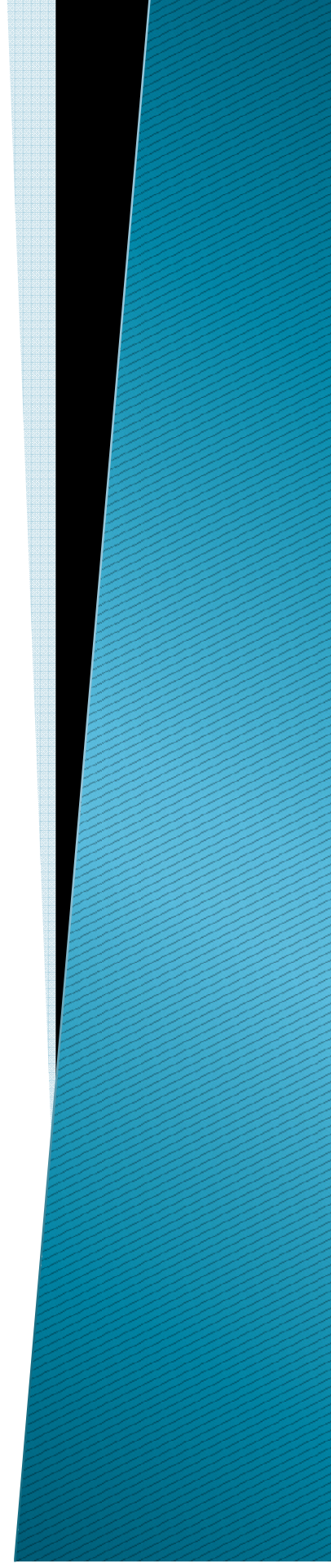



**Меҳнат шартномаси тушунчаси,  
мазмун ва тарафлари. Меҳнат  
шартномасини тузиш,  
ўзгартириш киритиш ва бекор  
қилиш тартиби**

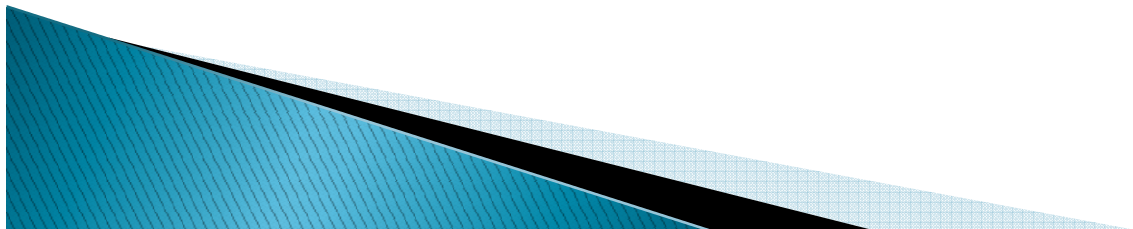


# Меҳнат Кодекси

- ▶ меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий базани белгилаб беради.
  - ▶ Меҳнат кодекси ва меҳнатга оид ҳужатлар
  - ▶ **иш берувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда, меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи химоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифати яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашади.**
- 

# Адолатли меҳнат шароити

- ▶ ҳеч бир камситишларсиз (миллати, ирқи, жинси ва бошқа белгиларига карамас-дан, иш жойи, касб, вазифа, лавозимда меҳнат қилиш, тенг меҳнат учун тенг иш ҳақи олиш, имтиёз ва енгилликлардан бошқалар қатори фойдаланиш, мансаб пиллапояларидан кўтарилишда тенг имкониятга эга бўлиш кабилар) эркин меҳнат қилиш, иш берувчининг ёки ўзга шахсларнинг иш жараёнидаги ғайриқонуний тазйиқларидан ҳимояланганлиги, меҳнат қилиш ҳуқуқлари рўёбга чиқарилишини амалда тўла қафолатланганлиги кабиларни ўз ичига олади.

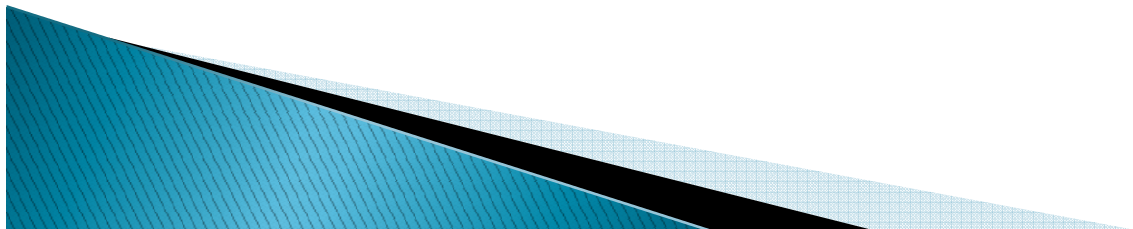


# Хавфсиз меҳнат шароитларида ишлаш

ёлланиб ишловчи ходим ҳаёти ва саломатлигига хавф-хатар тугдирмайдиган,

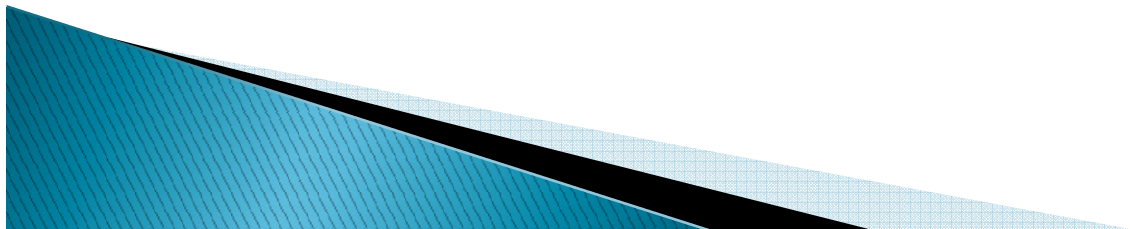
турли касалликлар юз бериши, жароҳат олинишини тўла истисно қиладиган ишлаб чиқариш шарт-шароитларини ўз ичига олади.

Хавфсиз меҳнат шароитларини таъминланишига оид талаблар, меҳнатни муҳофазалашга оид стандартлар билан назарда тутилади



# Мехнатга оид муносабатларда камситишнинг тақикланиши

- ▶ Барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, ирки, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкый ҳолати ва ман-саб мавкеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар *камситиш* деб ҳисобланади.
- ▶ Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин. (6-модда)



# Мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши

- ▶ Мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади.

Қуйидаги ишлар, яъни:

ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;

фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;

суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;

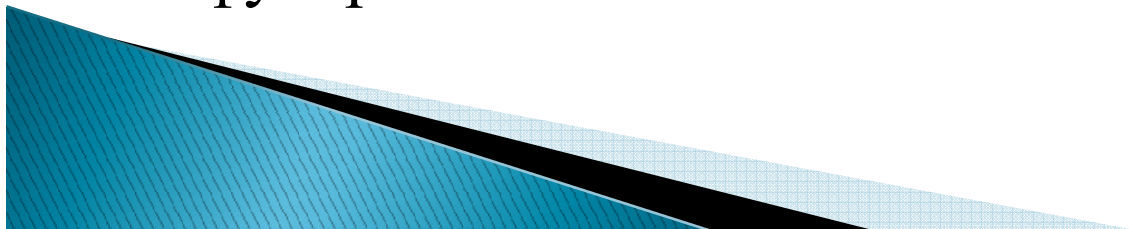
қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бажарилиши лозим бўлган ишлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди.





# Ходим меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

- ▶ Белгиланган ёшга етган (77-модда) ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин.
- ▶ Муайян ёшга етган бўлиши:
- ▶ жисмоний ва ақлий жиҳатдан ишлашга лаёқатлилиқ:
- ▶ муайян касб, билим, малакага эга бўлишлиқ:
- ▶ фуқаролик масаласи



# Иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

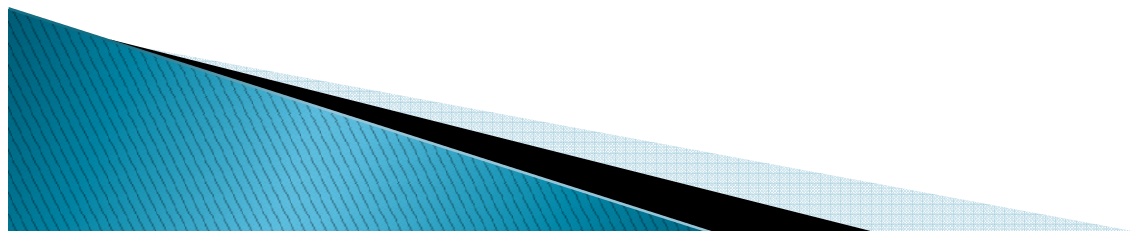
- ▶ Иш берувчи ёлланма меҳнат муносабатларининг зарурий иштирокчиси бўлиб, усиз меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатлар юз бермайди. Иш берувчи, яъни жисмоний, ақлий, касбий лаёқатга эга бўлган ва ўз иш кучини товар сифатида меҳнат бозорига олиб чиққан ҳар қандай жисмоний шахс билан шартнома тузишга, уни ишга ёллаш, зарур меҳнат шароитларини яратиш бера олиш, ўз вақтида иш ҳақи тўлаш, белгиланган кафолатларни таъминлай олиш лаёқатига эга бўлган томон меҳнат ҳуқуқининг асосий субъектидир.
- ▶ Куйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин;
- ▶ корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида,
- ▶ мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар,
- ▶ 3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда.





## Ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари

- ▶ Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига мувофиқ ҳар бир шахс меҳнат килиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаш ва қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир.
- ▶ Ҳар бир ходим:
- ▶ ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида белгиланган энг кам ойлик иш ҳақидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;
- ▶ муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик таътиллар бериш орқали таъминланадиган дам олиш;
- ▶ жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.



- ▶ хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;
- ▶ касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;
- ▶ иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;
- ▶ касаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;
- ▶ қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва конунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;
- ▶ ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;

