

**Мирзакаримова М.М.**

Инновацион технологиялар  
маркази бош мутахассиси,  
и.ф.н, доцент

## ИШЧИ КУЧИ БАРҚАРОР БАНДЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШДА МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШДАГИ ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИКНИНГ АҲАМИЯТИ<sup>1</sup> (ёки меҳнат шартномаси ходимлар сони (штати) қисқариши муносабати билан бекор қилинганда уни бекор қилиш тартиби ва уларга моддий мадад бериш масалаларига доир АЙРИМ МУЛОҲАЗАЛАР)

### **МИРЗАКАРИМОВА М.М. ИШЧИ КУЧИ БАРҚАРОР БАНДЛИГИНИ ТАЪМИНЛАШДА МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШДАГИ ИЖТИМОИЙ ШЕРИКЛИКНИНГ АҲАМИЯТИ**

Жамоавий шартнома меҳнат муносабатлари барқарорлигига эришишда муҳим аҳамиятга эга. Жамоавий шартнома тизими хўжалик субъектларининг меҳнат бозоридаги ўзаро муносабатларидаги низоларни ўзича бартараф эта олмайди. Чунки ушбу низолар асосини ижтимоий манфаатлар, мақсадлар, интилишлар, талаблардаги фарқлар ташкил этади. Шахсий шартнома тизими ишловчининг меҳнат шароити ва унга тўланадиган иш ҳақини шу одамнинг шахсий хусусиятларига кўра белгилаш имконини беради. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодекси-га ижтимоий шериклик тўғрисида бўлим киритиш ва унда халқаро меҳнат ҳуқуқининг кўплаб меъёрларини ҳисобга олиш зарур.

Таянч иборалар: жамоавий келишув, жамоавий шартнома, шахсий меҳнат шартномаси, жамоавий музокаралар, ижтимоий шериклик.

### **МИРЗАКАРИМОВА М.М. РОЛЬ СОЦИАЛЬНОГО ПАРТНЕРСТВА В РАСТОРЖЕНИИ ТРУДОВЫХ ДОГОВОРОВ ПРИ ОБЕСПЕЧЕНИИ СТАБИЛЬНОЙ ЗАНЯТОСТИ**

Коллективные трудовые договора играют важную роль при обеспечении стабильных трудовых отношений. Система коллективных договоров не могут сами по себе решать конфликты, возникающие в трудовых отношениях на рынке труда. Потому, что основу этих конфликтов составляют различия в социальных интересах, целях, устремлениях. Система персональных договоров позволяет устанавливать условия труда и вознаграждений исходя из личностных характеристик персоны. Поэтому целесообразно в Трудовом Кодексе Республики Узбекистан предусмотреть статьи посвященные социальному партнерству, приняв во внимание в ней положения международного трудового права.

Ключевые слова: коллективный договор, коллективное соглашение, персональный трудовой договор, коллективные переговоры, социальное партнерство.

<sup>1</sup> Мақола Вазирлар Маҳкамаси ҳузуридаги Фан ва техника тараққиётини мувофиқлаштириш Қўмитасининг А2-ФҚ-0-17304 «Ижтимоий ҳамкорлик иқтисодий муносабатларни эркинлаштириш ва ижтимоий-иқтисодий ривожлантириш омили сифатида» лойиҳасини амалга оширилиши жараёнида тайёрланган.

**MIRZAKARIMOVA M.M. SOCIAL PARTNERSHIP ROLE IN INTERRUPTING LABOR AGREEMENTS IN PROVIDING SUSTAINABLE EMPLOYMENT.**

Collective labor treaties play important role in providing sustainable labor relations. But the system of collective labor treaties cannot themselves to solve conflicts appearing in labor relations on labor markets. The bases of those conflicts are differences in social interests, aims, aspirations. The system of personal agreements permits to establish labor conditions and remunerations on basis of personal abilities and characteristics. It is necessary to consider in the Labor Code of the country an articles devoted to social partnership, taking into consideration norms of international labor Acts.

Keywords: collective agreement, collective treaty, personal labor contract, collective negotiations, social partnership.

**Меҳнат бозорида юзага келадиган ижтимоий-иқтисодий муносабатлар тизимида аҳолининг иш билан бандлиги ва меҳнат шароитларини белгилаш, у ёки бу ижтимоий муаммоларни ҳал қилиш, ижтимоий-меҳнат низоларини бартараф этиш бўйича иш берувчилар билан ёлланма ходимлар ўртасидаги муносабатлар марказий ўрин эгаллайди.**

Меҳнат бозорида мазкур муносабатлар жамоавий, шахсий ва ҳудудий усуллар асосида тартибга солинади. Жамоавий битимлар тузилаётганда, Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси, Халқаро Меҳнат Ташкилотининг (ХМТ) Конвенцияси ва тавсияларига асосланилади. ХМТнинг Конвенциясининг 54-бандида таъкидланганидек, жамоавий музокаралар, бир томондан, тадбиркорлар гуруҳи билан, бошқа томондан эса, меҳнаткашларнинг битта ёки бир неча ташкилоти ўртасида: а) меҳнат шароити ва бандликни белгилаш; б) тадбиркорлар ва меҳнаткашлар ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш; в) тадбиркорлар ёки уларнинг ташкилотлари ўртасидаги муносабатларни тартибга солиш мақсадларида олиб бориладиган барча музокараларни билдиради.

Меҳнат бозорида бундай тартибга солиш қўлланишининг энг муҳим афзаллиги шундаки, унда қабул қилинадиган қарорлар ниҳоятда қайишқоқ (эгиловчан, мослашувчан) бўлади, уларни на қонунчилик, на суд ва на маъмурий усулларга қиёслаб бўлмайди. Меҳнат муносабатларини тартибга солиш – шартнома тизимининг қайишқоқлиги, шунингдек, меҳнат муносабатлари соҳасида тенглик ва ижтимоий адолат тамойилларини рўйбга чиқариш ҳақидаги кенг тарқалган

тўғри тасаввурларга эга бўлишдир. Айрим ҳодим музокараларда ўзидан анча кучли шериги – иш берувчига нисбатан яқка тартибда амалга оширадиган хатти-ҳаракатлари билан қаршилик кўрсата олмайди. Боз устига, жамоавий шартномага кўра, малакаси паст ҳамда етарли даражада юқори унум билан ишлай олмайдиган ишчи кучининг иш жойи муайян муддатга сақлаб турилади. Жамоавий шартнома меҳнат муносабатлари барқарорлигига эришишда муҳим аҳамиятга эга. Жамоавий шартнома тизими хўжалик субъектларининг меҳнат бозоридаги ўзаро муносабатларидаги низоларни ўзича бартараф эта олмайди. Чунки ушбу низолар асосини ижтимоий манфаатлар, мақсадлар, интилишлар, талаблардаги фарқлар ташкил этади. Гарчи, жамоавий битимлар тизими манфаатларни келишиб олиш, ўзаро бир қарорга келиш ва низоларни тезлик билан бартараф этиш жараёнларини кўзда тутса-да, музокаралар жараёни анча мақбул натижаларга эришиш имкониятини ҳам яратади. Айни пайтда битим шартлари шартнома шаклини олиб, икки томонни мазкур шартлар асосида ижтимоий ва иқтисодий барқарорликни таъминлаш мақсадида охириги чораларни кўрмасдан, яъни иш ташлаш ёки ишдан бўшатишга йўл қўймай, ҳаракат қилишга мажбур этади.

Келажакда жамоавий битимлар, шунингдек, меҳнат бозори фаолиятини, ходимларни ўқитиш ва малакаларини ошириш ҳамда ўзгартириш, уларнинг иш ҳақи ва ишсизларни иш билан таъминлаш кўрсаткичларини тартибга солиш масалаларини ҳам ўзига қамраб олади. Шунини қайд этиб ўтиш керакки, асосан, жамоавий меҳнат шартномаси тизими ва бевосита давлатнинг тартибга солиб бориши амал қилишига қарамай, ходим билан иш берувчи ўртасидаги муносабатлар яқка тартибда ҳам ҳал этилиши мумкин.

Ходим билан тузилган шартнома унинг иш берувчиси учун анча фойдалидир. Шахсий шартнома тизими ишловчининг меҳнат шароити ва унга тўланадиган иш ҳақини шу одамнинг шахсий хусусиятларига кўра белгилаш имконини беради. Жамоавий битимларга кўра эса бундай қилиб бўлмайди. Аммо, шу билан бирга, тузиладиган шахсий битим кўп ҳолларда меҳнаткашларни ижтимоий кафолатларнинг каттагина қисмидан маҳрум этади.

Меҳнат муносабатларини шахсий услубда тартибга солиш ва бандликнинг қайишқоқ шакллари жорий этиш – меҳнаткашлар кучидан фойдаланиш, кучайтириш ҳамда доимий ишловчи шахслар учун илгари мавжуд бўлган ижтимоий кафолатлардан воз кечилишидан ташқари яна бир қатор салбий оқибатларга олиб келиши мумкин. Жумладан, ривожланган мамлакатлардаги меҳнат бозорларида доимий ишчи кучларини вақтинча ёки тўлиқсиз иш вақтида ишловчи шахслар (ёшлар, хотин-қизлар, ногиронлар ва ҳ.к.) билан алмаштириш қоида тусига кирмоқда. Табиийки, мазкур ижтимоий гуруҳларнинг вакиллари ижтимоий жиҳатдан кам муҳофазаланган ва жамоавий шартномалар билан қамраб олинмаган. Шу боис, давлат хўжалик юритишнинг бозор муносабатларига ўтиш шароитларида ёллашнинг шахсий шартнома шакллари ривожини назорат қилиб бориш керак. Акс ҳолда, норозилик кучайиши натижасида давлат ишсизлик бўйича ижтимоий тўловларни анча кўпайтиришга мажбур бўлиб қолади.

Жамоавий музокаралар натижасида тузилган жамоавий шартномалар, келишувларни бажаришнинг мажбурийлиги тамойили ХМТ нинг 1951 йилда қабул қилинган “Жа-

моавий шартномалар тўғрисида”ги 91-сонли тавсияларида шакллантирилган. Уларда баён қилинган талабларга мувофиқ, жамоавий шартномалар мамлакат қонунчилигига кўра, сайланган ваколатли шахслар, томонларнинг вакиллари ўртасида ёзма равишда тузилади. Жамоавий шартнома, агар шартномада бошқа ҳолат кўзда тутилмаган бўлса, шартнома билан қамраб олинмаган корхоналарда ишловчи барча меҳнаткашларга тарқалади. Бунда жамоавий шартномаларга нисбатан ишчиларнинг аҳволини ёмонлаштирадиган яқка меҳнат шартномалари шартлари ҳақиқий эмас, деб эътироф этилиши керак. Зарурат туғилганда эса шартнома тузишда қатнашмайдиган, аммо ишлаб чиқариш ва ҳудудий белгисига кўра шартнома соҳасига кирадиган корхоналарда жамоавий шартнома қоидаларини тарқатиш тадбирлари кўзда тутилган.

Меҳнат низоларини келишув ва арбитраж ҳал қилиш тамойиллари меҳнат низоларини ҳал қилишнинг асосий, одатда, тинч усуллари билгилайди. Бундай усулларга келишмовчиликларни ҳал қилишнинг низолашувчи томонлар келишуви ҳамда воситачилик ва арбитраж органлари иштирокидаги воситалари киради. ХМТ тавсияларига мувофиқ, меҳнат низоларини миллий шароитларга мос тартибга солиш чоралари кўрилиши керак. Хусусан, давлатларга низолашувчи томонларни ихтиёрий келиштириш бўйича органларни тузиш таклиф этилади. Бундай органларга тадбиркорлар ва меҳнаткашлар вакиллари киришлари мумкин. Келиштириш тартиботи кўриб чиқиш вақти бўйича энг кам ҳолатга келтирилган ва бепул асосда ўтказилади. Томонлар мустақил арбитраж органига ёрдамга келишга ҳақли. Ҳар икки вазиятда ҳам томонларга келишувчилик – арбитраж тартиботлар даврида иш ташлашлар ва локаутлардан сақланиш тавсия этилади.

ХМТ тавсияларида ишчиларнинг яқка шикоятларини кўриб чиқиш қоидалари шакллантирилган. Бунда қуйидаги тадбирлардан фойдаланиш таклиф этилади:

- шерикларнинг ўзлари томонидан низо ва келишмовчиликларни тартибга солиш;
- шартномада кўзда тутилган тузилмалардаги келишув;

• ихтиёрий арбитраж ёки суд органларига муурожаат қилиш.

Ҳал қилишнинг исталган босқичида келишмовчиликни томонларнинг келишуви йўли билан ҳал қилиш имконияти сақланиб қолиши керак.

Юқорида кўриб чиқилган ХМТ томонидан тавсия этилган ижтимоий шерикликнинг ҳуқуқий тамойиллари алоҳида давлатлар ҳуқуқий ҳужжатларида у ёки бу даражада мустаҳкамлаб қўйилган. Мисол учун, ҳозирда Ўзбекистонда "Ижтимоий шериклик тўғрисида"ги қонун лойиҳаси муҳокама қилинмоқда. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексига ҳам ижтимоий шериклик тўғрисида бўлим киритиш ва унда халқаро меҳнат ҳуқуқининг кўплаб меъёрларини ҳисобга олиш зарур.

1. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилиши муносабати билан иш берувчи ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо қўйдириб) меҳнат шартномаси бекор қилиниши тўғрисида огоҳлантириши лозим<sup>1</sup>. Ушбу икки ойлик огоҳлантириш муддатига ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ҳамда давлат ёки жамоат вазифаларини бажаргандаги вақти кирмайди<sup>2</sup>.

Ходимлар сони (штати) қисқарганда иш берувчи Меҳнат кодексининг 92-моддасига мувофиқ, ходимга мутахассислиги ва маалакасига мувофиқ келадиган ишни, бундай иш бўлмаган тақдирда эса, корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт<sup>3</sup>. Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортиган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин. Ходим доимий бошқа ишга ўтишга рози бўлса, Меҳнат кодексининг 96-моддасига асосан буйруқ меҳнат шартномасига киритил-

ган ўзгаришларнинг мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилади<sup>4</sup>.

Башарти жамоа келишуви ёки жамоавий шартномада меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, шартномани бундай розиликни олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди<sup>5</sup>.

Касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичида маълум қилинади.

Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.

2. Икки ойлик огоҳлантириш муддати ходим билан иш берувчининг келишуви асосида пуллик компенсацияга алмаштирилиши мумкин<sup>6</sup>. Ушбу ҳолатда шуни эсда тутиш лозимки, қонун огоҳлантириш муддатининг пуллик компенсацияга алмаштирилишини шарт қилиб белгиланмасдан, балки уни томонларнинг келишуви асосида амалга оширилишини назарда тутати.

Огоҳлантириш муддати пуллик компенсацияга алмаштирилганда, ходимларга моддий мадад беришнинг тартиби ва муддатлари Адлия вазирлигида 1999 йил 16 майда 720-рақам билан рўйхатга олинган «Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилиниб, огоҳлантириш муддати пуллик компенсациясига алмаштирилганда ходимларга моддий мадад бериш тартиби ҳақида»ги тўшунтиришда батафсил ёритилган.

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси (102-модданнинг иккинчи қисми 1-банди). – Т.: "Адолат", 1996. –48-49-б.

<sup>2</sup> Ўша жойда (102-модданнинг олтинчи қисми), 50-бет.

<sup>3</sup> Ўша жойда, 42-бет.

<sup>4</sup> Ўша жойда, 44-бет.

<sup>5</sup> Ўша жойда (101-модда), 48-бет.

<sup>6</sup> Ўша жойда (102-модданнинг иккинчи қисми), 49-бет.

3. Икки ойлик огоҳлантириш муддати давомида ходимга бошқа иш қидириш учун ҳафтада камида бир кун, шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳуқуқи берилади<sup>1</sup>.

Меҳнат низолари келиб чиқишининг олдини олиш мақсадида, ходимга бериладиган ёзма огоҳлантиришда ҳафтанинг қайси куни ишга чиқмаслигини кўрсатиш мақсадга мувофиқ бўлади.

4. Ходимлар сони (штати) қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда қуйидагиларга афзаллик берилади<sup>2</sup>:

1) қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;

2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;

3) мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;

4) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус ўқув юртларини, ҳунар-техника билим юртларини таълим олган шахсларга ўқишни тугатгандан сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мобайнида;

5) мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини орттирган шахсларга;

6) уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга;

7) атом объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини барта-

раф этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек, мазкур ҳудудлардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.

Ўзбекистон иқтисодиёти тармоқларида оғир ва зарарли меҳнат шароитларида ишловчилар ушбу меҳнат шароитларига эга бўлган ишлаб чиқаришлар, цехлар ва касбларда ишлаганларга бериладиган имтиёз ва компенсацияларнинг камида бир туридан фойдаланадиган кишилар сонини тегишли тармоқда банд бўлган жами ишловчилар сонига бўлиш йўли билан аниқланади. Бунда ҳар бир ишловчи бир ёки бир неча имтиёз ва компенсация турларидан фойдаланиши мумкин. Масалан, оширилган тариф ставкалари, лавозим окладлари ҳамда зарарли ва оғир иш шароитларида ишлаганлиги ва меҳнат интенсивлиги учун ҳақ тўлаш, қўшимча йиллик ҳақи тўланадиган таътил, иш ҳақи сақланган ҳолда қисқартирилган иш куни тартибида ишлаш, бепул даволаш-профилактик овқатлантириш, бепул сут ёки бошқа тенг қимматли озиқ-овқат маҳсулотлари, қарилликни пенсия билан таъминлаш бўйича имтиёзлар шулар жумласидандир. Қуйидаги жадвалда Ўзбекистон иқтисодиёти тармоқларида 2012 йилда оғир ва зарарли шароитларда ишлаган ишловчилар тўғрисидаги маълумотлар келтирилган (1-жадвал).

Жамоавий шартномада ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолатлар, агар ходимлар ушбу модданинг биринчи ва иккинчи қисмларига мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаган тақдирдагина, инobatга олинади.

5. Иш берувчи камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, бўлажак ишдан озод этиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органи (туман, шаҳар Бандликка кўмаклашувчи маркази)га тақдим қилиши шарт<sup>3</sup>. Ушбу маълумотларни қандай ва қайси шаклда бериш тартиби Адлия вазирлигида 1999 йил 22 декабрда 858-рақам билан давлат рўйхатига олинган

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси (102-модданинг олтинчи қисми). – Т.: “Адолат”, 1996. –49-50-б.

<sup>2</sup> Ўша жойда, 50–51-б.

<sup>3</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси (102-модданинг еттинчи қисми). – Т.: “Адолат”, 1996. –50-б.

## 1-жадвал

2012 йилда Ўзбекистон иқтисодиёти тармоқларида оғир ва зарарли ишлаб чиқаришларда ишлаган ишловчилар ва уларга берилган имтиёзлар таркиби<sup>1</sup> (Тегишли тармоқда ишловчилар умумий сонига нисбатан % ҳисобида)

	Корхоналар ва ташкилотлар			
	саноат	қурилиш	транспорт	алоқа
Ноқулай меҳнат шароитларида банд ишловчилар				
2011	53,3	30,4	30,9	21,9
2012	52,6	29,6	33,1	21,1
Ноқулай меҳнат шароитларида ишловчиларга берилган имтиёзлар				
қўшимча таътил бериш				
2011	45,8	24,8	26,7	19,4
2012	45,4	24,6	31,9	18,2
қисқартирилган иш куни тартибига ўтказиш				
2011	3,8	0,2	1,0	2,5
2012	3,6	0,4	1,0	3,4
бепул даволаш-профилактик овқатлантириш				
2011	13,3	1,6	0,3	-
2012	12,9	2,1	0,7	0,2
сут ва бошқа тенг қимматли озиқ-овқат маҳсулотларини бепул олиш				
2011	20,3	4,2	5,9	3,2
2012	20,2	4,4	5,2	3,3

«Меҳнат органларига бўш иш жойлари (вакант лавозимлар) мавжудлиги тўғрисидаги ва бўшатилаётган ходимлар тўғрисидаги маълумотларни тақдим этиш тартиби ҳақида»ги Низомда белгиланган.

6. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга барча ҳисоб-китоблар билан бирга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси тўланади<sup>2</sup>. Масалан, ходим билан меҳнат шартномаси 1 январдан бекор қилинган бўлса, ишдан бўшатиш нафақаси январь ойи учун берилади.

Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарорининг 6-иловасида келтирилган.

Шу билан бирга, Меҳнат кодексининг 107-моддасига асосан, ходимга ишдан бўшатиш куннинг ўзида меҳнат дафтарчаси ва буйруқдан кўчирма берилиши керак<sup>3</sup>.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар то-

монидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади.

Охирги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Иш берувчининг буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари тегишли моддаси (банди) далил қилиб кўрсатилади. Меҳнат дафтарчасига меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги маълумотларни ёзиш шарт.

7. Меҳнат шартномаси бекор қилинган ходимлар, меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб 2 ой давомида (масалан, 1 январдан 1 мартгача) ишга жойлашмаган ва буни меҳнат дафтарчасига ёзув киритилмаганлиги билан тасдиқласа, иккинчи ой (февраль ойи) учун ҳам илгариги иш жойидан ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридан иш ҳақи тўланади.

8. Ходим меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб ўн календарь кун мобайнида (масалан, 1 январдан 10 январгача) маҳаллий меҳнат органи (туман, шаҳар Бандликка кўмаклашувчи маркази)да иш қидирувчи шахс сифатида рўйхатдан ўтган маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага биноан учинчи (март) ой учун ҳам ол-

<sup>1</sup> Труд и занятость в Узбекистане (статсборник). ГосКомРесУз по статистике. – Т.: 2013. –С. 72.

<sup>2</sup> Ўша жойда (109-модда), 54-б.

<sup>3</sup> Ўша жойда, 53-бет.

**Иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини  
бекор қилиш тўғрисида**

**ОГОҲЛАНТИРИШ ХАТИ**

**(огоҳлантирилаётган ходимнинг фамилияси, исми-шарифи эгаллаб турган  
лавозими)**

Мазкур огоҳлантириш билан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексининг 100-моддаси иккинчи қисмининг 1-бандига қўра, Сиз билан тузилган меҳнат шартномаси 2 (икки) ойдан сўнг бекор қилиниши ҳақида огоҳлантираман.

Кўрсатилган огоҳлантириш муддатига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврлари, шунингдек Сиз давлат ва жамоат топшириқларини бажарган вақтингиз кирмайди.

Огоҳлантириш муддати даврида Сиз ҳафтада бир кун \_\_\_\_\_ кунни ўртача иш ҳақингиз сақланган ҳолда ишга чиқмасликка ва бу вақтдан бошқа иш қидириш учун фойдаланишга ҳақлисиз.

Огоҳлантириш муддати келишув асосида огоҳлантириш муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсацияси билан алмаштирилиши мумкин.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда Сизга огоҳлантиришнинг орқа томонида баён қилинган моддий қўллаб-қувватлашнинг қўшимча кафолатлари берилади.

Вазирлик (ташкилот)даги бўш (вакант) лавозимлар:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

Раҳбар

Огоҳлантиришнинг иккинчи нусхасини олдим \_\_\_\_\_ (имзо)

\_\_\_\_\_ (сана)

**Меҳнат Кодексининг 100-моддаси иккинчи қисми 1-бандида кўрсатилган асослар бўйича меҳнат шартномаси бекор қилинганда моддий қўллаб-қувватлашнинг қўшимча кафолатлари**

Моддий қўллаб-қувватлашнинг қўшимча кафолатлари	Кафолатларни бериш асослари	Моддий ёрдамни тўлаш вақти
Ўртача ойлик иш ҳақи миқдоридаги ишдан бўшашиш нафақаси	- меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги буйруқ	Меҳнат шартномаси бекор қилинган кун
Меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейинги иккинчи ой учун ўртача ойлик иш ҳақини тўлаш	меҳнат дафтарчаси; шахсни тасдиқловчи ҳужжат	Меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин икки ой ўтгач иш ҳақи бериладиган кун
Меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейинги учинчи ой учун ўртача ойлик иш ҳақини тўлаш	маҳаллий меҳнат органининг маълумотномаси; меҳнат дафтарчаси; шахсни тасдиқловчи ҳужжат	Меҳнат шартномаси бекор қилинганидан кейин уч ой ўтгач иш ҳақи бериладиган кун
Ишсизлик нафақаси тўланиб, ишсизлик мақомига ўтилиши	ходимга мос иш берилмаганлиги	Меҳнат шартномаси бекор қилинганидан уч ой ўтганидан кейинги кун

динги иш жойларидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўлади<sup>1</sup>.

9. Меҳнат кодексининг 98-моддасига асосан корхона мулкдори алмашганда, худди шунингдек, корхона қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта тузилган, ажратилганда) меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этаверади<sup>2</sup>.

Янги мулкдор корхонанинг раҳбари унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир<sup>3</sup>. Корхонанинг бошқа ходимлари билан эса, меҳнат шартномаси қонун ҳужжатларига мувофиқ ҳолда бекор қилиниши мумкин.

Корхонанинг бир орган бўйсунувидан бошқа орган бўйсунувига ўтказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини тўхтатмайди.

10. Адлия вазирлигида 29.01.1998 й. 402-сон билан давлат рўйхатига олинган "Меҳнат дафтарчаларини юритиш тарти-

<sup>1</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси (67-модданинг учинчи қисми). – Т.: "Адолат", 1996. – 31-б.; "Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида"ги Қонунинг 25-моддаси.

<sup>2</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. – Т.: "Адолат", 1996. –45-б.

<sup>3</sup> Ўша жойда (100-модданинг иккинчи қисми 6-банди), 47-б.

би тўғрисида"ги йўриқномага мувофиқ, белгиланган лавозимлар жадвалида рўй берган ўзгартириш ёки қўшимчалар тўғрисидаги маълумотлар ходимлар эътиборларига етказилиб, сўнг уларнинг меҳнат дафтарчаларига иш берувчининг буйруғи асосида тегишли ўзгартириш ёки қўшимчалар киритилади.

Ходим мазкур корхонанинг ўзида бошқа ишга ўтказилса, унинг меҳнат дафтарчасига қуйидагича ёзув киритилади: 1-устунда тартиб рақами, 2-устунда сана, 3-устунда фалон лавозимга (касбга, мутахассисликка) ўтказилди деб ёзиб, 4-устунда тегишли буйруқнинг сони ва санаси кўрсатилади.

Ходим ишлаб турган даврда корхонанинг номи ўзгартирилса, унда бу тўғрисида 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.

Юқорида айтиб ўтилганидек, меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт<sup>4</sup>.

Ходим ишдан бўшаганда меҳнат дафтарчасини олганлиги тўғрисида шахсий варақасига

<sup>4</sup> Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. – Т.: "Адолат", 1996. –53-б.

(Т-2-сон шаклдаги) ва ходимлар бўлимидаги ҳисобот китобига имзо қўяди.

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходим ишда бўлмаган тақдирда, иш берувчи ўша куниёқ унга почта орқали меҳнат дафтарчасини олиб кетиш тўғрисида огоҳлантирувчи

хабарнома жўнатади (бошқа хатлар ҳисобга олинмайди).

Ходимнинг меҳнат дафтарчасини яшаш жойига почта орқали жўнатиш фақат унинг розилиги билан амалга оширилади.

---

---

#### Адабиётлар:

1. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. – Т.: “Адолат”, 1996.
2. Мирзакаримова М. Бандликда ижтимоий шериклик (назария ва амалиёт масалалари). – Т.: “Ўзбекистон миллий энциклопедияси”, 2013. –202-б.
3. Труд и занятость в Узбекистане (статсборник). ГосКомРесУз по статистике. – Т., 2013. –С. 72.