

ТАЪТИЛЛАР ВА УЛАРНИНГ ҲУҚУҚИЙ ТАРТИБГА СОЛИНИШИ**Усманова Муборак Акмалжановна**

Ўзбекистон Республикаси Жамоат хавфсизлиги университети профессори, ю.ф.д.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6685242>

Аннотация. Мақолада сўнги йилларда юртимизда аҳоли бандлиги даражасини ошириш ҳамда фуқароларни иш билан таъминлаш борасида қабул қилинган норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар ва уларнинг амалдаги ижроси таҳлил этилган бўлиб, муаллиф томонидан меҳнат қонунчилиги талаблари, амалдаги муаммолар ва уларнинг ечими ёритиб берилган.

Калим сўзлар: меҳнат, бандлик, таътил, меҳнат шартномаси, меҳнат шароити.

ПРАЗДНИКИ И ИХ ЛЕГАЛИЗАЦИЯ

Аннотация. В статье анализируются принятые в последние годы нормативно-правовые акты по повышению занятости и занятости в стране и их текущая реализация, автор описывает требования трудового законодательства, актуальные проблемы и пути их решения.

Ключевые слова: труд, занятость, отпуск, трудовой договор, условия труда.

HOLIDAYS AND THEIR LEGALIZATION

Abstract. The article analyzes the normative and legal acts adopted in recent years to increase employment and employment in the country and their current implementation, the author describes the requirements of labor legislation, current problems and their solutions.

Keywords: labor, employment, vacation, employment contract, working conditions.

КИРИШ

Мамлакатимизда бозор талаблари ва тамойилларининг ижтимоий ҳаётимизга тобора чуқурроқ сингиб бораётгани, иқтисодиётда хусусийлаштириш ролининг ортиши, хўжалик юритувчи субъектларнинг иқтисодий эркинлигини таъминлаш, шартномавийликнинг кенгайиши меҳнат муносабатларини ҳуқуқий тартибга солишда янги моделларни ишлаб чиқишни тақозо қилмоқда. Таъкидлаш лозимки, ушбу чоралар дам олиш вақтини ҳуқуқий тартибга солишга ҳам тўла тааллуқлидир. Шунга кўра, тараққиётимиз суръатларини керакли даражада бўлишини таъминлаш учун ўзгартириш ва янгилаш жараёнларини узлуксиз давом эттириш, олдимизда пайдо бўлаётган муаммо ва вазифаларни ўз вақтида ҳал этишимиз, Янги Ўзбекистонга ҳамда унинг тараққиётига жавоб берадиган янги қоидаларни ислохотларимиз мантиғига мослаштириш кераклиги муҳим вазифага айланганлигидан далолат бермоқда.

ТАДҚИҚОТЛАР МЕТОДИ ВА МЕТОДОЛОГИЯСИ

Ўзбекистонда аҳоли бандлиги даражасини ошириш, фуқароларни иш билан таъминлаш учун зарур шарт-шароит яратиш бериш мақсадида “Аҳоли бандлиги тўғрисида”ги (2021), “Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида”ги (2016), “Хотин-қизлар ва эркеклар учун тенг ҳуқуқ ҳамда имкониятлар кафолатлари тўғрисида”ги (2019), “Хотин-қизларни тазйиқ ва зўравонликдан ҳимоя қилиш тўғрисида”ги (2019), “Ногиронлиги бўлган шахсларнинг ҳуқуқлари тўғрисида”ги(2020) қонунлар қабул қилинди.

Дам олиш ҳуқуқи инсоннинг табиий ва ажралмас ҳуқуқи сифатида кўплаб халқаро стандартларда ўз аксини топган. Хусусан, ушбу ҳуқуқ Инсон ҳуқуқлари умумжаҳон Декларацияси (24-модда), Фуқаролик ва сиёсий ҳуқуқлар тўғрисидаги халқаро Пакт (8-модда), Европа ижтимоий хартияси, шунингдек, Халқаро меҳнат ташкилотининг бир

катор конвенцияларида (29,47,52,103,132 ва бошқа) мутахкамланганлиги, шунингдек, Хитой, Япония, Германия ва бошқа давлатлар конституцияларида ўз аксини топган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун бериладиган қўшимча таътиллارнинг бир қанча турларини назарда тутди. Бу қўшимча таътиллارнинг энг кам муддати айрим ходимлар учун бевосита Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади, ходимларнинг аксарияти учун эса – у Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан ишлаб чиқилган услубиёт асосида жамоа келишувида ёки жамоа шартномасида белгиланади. Қолган барча қўшимча таътиллари, уларнинг аниқ муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномасида, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи тасдиқлайдиган бошқа локал ҳужжатлар ёхуд меҳнат шартномасида белгилаб қўйилади.

Меҳнат қонунчилиги у ёки бу меҳнат шароити ноқулай ёхуд ўзига хос бўлган ишлар учунгина бевосита қўшимча таътиллари беришни назарда тутди ва қонун ҳужжатларида ҳам қўшимча таътиллари беришнинг бошқа ҳоллари назарда тутилиши мумкинлигини белгилаб беради. Қўшимча таътиллари қуйидаги ходимларга белгиланиши керак:

- 1) меҳнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимларга;
- 2) ўзига хос бўлган, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга;
- 3) қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 232-моддаси ўн икки ёшга тўлмаган икки ёки ундан ортиқ боласи ёхуд ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили ижтимоий қўшимча таътил берилишини назарда тутди.

ТАДҚИҚОТ НАТИЖАЛАРИ

Қонун ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилган ҳоллардан ташқари, қўшимча таътиллари жамоа келишувларида, жамоа шартномасида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бўлиши мумкин. Агар қўшимча таътиллари кўрсатилган тартибда назарда тутилган бўлса, уларнинг ходимларга берилиши қонун ҳужжатларида мустаҳкамлаб қўйилган қўшимча таътиллари бериш сингари мажбурийдир.

Меҳнат шароити ноқулай ишларда ишловчилар деб ҳисобланадиган ходимларнинг тоифалари аттестациялаш орқали аниқланади. Ушбу ходимларни аттестациядан ўтказиш Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан 1996 йил 17 февралда тасдиқланган ва Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1996 йил 28 майда 247-сон билан рўйхатдан ўтказилган Меҳнат шароитларидан келиб чиқиб меҳнат шароитларини баҳолаш ва иш жойларини аттестациядан ўтказиш услубиёти асосида ўтказилади.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси 137-моддасининг иккинчи қисмига мувофиқ, жамоа келишувлари, жамоа шартномаси билан ноқулай меҳнат шароитида ишлаганлик учун йиллик қўшимча таътиллари бериш тартиби ва шартлари тартибга солинган бўлиши керак. Иш жойларини аттестациялаш

натижаларига доир маълумотлар меҳнат шароити ноқулай ишлар учун қўшимча таътиллارнинг муддатини белгилашга асос бўлади. Бунда аттестациялаш натижаларининг кўрсаткичлари меҳнат шароитларини баҳолаш услубиётининг махсус жадвалидаги гигиеник мезонларга мос бўлиши керак.

Жадвалнинг тегишли устунда кўрсатилган қўшимча таътил муддати қонун ҳужжатларида белгиланган деб топилади ва шу иш жойларида ишлаётган ходимларга иш берувчи бериши шарт бўлган энг кам муддат ҳисоблади. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси қонун ҳужжатларида назарда тутилган таътиллари 48 иш кунигача доирада жамлашга йўл қўйишини ҳисобга олганда ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида ишлаганлик учун қўшимча таътил услубиётга мувофиқ 33 иш кунигача белгиланиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 137-моддасида меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун бериладиган йиллик қўшимча таътил ҳақидаги муҳим қоидалар белгиланган. Меҳнат жараёнида соғлиғига 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, таътиллارнинг муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари тармок келишувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмайдиган бўлса, - касба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан) Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги тасдиқлайдиган меҳнат шароитларини баҳолаш услубиёти асосида белгиланади.

Меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун, шунингдек ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароити учун қўшимча таътилни энг кам муддати, бундай таътилни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.

МУҲОКАМА

Ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида ишловчи ходимлар рўйхати Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган. Шу қарорнинг ўзи меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган шахслар учун иш вақтининг энг кўп муддатини ва қўшимча таътилни энг кам муддатини назарда тутди. Ана шу ходимлар қўшимча таътилининг муддати ўн икки иш кунидан кам бўлиши мумкин эмас. Бироқ, ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитида ишлаётганлар қўшимча таътилининг энг кам муддати 12 иш кунидан ортиқ бўлиши ҳам мумкин. Гап шундаки, бу ходимлар учун қўшимча таътилни энг кам муддати ҳам Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Соғлиқни сақлаш вазирликлари томонидан тасдиқланган услубиёт асосида ўтказиладиган иш жойларини меҳнат шароитларига кўра аттестациялаш натижаларига қараб аниқланади. Шу боисдан, агар аттестация натижаларига кўра мазкур ходим 12 эмас, балки, масалан, 24 иш куни давом этадиган қўшимча таътил олиш ҳуқуқига эгаллиги аниқланса, бу ходимга худди шунча муддатли қўшимча таътил берилади. 24 иш куни қилиб белгиланган таътил ходимга берилиши лозим бўлган таътилни энг кам муддати деб ҳисобланиб, унинг муддати қитқартилиши мумкин бўлмаган ҳолда, унинг муддати корхонанинг фойдаси

хисобидан узайтирилиши мумкин. Бу таътиллارни узайтириш қоидалари жамоа келишувида, жамоа шартномасида ёки ходим билан тузилган меҳнат шартномасида назарда тутилиши мумкин.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 138-моддасида оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътил ҳақидаги қоидалар мустаҳкамланган.

Табиий-иқлим шароити оғир ва ноқулай жойлар рўйхати ҳамда йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйилади.

Тармоқ келишувлари, жамоа шартномаларида табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бошқа жойларда ҳам ходимларга йиллик қўшимча таътил бериш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати ва уни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйилади.

Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати, шунингдек оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларда иш бажарётган ходимларга бериладиган қўшимча таътилларнинг энг кам муддатини ва шундай жойлар (туманлар) рўйхатини белгилаб қўяди.

Юқоридагиларга кўра: Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини “Ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқи” деб номланувчи 133¹-модда билан тўлдириш, мазкур моддада ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқи меҳнат шартномаси асосида ишлаётган барча ходимлар учун кафолатланиши ҳамда Меҳнат кодексидан назарда тутилган асосларда вужудга келиши, ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътилини олиш ҳуқуқидан воз кечиш, уни рад қилиш ёки чеклаш мумкин эмаслиги, мазкур ҳуқуқни тўлиқ ёки қисман рад қилиш ҳақидаги ҳар қандай келишув ҳақиқий ҳисобланмаслиги ҳақидаги қоидалар акс этиши мақсадга мувофиқ деб ҳисоблаймиз;

ХУЛОСА

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 135-моддасида 30 календарь кундан иборат узайтирилган асосий таътил ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимларга берилди. Йиллик узайтирилган асосий таътилларни олиш ҳуқуқига эга бўлган ногиронлиги бўлган ходимлар тоифасини кенгайтириш мақсадида ушбу рўйхатга “Чернобиль АЭСдаги авария туфайли майиб бўлиш ёки касаллик оқибатида III гуруҳ ногиронлиги бўлган ходимлар” ни ҳам киритиш лозим.

Хуллас, Янги Ўзбекистон меҳнат қонунчилиги мамлакатимизда юз бераётган барча ижобий ўзгаришлар ва эришаётган ютуқларимизни ўзида акс эттириши, энг муҳими, инсон, унинг ҳуқуқ ва манфаатлари ҳар нарсадан улуғ эканлиги ҳақидаги ғояларимизга асосланган бўлиши лозим деб ҳисоблаймиз.

Фойдаланилган адабиётлар

1. <https://lex.uz/docs/5841063>
2. *Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 21.04.2021 й., 03/21/683/0375-сон.*
3. *Қонунчилик маълумотлари миллий базаси, 29.07.2021 й., 03/21/703/0723-сон.*
4. <https://t.me/mehnatuquqi>

5. Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2014 й., 22-сон, 257-модда.
6. “Ўзбекистон Республикасида муносиб меҳнат бўйича Мамлакат дастурини амалга оширишни қўллаб-қувватлаш” лойиҳаси натижалари муҳокамаси бўлиб ўтди // <https://mehnat.uz/uz/news/-uzbekiston-respublikasida-munosib-mehnat-buyicha-mamlakat-dasturini-amalga-oshirishni-qullab-quvvatlash-loyihasi-natizhalari-muhokamasi-bulib-utdi>