкин.

Мазкур ҳолда таътилнинг тугаш куни меҳнат шартномасини бекор қилиш санаси деб ҳисобланади.

Кейин ишдан бўшатиш шарти билан таътилга чиққан вақтда ходим, қонунчиликда белгиланган ёки томонларнинг келишувига кўра белгиланган меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш муддати тугаган бўлса, меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги аризани қайтариб олишга ҳақли бўлмайди.

5. Меҳнат шартномаси томонлари ўртасидаги ихтилофларни ҳал этиш

5.1. Ҳар бир ходим қонунчиликларда, мазкур Қондаларда, корхонанинг бошқа локал ҳужжатларида ва меҳнат шартномасида кўзда тутилган меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан, судда ҳимоя қилиш, шунингдек, малакали юридик ёрдам олиш ҳуқуқига эгадир.

5.2. Ўзининг ҳуқуқларини бузилган деб ҳисобловчи ходим мустақил равишда ёки касаба уюшмаси қўмитаси орқали иш берувчига оғзаки ёки ёзма шаклда мурожаат қилишга ҳақлидир. Ходимнинг мурожаати мазкур Қоидаларнинг 2.5-бандида кўзда тутилган тартибда рўйхатга олиниши керак.

5.3. Ёзма жавоб ходимга унинг мурожаати моҳия-

тига кўра, бевосита кўриб чиқилгандан кейин юборилади.

Меҳнат шароитларини ўзгартириш тўғрисидаги мурожаатга жавоб ходимга бундай ўзгаришга бўлган ҳуқуқ қонунда кўзда тутилгандай уч кундан кечиктирмай жўнатилиши керак.

Ходим билан иш берувчи ўртасида кўрсатилган ҳолдаги ихтилоф пайтида ёки иш берувчининг жавобидан қониқмаганда ходим ўзининг танлашига кўра меҳнат низосини ҳал этиш учун меҳнат низолари бўйича комиссияга (бундан кейин — МНК) ёки бевосита судга, шунингдек, ваколатига корхона ходимларини ҳимоя қилиш кирадиган бошқа органларга мурожаат қилишга ҳақлидир.

5.4. Ходим томонидан берилган ариза МНКда рўйхатга олинади (жамоа шартномасининг _____ бандига қаранг) ва ариза берган ходим иштирокида у берилган кундан бошлаб 10 кундан кечиктирмай кўриб чиқилади. Ходимнинг аризани кўриб чиқишда иштирок этмаслигига фақат унинг ёзма аризасига кўра йўл қўйилади. Комиссиянинг мажлисига ходим узрли сабабларсиз келмаган тақдирда мазкур аризани кўриб чиқмаслик тўғрисида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни қайтадан ариза топшириш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.

5.5. МНК қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи МНКнинг кучирма нусхасини олгандан кейин 10 кун ичида судга мурожаат қилиши мумкин.

5.6. Ходим судга ёки МНКга қуйидаги муддатларда мурожаат қилишга ҳақлидир:

ишга тиклаш тўғрисидаги низолар бўйича ходимга у билан меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқнинг кучирма нусхаси топширилган кундан бошлаб кўни билан бир ой ичида;

бошқа низолар бўйича — ходим ўз ҳуқуқининг бузилгани тўғрисида билган ёки билиши керак бўлган кундан бошлаб уч ойдан кечиктирмай;

ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни тўлаш тўғрисидаги низолар бўйича судга мурожаат қилиш муддати белгиланмайди.

Мазкур бандда кўрсатилган муддатларни узрли сабаблар билан ўтказиб юборилган тақдирда улар суд ёки МНҚ томонидан тикланиши мумкин.

(Ички меҳнат тартиби қоидалари кўзга кўринарли жойга осиб қўйилади.)

Мазкур қоидаларда кўрсатилган меъёрлар (томонларнинг мажбуриятлари, иш вақти, дам олиш вақти ва бошқалар) намунавий характерга эга. Ҳар бир иш берувчи қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вақиллик органи билан келишган ҳолда ушбу Қоидалар асосида ва Меҳнат кодекси, Меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ҳужжатлари талабларини ҳисобга олиб ўзининг Ички меҳнат тартиби қоидаларини ишлаб чиқади ва тасдиқлайди.

МУНДАРИЖА

Суз боши	3
I. Буйруқлар (фармойишлар), аризалар, далолатномаларни ёзиш намуналари ва уларни расмийлаштиришда амалдаги меҳнат қочунчилиги талабларига рўй оид этиш	5
Умумий қоидалар:	5
Меҳнат шартномаси тузиш. (Ишга қабул қилиш).	6
Бошқа ишга ўтказиш (Меҳнат шартномасини ўзгартириш)	15
Ишдан бўшатиш (Меҳнат шартномасини бекор қилиш)	21
Ишдан четлаштириш ва ишга тиклаш	39
Рағбатлантириш	42
Интизомий жазолаш	43
Таътиллار (отпускарлар) бериш	45
Аризалар намуналари	54
Иш берувчи тузадиган далолатномалар намуналари	63
Меҳнат дафтарчасини тулдириш намуналари	73
II. Меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги ва тула моддий жавобгарлик тўғрисида шартномалар тузиш	78
Умумий қоидалар	78
Ходимни меҳнат қилиш имкониятидан ноқонуний равишда маҳрум қилиш оқибатида етказилган зарар	80
Иш берувчи томонидан ходим соғлиғига етказилган зарар	82
Боқувчисининг вафот этганлиги билан етказилган зарар	85
Иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлиги	87
Чекланган моддий жавобгарлик	92
Тулиқ моддий жавобгарлик	97
Иш берувчига етказилган зарар миқдорини белгилаш ва ундириш тартиби	101
Моддий жавобгарликни тартибга солувчи қонун бузилишининг олдини олиш	104
Мулкчиликнинг барча шаклларига мансуб бўлган корхона, муассаса, ташкилотлар асраш учун бериб қўйилган бойликлар сақланишини таъминлаш, қайта ишлаш, сотиш (бериш). ташиш ёки ишлаб чиқариш жараёнида қўллаш бобига тулиқ моддий жавобгарлик тўғрисида ёзма шартномалар тузиш мумкин бўлган ходимлар эгаллайдиган ёки бажарадиган лавозимлар ҳамда ишларнинг намунавий рўйхати	109
Бажаришда иш берувчи томонидан жамоа (бригада) моддий жавобгарлигини жорий этишга ҳақли бўлган ишлар рўйхати	111
Тулиқ шахсан моддий жавобгарлик тўғрисида намунавий шартнома	112
Моддий жавобгарликни тартибга солувчи меъёрий ҳужжатлар рўйхати	114
III. Хизмат сафарлари (командировкалар)	115
Хизмат сафари тушунчаси	115
Хизмат сафари ҳужжатларини расмийлаштириш	117
Хизмат сафари гувоҳномаси	118
Хизмат сафари учун бўнак (аванс)	120
Хизмат сафари харажатлари ва уларни тулаш тартиби	123
Тураржой ижараси	124

Хизмат сафари жойига етиб бориш ва доимий иш жойига қайтиб келиш бўйича харажатлар	126
Суткалик тўловлар	128
Хизмат сафари бўйича компенсация тўловларининг ўзига ҳис хусусиятлари	130
Ўзбекистон Республикасидан ташқарига хизмат сафарлари ва уларга валюта ҳисобида маблағ ажратиш тартиби	131
Хизмат сафари муддатлари ва уларни узайтириш тартиби .	140
Хизмат сафарига юборилган ходимларга кафолатлар, кафолатли тўловлар ва компенсация тўловлари	142
Хизмат сафарлари билан боғлиқ меҳнат низолари	143
Хизмат сафарлари (командировкалар)ни тартибга солувчи меъёрий ҳужжатлар	144
Иловалар	152

МУҲТАРАМ КИТОБХОН!

Ҳуқуқий билимингизни оширишни истайсизми? Ундай бўлса «Адолат» нашриёти чоп этаётган қуйидаги китобларни олиб ўқишингизни маслаҳат берамиз.

1. «Ўзбекистон Республикаси қонунининг асослари» (хрестоматияси) ўзбек ва рус тилларида.
2. У. Тожихонов ва А. Саидовларнинг икки жилддан иборат «Давлат ва ҳуқуқ назарияси».

КАМОЛ ҚОДИРОВ

МЕҲНАТГА ОИД ҲУЖАТЛАРНИ РАСМИИЛАШТИРИШ
НАМУНАЛАРИ УСЛУБИЙ ҚУЛЛАНМА

Муҳаррир Шарофат ИСКАНДАР қизи
Рассом Зиёд АБДУРАСУЛОВ
Техник муҳаррир Марҳабо МИРИЛЁСОВА

Босмахонага 18.04.2000 й.да берилди. Босишга 22.06.2000 й.да рухсат этилди. Қоғоз бичими $84 \times 108^{1/32}$. Босма табағи 7,25. Шартли босма табағи 12,18. Нашриёт босма табағи 11,4. Адади 10000. Буюртма № 4185. Нархи шартнома асосида.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги «Адолат» нашриёти,
Тошкент, Сайилгоҳ кўчаси, 5.

Ўзбекистон Республикаси Давлат Матбуот қўмитасининг 1-босма-хонасида босилди. 700002, Тошкент, Сағбон кўчаси, 1-берк куча, 2-уй.

Азиз китобхон!

«Адолат» нашриёти чоп этган мазкур китобларни олиб ўқинг.

1. Ўзбекистон Республикасининг «Оила кодекси»га шарҳлар кўпчиликнинг дилидаги гап бўлди. У турмушдаги энг муҳим ва кўп қиррали масалалардан иборат бўлган oilaviy ҳаёт масалаларини ҳуқуқий тартибга солишга бағишланганки, «Оила кодекси» ҳар бир кишининг ҳаёти учун катта ва жиддий аҳамиятга эга бўлган муҳим ҳужжатдир.

2. «Ўзбекистон Республикаси Президентининг Фармонлари» Тўпламга Президентнинг 1995 йил январдан 2000 йилнинг январига қадар бўлган даврда чиқарилган меъёрий йўналишдаги Фармонлари ҳамда уларга айрим муҳим иловалар киритилган.

3. Жума Холмуминовнинг «Экология ва қонун» китоби.

Уйлаймизки, мазкур китоб экология ва табиатни муҳофаза қилишнинг ҳуқуқий муаммоларини билиб олишда ва уни кенгроқ тушунишда Сизга ижобий ёрдам беради.

