

**Мирзакаримова М.М.**

и.ф.н., доцент

**Абулқосимов Х.П.**

Ўзбекистон Миллий университети профессори,  
и.ф.д.

## ЎРИНДОШЛИК АСОСИДА ИШЛАШ ЁКИ БАНДЛИКНИНГ МОСЛАШУВЧАН ШАКЛЛАРИНИ ҚЎЛЛАШНИНГ ҲУҚУҚИЙ АСОСИ ВА УНИНГ АҲАМИЯТИ

*Аҳолининг меҳнатга лаёқатли маълум қисмини бир лавозим бирлигига тўланадиган иш ҳақи қаноатлантирмайди, улар асосий ишга қўшимча равишда ўриндошлик асосида ишлашни хоҳлайди. Лекин кўпчилик бунинг ҳуқуқий асослари ҳақида етарли маълумотга эга эмас. Шунинг учун ўриндошлик асосида ишлашнинг ҳуқуқий асосларини ёритиш куннинг долзарб масалаларидан бўлиб турибди.*

Ўзбекистонда бозор муносабатларига асосланган ҳуқуқий-демократик давлатни қуриш ва фуқаролик жамияти асосларини шакллантириш борасида улкан ютуқлар қўлга киритилди. Мазкур жараёнда инсонга олий қадрият сифатида муносабатда бўлиш муҳим аҳамият касб этди. Республикамиз Президенти И.А. Каримов таъкидлаганидек: “Аслида, ҳар қандай ислохотнинг энг муҳим самараси, аввало, халқнинг маънавий-руҳий қарашларидаги янгиланиш жараёнлари, унинг онгу тафаккурининг юксалиши, мамлакатда юз бераётган ўзгаришлар унинг ҳаётига, тақдирига дахлдор бўлганини чуқур ҳис қилиши ва шундан хулоса чиқариши билан белгиланади. Биз амалга ошираётган ислохотларимизда ана шундай натижаларга эришиш учун барча ўзгариш ва янгиланишларнинг марказига инсон ва унинг манфаатларини қўйдик. Шунинг учун ҳам бугунги кунда ана шу жараёнларнинг моҳиятида ислохот-ислохот учун эмас, аввало, инсон учун, унинг фаровон ҳаёти учун хизмат қилиши керак, деган мақсад мужассам эканини ва унинг амалий ифодасини барча соҳаларда кўриш, кузатиш қийин эмас”<sup>1</sup>.

Ўзбекистон Республикаси Конституциясида инсон ва фуқароларнинг ҳуқуқлари, эркинлик ва бурчлари кафолатлари белгилаб қўйилган. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 37-моддасига биноан ҳар бир шахснинг меҳнат қилиш, эркин касб танлаш, адолатли меҳнат шaroитларида ишлаш ва қонунда кўрсатилган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқлари белгиланган. Барча меҳнат қонунлари Халқаро меҳнат ташкилоти конвенцияси қоидалари асосида яратилган ва улар давлат томонидан тасдиқланган. Ҳар бир ходим ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш, белгиланган иш вақти, дам олиш ва йиллик меҳнат тинимидан фойдаланиш, хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш, малакасини ошириш, пенсия олиш ва бошқа зарур ҳуқуқларга эгадир. Мажбурий меҳнат Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 7-моддаси бўйича тақиқланган бўлиб, у айрим ҳолларда жазо муддатини ўтаётган жиноятчиларга нисбатангина сақланиб қолиши мумкин. Аммо эркинлик даражаси ҳам ўз навбатида, эркин танловнинг предмети бўлмоғи керакки, бу инсоннинг ўзига хос хусусиятлари ва хоҳишлари, унинг мустақил ҳаракатга қобилиги ҳамда тайёргарлиги ва таваккал қила олиши

<sup>1</sup>Каримов И.А. Юксак маънавият – енгилмас куч. – Т.: Маънавият, 2008. – Б.105.

ёхуд фақат берилган топшириқларни бажаришга кўниккани, яъни меҳнатга ижодкор ёхуд ижрочи сифатидаги муносабатидан келиб чиқади. Ишчининг сарфлаган кучи ва меҳнатининг самарасига мувофиқ равишда иш берувчи томонидан унинг мукофотланиш ҳуқуқи, қонунга зид равишда уни чеклаб қўювчи зулм тушунчасига муносабат ҳам ана шу ҳуқуқлар билан боғлиқдир.

Модомики, инсонни ишлашга мажбур қилиш мумкин эмас экан, меҳнатни унинг мажбурияти, деб билишни инкор этган ҳолда, эркин меҳнат тамойили фуқаролар меҳнат ҳуқуқининг конституциявий эътирофида қандай акс этгани ҳуқуқий муносабатларда муҳим аҳамият касб этади. Инсонлар борки, улар учун меҳнат ҳаётнинг мазмунини ташкил этади. Шахснинг тирикчилик учун керакли маблағни ишлаб топиш ва ўзлигини намоен қилиш, унинг жамиятдаги мавқеини юксалтириш манбаи сифатидаги меҳнатга муносабатнинг кенг доираси мавжуд. Шунинг учун ҳар бир инсоннинг меҳнатини тайин этиш, баҳолаш ва иштиёқларини кучайтиришга унинг хоҳиш-майлларидан келиб чиққан ҳолда индивидуал ёндашиш; мазмунан қизиқарли иш, иш ҳақининг миқдори, меҳнат шароити, хизмат поғоналаридан юқорилашиш, ижтимоий имтиёзлардан фойдаланиш каби омилларни ҳисобга олиш зарур бўлади. Меҳнатнинг ижтимоий моҳияти ва унинг ҳуқуқий таъминотини кўрсатувчи муҳим йўналиш фуқароларнинг ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда (лавозимда) ишлашини тартибга солиш, шунингдек, аҳоли даромадларини кўпайтириш учун шартшароитлар яратиш билан боғлиқдир.

Шу мақсадда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси 2012 йил 18 октябрда “Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида” 297-Қарорни қабул қилди. Юқорида айтиб ўтилган қарорга кўра, республикамиз фуқаролари асосий ишга қўшимча равишда ўриндошлик асосида ишлаш ҳуқуқига эга.

Ўриндошлик асосидаги иш ходимнинг талабига мувофиқ меҳнат дафтарчасида акс эттирилади. Ушбу қарор билан тасдиқланган Низомнинг 9-бандига мувофиқ, ходимнинг ёзма аризасига кўра, ўриндошлик асосидаги иш жойидан берилган маълумотномага мувофиқ асосида иш берувчи ходимнинг асосий иш жойидаги меҳнат дафтарчасига иш даври кўрсатилган ҳолда

ўриндошлик асосидаги ишлаш тўғрисидаги ёзувни киритади.

Шунинг учун ишловчи асосий иш жойидаги иш берувчи номига ўриндошлик бўйича иш тўғрисидаги ёзувни унинг меҳнат дафтарчасига киритиши ҳақида ёзма равишда ариза топшириши ва унга тегишли ҳужжатни – Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирининг Адлия вазирлиги (АВ) томонидан 2013 йил 29 январда 2417-рақами билан рўйхатдан ўтказилган буйруғига асосан белгиланган шакл бўйича маълумотнома илова қилиши керак бўлади (“Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида”ги Йўриқноманинг<sup>1</sup> 2.1-бандининг бешинчи хатбоши, 2.12-бандининг тўққизинчи хатбоши).

Маълумки, Меҳнат кодекси 1-моддасининг биринчи қисмига мувофиқ, Ўзбекистонда меҳнатга оид муносабатлар фақат Меҳнат кодекси билангина эмас, балки жамоа келишувлари, жамоа шартномалари ва бошқа маҳаллий-меъёрий ҳужжатлар билан ҳам тартибга солинади. 297-рақамли Низом ўриндошлик асосида ишлаётган жисмоний шахсларнинг ва улар барча мулкчилик шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда меҳнат шартномасига мувофиқ касблар ва лавозимларни қўшиб олиб борганларида меҳнат муносабатларини тартибга солишни белгилайди. Ушбу Низомнинг 2-бандида “асосий иш жойи” ва “ўриндошлик асосида ишлаш” тушунчаларининг тавсифи берилган. Унга кўра, асосий иш жойи – Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 81-моддасига мувофиқ, иш берувчи томонидан ходимнинг меҳнат дафтарчаси юритиладиган ташкилотдир. Ўриндошлик асосида ишлаш эса – ходим ўзининг асосий ишини бажаришидан ташқари, асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажаришидир.

Низомга кўра, ходим ўзининг асосий ишини бажаришдан ташқари, асосий ишидан бўш вақтида меҳнат шартномаси асосида бошқа ҳақ тўланадиган ишни бажариш учун меҳнат шартномаларини тузиш ҳуқуқига эгадир<sup>2</sup>. Давлат ва хўжалик бошқаруви органларида, шу жумладан, ўриндошлик асосида бир вақтнинг ўзида

<sup>1</sup>Меҳнат вазирлиги ва Ижтимоий таъминот вазирлиги томонидан тасдиқланган, АВ томонидан 29.01.1998 йилда 402-рақам билан рўйхатдан ўтказилган.

<sup>2</sup>Низомнинг 2-банди.

иккита раҳбарлик лавозимини эгаллашга йўл қўйилмайди.

Бундан ташқари, қўйидагиларнинг ўриндошлик асосида ишлашлари тақиқланади: 18 ёшга тўлмаган шахслар, асосий иши ноқулай шарт-шароитлар билан боғлиқ меҳнатда банд бўлган шахсларга шундай шароитлардаги ишларда ишлаш, Ўзбекистон Республикаси Президенти девони ва Вазирлар Маҳкамаси ходимлари, давлат бошқаруви органлари раҳбарлари, уларнинг ўринбосарлари ва таркибий бўлинмалар бошлиқлари, Қорақалпоғистон Республикаси Вазирлар Кенгаши Раиси ва аъзолари, вилоятлар, туманлар ва шаҳарлар ҳокимлари ва уларнинг ўринбосарлари, бир-бирига бўйсунувчи ёки бир-бирининг назоратидаги ташкилотларда давлат бошқаруви органлари мутахассислари (соғлиқни сақлашни бошқариш органларида банд бўлган врачлар ва таълимни бошқариш органларида банд бўлган ўқитувчилар бундан мустасно). Соғлиқни сақлашни бошқариш органларида ва таълимни бошқариш органларида банд бўлган раҳбар лавозимларда ишловчилар ўриндошлик асосида даъволаш муассасасида қўшимча ишлаши ёки ўриндошлик асосида дарс бериши мумкин.

Агар 297-рақамли Низомда бошқача қоида назарда тутилмаган бўлса, ўриндошлик бўйича асосий иш жойида (ички ўриндошлик) ёки бошқа ташкилотда (ташқи ўриндошлик) ишлашга рухсат берилади.

Ўриндошлик асосида бошқа ташкилотда иш бошлаётган шахслар паспортни ёхуд унинг ўрнини босадиган ҳужжатни, меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлиги томонидан тасдиқланган шакл бўйича маълумотномани тақдим этадилар. Ўриндошлик асосида ишлаш учун иш берувчининг, асосий иш жойидан касаба уюшмаси қўмитасининг ёки бошқа органнинг розилиги талаб қилинмайди. Қонун ҳужжатларига мувофиқ, муайян иш стажига эга бўлган шахсларни қўйилиши мумкин бўлган ишга ўриндошлик асосида қабул қилишда асосий иш жойидаги меҳнат дафтарчасининг тасдиқланган нусхаси тақдим этилади. Махсус билимларни талаб қиладиган ўриндошлик асосида ишга қабул қилишда иш берувчи ходимдан маълумоти ёки касб-ҳунар бўйича тайёргарлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд бошқа ҳужжатни талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Шуни таъкидлаш лозимки, энди ўриндошлик асосида ишлашнинг давомийлиги ходимларнинг ушбу тоифаси учун белгиланган иш вақти меъёри ярмидан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Агар ташкилотда ўриндошлар учун иш вақти давомийлигининг ҳар кунги меъёри ярмига риоя этилиши мумкин бўлмаган тақдирда, иш вақтини жамлаб ҳисобини юритишга йўл қўйилади. Иш вақти жамлаб ҳисоблаб юритилганда, ўриндошлик асосидаги иш вақтининг умумий давомийлиги ҳисобга олинган давр учун ўриндошлик асосидаги лавозим бўйича иш вақти меъёрининг ярмидан ортиқ бўлмаслиги керак. Бунда ҳисобга олинган давр 1 ойдан ортиқ бўлмаслиги, кунлик ишнинг давомийлиги эса – 12 соатдан ошмаслиги керак<sup>1</sup>.

Ходим билан ўриндошлик асосида ишлаш учун тузиладиган меҳнат шартномасида Меҳнат кодексига белгиланган талаблар билан бирликда иш вақтининг давомийлиги мажбурий тартибда кўрсатилади<sup>2</sup>. Бундан ташқари, унга шахсий варақани тўлдириш (Т-2-рақамли шакл), табель рақамини бериш лозим.

Масалан, 5 кунлик ва 9,5 соатлик иш тартибига эга бўлган Фарғона вилояти Олтиариқ тумани 1-болалар боғчасида 4 та ясли, 8 та болалар, жами 12 та гуруҳ мавжуд бўлиб, уларда мос равишда, 60 ва 160, жами 220 нафар бола тарбияланмоқда. Лавозимлар сони 54,15 та, ўриндошлар сони – 5 та. Уларнинг учтаси тарбиячи, иккитаси эса ёрдамчи тарбиячи лавозимида ишламоқда. Ўриндошларга иш тақсмоти қўйидаги тартибда амалга оширилади: 12 та гуруҳнинг ҳар бирида 1,25 ставкада тарбиячи ишлайди, жами (12x1,25 ставка) 15 ставка иш бўлади. Улар бир йилда 36 кун меҳнат тинимига кетадилар. Улар тинимда бўлган муддатга ўриндошлар захирада турганлар тарбиячилар (ташқи ўриндошлар), ёки асосий ишига қўшимча (ички ўриндош) сифатида жалб этилиши мумкин. Ўриндошларга берилган иш ҳажми қўйидагича аниқланади:  $15 \times 36 = 540$  кун. Болалар боғчасида 20 кунлик иш куни мавжудлигини ҳисобга олсак,  $540 : 20 = 27$  ойлик иш. Бу иш ҳажмини 3 та тарбиячига бўлиб берилса ( $27 : 3 = 9$ ), ҳар бири учун 9 ойдан иш бўлади. Буни ёрдамчи тарбиячилар учун ҳам ҳисоблаб чиқиш мумкин. Ёрдамчи тарбиячилар 24 кунлик меҳнат тинимига кетадилар. 12 та гуруҳдаги 12 ёрдамчи

<sup>1</sup>Низомнинг 7-банди.

<sup>2</sup>Низомнинг 8-банди.

тарбиячи 24 кундан тинимда бўлса, уларнинг 288 кунлик ( $12 \times 24 = 288$ ) таътили ўриндошларга 14 ойлик ( $288 : 20 = 14$  ой) иш бўлади, уни 2 та ёрдамчи тарбиячига ўриндошлик асосида бериш мумкин ( $14 : 7 = 2$ ), улар 7 ойдан ишлайди.

Болалар боғчасида 5 ставка ошпазлик лавозими мавжуд. Улар бир йилда 18 кун тинимда бўлади:  $5 \times 18 = 90$  кунга ўриндошлар жалб қилинади. Иккита ошпаз 0,5 ставкадан ( $90 : 20 = 4,5$ ) 4,5 ой ишлаши мумкин. 1 ставка омборчи лавозими мавжуд бўлиб, у 24 кунлик меҳнат тинимида чиқади.  $24 : 20 = 1$  ой 4 кунга 1 та ўриндошни жалб қилиш мумкин.

Бундан ташқари, 2 та ҳамшира лавозими мавжуд бўлиб, улар бир йилда 24 кунлик меҳнат тинимида чиқади ( $2 \times 24 = 48$ ), 48 кунлик иш ( $48 : 20 = 2$  ой 8 кун) 2 та ҳамширага 0,5 ставкадан 2 ой 8 кунлик иш бўлади. Болалар боғчаларига ташқаридан ўриндошлар 0,5 ставкагача жалб қилиниши мумкин, ичкаридан (ўз ходимлари ҳисобидан) эса 1,25 ставкагача ишлаш мумкин. Чунки бир кунлик умумий иш вақти 12 соатдан ошмаслиги керак.

Агар ходим, асосий лавозимдан ташқари, худди шу ташкилотда ўриндошлик бўйича ишласа (ички ўриндошлик), табелни тўлдириш чоғида унинг фамилияси икки марта кўрсатилади. Биринчи сатрда унинг асосий иш вақти, иккинчи сатрда ўриндошлик бўйича иш вақти ҳисобга олинади.

Ўриндошларнинг меҳнат ҳақи меҳнат шарномасига мувофиқ тўланади:

меҳнат ҳақининг ишбай шаклида – ҳақиқатда бажарилган иш учун;

меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай шаклида – ишланган вақтга мутаносиб тарзда амалга оширилади<sup>1</sup>.

Агар меҳнатга ҳақ тўлашнинг вақтбай шаклида ўриндошга меъёрланган топшириқ белгиланса, у ҳолда меҳнатга ҳақ тўлаш ходим томонидан амалда бажарилган иш учун ишнинг пировард натижаси бўйича тўланади<sup>2</sup>.

Коэффициентлари, иш ҳақиға устамалар белгиланган туманларда ишлайдиган ўриндошларга меҳнат ҳақи уларни ҳисобга олган ҳолда тўланади.

Масалан, халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг мавжуд тизимиға мувофиқ, бошқа

мактабдан ўриндошлик асосида таклиф этилган ўқитувчига ишлаб берилган вақт учун соатбай ҳақ тўлаш қўлланади. Ўриндошлик асосида ишланган соатлар учун ҳақ тўлаш тартиби Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 21 декабрдаги 275-рақамли Қарори билан тасдиқланган “Халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тўғрисида”ги Низомда белгилаб қўйилган. Шу тартибнинг IV бўлими 12-бандига мувофиқ, педагог ходимлар меҳнатига соатбай ҳақ тўлаш бошқа муассасалардан жалб этиладиган ўқитувчилар ва бошқа мутахассисларнинг, шу жумладан, ўриндошлик бўйича бошқа мактаблардан жалб этиладиган ўқитувчилар ва мутахассисларнинг педагогик иши учун ҳақ тўлашда, ўрнини босиш тартибида умумтаълим муассасалари раҳбарлари томонидан ўтилган ўқув соатлари учун ҳақ тўлашда қўлланилади.

Ўқитувчининг меҳнатига соатбай тўланадиган ҳақ миқдори Ўзбекистон Республикаси халқ таълими вазирлиги ҳамда Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2006 йил 5 январдаги 03 ва 01/23-рақамли қўшма буйруғи билан тасдиқланган, Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги билан келишилган “Умумтаълим муассасалари ўқитувчиларининг иш ҳақини тарификациялаш ва ҳисоблаб чиқиш тартиби бўйича услубий кўрсатмалар”га мувофиқ белгиланади.

Ушбу Услубий кўрсатмаларнинг 6-бандига мувофиқ, ходим ўзининг асосий иши билан бирга ўриндошлик ишидаги вазибаларини ҳам бажарадиган ҳолларда унинг ойлик, чораклик ва йиллик юктамалари бажарилган ишлар ҳисобига кўпаяди. Ўриндошлик асосидаги ишни бажарётганда у мазкур иш бўйича ўқув ва педагогик юктамаларни барча компонентлар бўйича тўла ҳажмда бажариши керак. Масалан, математика ўқитувчисининг асосий лавозим бўйича умумий ойлик юктамаси 154,8 соат бўлгани ҳолда у ўриндошлик асосида 30 соатлик ўқув юктамасини бажарди. Ушбу ҳолатда (агар у юқори синфларда дарс берган бўлса) унинг педагогик юктамаси ўриндошлик асосида 24 соат ҳажмида ҳисобланади. Чунки Услубий кўрсатмаларнинг 5-бандига мувофиқ, педагогик юклама юқори синфларда белгиланган ўқув юктамасига мутаносиб нисбатда 0,8 коэффициентни қўллаган ҳолда белгиланади ( $30 \text{ соат} \times 0,8 = 24 \text{ соат}$ ). Демак, унинг ўриндошлик асосидаги ўқув юктамаси  $30 \text{ соат} + 24 \text{ соат} = 54 \text{ соат}$ ни ташкил эта-

<sup>1</sup>Низомнинг 11-банди.

<sup>2</sup>Низомнинг 12-банди.

ди. Бундай вазиятда, яъни юқори синфларда ўриндошлик асосида ишланган ҳолатда ўриндош ўқитувчи асосий иш ҳисобланган ўқитувчи бажарадиган 30 соатлик юкломани бажариш учун 54 соатлик юкломани бажариши зарур бўлади. Математика ўқитувчисининг умумий ойлик юкломаси 54 соат кўпайиб –  $154,8 + 54 \text{ соат} = 208,8$  соатни ташкил этади.

Услубий кўрсатманинг 8-бандига мувофиқ, ўриндошлик асосида ишлаган ўқитувчилар меҳнатига соатбай тўланадиган ҳақ миқдори 0,8 коэффицентини қўллаган ҳолда базавий тариф ставкасини ўқув компоненти соатларига бўлиш йўли билан аниқланади. Юқори синф ўқитувчилари учун белгиланган ҳафталик ўқув юкломаси 20 соатни, бошланғич синф ўқитувчилари учун 18 соатни ташкил этади.

Масалан, олий малакали математика ўқитувчиси 6 иш куни давомида (яъни ўқув ҳафтасида) ўриндошлик тартибида 20 ўқув соати ишлаган, дейлик. Мазкур ўқитувчининг иш ҳақи ставкаси унинг малака тоифасига мувофиқ, 197849 сўмга тенг. Унга ўриндошлик тартибида ишлаган соатлари учун қуйидаги миқдорда қўшимча ҳақ тўланиши керак:

$197849 \text{ сўм} : 86 \text{ соат} \times 0,8 \times 20 \text{ соат} = 36809,1 \text{ сўм}$ .

86 – бир ойдаги ўқув компоненти соатлари (ҳафтасига 20 соат  $\times$  4,3 ҳафта). 4,3 – бир ойдаги ҳафталарнинг ҳисоблаб чиқилган миқдори (Услубий кўрсатмаларнинг 5-банди, 2-хатбоши).

Ўриндошлик асосидаги иш учун меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдори меҳнат унумдорли-

гига ёки меҳнат шартномасида назарда тутилган бошқа шартларга қараб, ишланган вақтга мутаносиб равишда, қонун ҳужжатларида белгиланган Меҳнатга ҳақ тўлашнинг ягона тариф тўри<sup>1</sup> бўйича биринчи разряд тариф коэффицентини асосида ҳисоблаб чиқилган миқдордан паст бўлиши мумкин эмас<sup>2</sup>.

Ходимнинг ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқишда асосий иш жойи бўйича ва ўриндошлик бўйича иш учун иш ҳақи алоҳида–алоҳида ҳисоблаб чиқилади<sup>3</sup>.

Агар ички меҳнат тартибида ёки ташкилотнинг жамоавий шартномасида ўзгача тартиб назарда тутилмаган бўлса, ўриндошларнинг меҳнати учун рағбатлантириш ташкилотнинг барча ходимлари учун белгиланган тартибда амалга оширилади<sup>4</sup>.

Ўриндошлар ўриндошлик асосидаги иш жойи бўйича вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси олиш, аёллар эса бундан ташқари, ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари олиш ҳуқуқига эгадирлар<sup>5</sup>.

Шу тариқа, ўриндош меҳнат шартномаси бўйича асосий иш вақтидан бўш вақтда ишлайдиган ва иш ҳақини ишланган вақтга мутаносиб равишда – меҳнат ҳақининг вақтбай шаклида (агар ўриндошга меъёрланган вақт белгиланса) ёки пировард натижа бўйича – у ҳақиқатда бажарган иш учун оладиган ходимдир. Назарий жиҳатдан у албатта, учта ва тўртта жойда ҳам ишлаши мумкин, бироқ улардаги жами иш вақти кунига 12 соатдан ошмаслиги керак.

## Адабиёт

1. Ўзбекистон Республикасининг Конституцияси. – Т.: 2011.
2. Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат Кодекси. – Т.: Адолат. 1996.
3. "Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги Низомни тасдиқлаш ҳақида" Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-рақамли Қарори. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2012 йил.
4. Каримов И.А. Юксак маънавият – энгилмас куч. – Т.: Маънавият, 2008.
5. Каримов И.А. Бу муқаддас ватанда азиздир инсон. – Т.: Ўзбекистон. 2002.

<sup>1</sup>Вазирлар Маҳкамасининг 21.07.2009 йилдаги 206-қарори билан тасдиқланган.

<sup>2</sup>Низомнинг 13-банди.

<sup>3</sup>Низомнинг 14-банди.

<sup>4</sup>Низомнинг 15-банди.

<sup>5</sup>Низомнинг 18-банди.