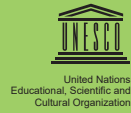




UNODC
United Nations Office on Drugs and Crime
Regional Office for Central Asia



YOUTH AFFAIRS
AGENCY



TASHKENT
STATE
UNIVERSITY
OF LAW

SO'RAGAN EDINGIZ



Mehnat masalalari bo'yicha huquqiy
savol-javoblar to'plami

Mazkur to'plam Toshkent davlat yuridik universiteti yuridik klinikasi hamda Birlashgan Millatlar Tashkiloti Giyohvand moddalar va jinoyatchilik bo'yicha boshqarmasining Markaziy Osiyodagi vakolatxonasi hamkorligida tayyorlangan huquqiy ommabop adabiyotlardan biri hisoblanadi. To'plamni tayyorlashdan asosiy maqsad aholining, xususan yoshlarning huquqiy ongi va madaniyatini oshirish, kundalik hayotda turli sohalarda ro'y berayotgan huquqiy muammolarning yechimini savol-javob tarzida, keng jamoatchilikka tushunarli shaklda yetkazishdan iborat.

Ushbu to'plam mehnat munosabatlari sohasidagi masalalarga bag'ishlangan bo'lib, unda menhat shartnomasi, uni bekor qilish, ishsizlik nafaqasi, ko'p bolali xodimlarning huquqlari, talaba xodimlarning huquq va majburiyatlari, pensiya olish, bolani parvarishlash uchun nafaqa olish kabi kundalik hayotda uchraydigan holatlar bo'yicha huquqiy savol-javoblar berilgan. To'plamga kiritilgan masalalar Toshkent davlat yuridik klinikasiga onlayn va bevosita kelib tushgan murojaatlar asosida ishlab chiqilgan.

Savollaringizni Toshkent davlat yuridik universiteti yuridik klinikasining ijtimoiy tarmoqlardagi quyidagi sahifalari orqali yo'llashingiz mumkin:

Telegram manzili: @probonouz_bot

Facebook manzili: <https://www.facebook.com/tsullegalclinic/>

Instagram manzili: https://instagram.com/tsul_legal_clinic

Youtube manzili:

<https://www.youtube.com/channel/UC4uvuX9DE2fSt6KZUxihMNA/featured>

TikTok manzili: https://www.tiktok.com/@tdyu_yuridik_klinikasi

Ushbu nashrning mazmuni Birlashgan Millatlar Tashkiloti Giyohvand moddalar va jinoyatchilik bo'yicha boshqarmasining Markaziy Osiyodagi vakolatxonasi yoki uning faoliyatiga hissa qo'shadigan tashkilotlarning qarashlari yoki siyosatlarini aks ettirmaydi, shuningdek, ushbu nashrda qo'llanilgan va taqdim etilgan belgilar va materiallar Birlashgan Millatlar Tashkiloti Giyohvand moddalar va jinoyatchilik bo'yicha boshqarmasining Markaziy Osiyodagi vakolatxonasi tomonidan biron bir mamlakat, hudud yoki shaharning yoki uning hokimiyatining huquqiy maqomi yoki uning chegaralarini delimitatsiya qilish to'g'risida hech qanday fikr bildirishni nazarda tutmaydi.

Ushbu nashr to'liq yoki qisman va har qanday shaklda ta'lim yoki notijorat maqsadlarda, mualliflik huquqi egasining maxsus ruxsatisiz, manbani tasdiqlash sharti bilan ko'paytirilishi mumkin. Birlashgan Millatlar Tashkiloti Giyohvand moddalar va jinoyatchilik bo'yicha boshqarmasining Markaziy Osiyodagi vakolatxonasi ushbu nashrdan manba sifatida foydalanadigan har qanday nashrning nusxasini olishdan mamnun bo'ladi. Ushbu nashr BMTning Tinchlikni ta'minlash jamg'armasi tomonidan moliyalashtirilgan "Farg'ona vodiysida yoshlarning ijtimoiy uyg'unligi" qo'shma loyihasi doirasida tayyorlangan.

© Toshkent davlat yuridik universiteti, 2021

© Birlashgan Millatlar Tashkiloti Giyohvand moddalar va jinoyatchilik bo'yicha boshqarmasining Markaziy Osiyodagi vakolatxonasi, 2021

© Otabek Narziev, 2021

SO'RAGAN EDINGIZ

(Mehnat masalalari bo'yicha
huquqiy savol-javoblar
to'plami)

MUNDARIJA

1-savol. Dam olish kunlari uchun ish haqi.....	6
2-savol. To'lov-kontrakt uchun daromad solig'i	6
3-savol. Bitta o'qituvchi qancha dars soati olishi mumkin? Bitta o'qituvchi qancha dars soati olishi mumkin?	7
4-savol. Homiladorlik va tug'ish nafaqasi	8
5-savol. Ishga tiklash bo'yicha da'vo muddati	9
6-savol. Tug'ruq nafaqasi qay tartibda to'lanadi?	10
7-savol. Shtat qisqarganda xodimga beriladigan afzalliklar	10
8-savol. Xodim uchun moddiy yordam	11
9-savol. To'langan ortiqcha ish haqi qayta undirib olinadimi?	11
10-savol. Bakalavr talabasi ishlashi mumkinmi?.....	12
11-savol. Ta'limdan ajralmagan holda ishlash mumkinmi?.....	12
12-savol. Xodimning roziligisiz ish beruvchi uni saylov uchastkasiga a'zo qilishi mumkinmi?.....	13
13-savol. Mehnat shartnomasi ogohlantirish muddati davrida bekor qilinadimi?	14
14-savol. Jamg'arib boriladigan pensiya ushlamalari	15
15-savol. Ishsizlarning ishga joylashishida davlat tomonidan ko'rsatiladigan yordam.....	16
16-savol. Ko'p bolali oilalar uchun ishda imtiyozlar.....	16
17-savol. Ishsizlik nafaqasi uchun raddiya.....	17
18-savol. Ayollar 60 yoshgacha pensiyaga chiqmasligi mumkinmi?	17
19-savol. O'rindoshlik asosida ishlovchilarning mehnat daftarchasi qay tartibda yuritiladi?	18
20-savol. Nogironligi bo'lgan shaxslar huquqni muhofaza qiluvchi organlarda ishlay oladimi?	18
21-savol. Mehnat shartlari o'zgarishi huquqiy asosga egami?	19
22-savol. Mehnat shartnomasi qanday hollarda bekor qilinadi?.....	19
23-savol. Xodimning shaxsiy buyumlariga yetkazilgan zarar qanday qoplanadi?.....	20
24-savol. Qanday asoslarda ish beruvchi ishdan bo'shatish huquqiga ega?	21
25-savol. Pensiya kimlarga beriladi?	22
26-savol. Talaba to'lov-kontrakt pulining 12% idan ozod etiladimi?	23
27-savol. Bola parvarishi uchun nafaqa olish.....	23
28-savol. Ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etish.....	24
29-savol. Ishsizlik nafaqasini olish tartibi	25
30-savol. Qanday hollarda mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin?.....	26

1-savol. Dam olish kunlari uchun ish haqi

Assalomu alaykum. Savolim shundan iboratki, tashkilot meni o'tgan yillar davomida dam olish kunlari, ya'ni shanba va yakshanba kunlari ishga jalb qilib, oylik ish haqi ajratmagan yoki shu kunlar hisobidan dam olish kuni belgilamagan. To'lanmagan ish haqini undirsa bo'ladimi? Ushbu masala yuzasidan qanday qonuniy yo'l tutsam bo'ladi?

Javob:

Mehnat kodeksining 129-moddasiga asosan, barcha xodimlarga dam olish kunlari (har haftalik uzluksiz dam olish) beriladi.

Besh kunlik ish haftasida xodimlarga haftada ikki dam olish kuni, olti kunlik ish haftasida esa bir dam olish kuni beriladi.

Umumiy dam olish kuni yakshanbadir.

Ushbu kodeksning 130-moddasiga asosan, xodimni dam olish kunlarida ishlatish taqiqlanadi.

Ish beruvchining farmoyishi bo'yicha ayrim xodimlarni dam olish kunlari ishga jalb etishga alohida hollardagina, jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa – ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilangan asoslar bo'yicha va tartibda yo'l qo'yiladi.

Mehnat qonunchiligiga ko'ra xodimlarni ular dam oladigan kunlari ishga jalb etishda quyidagi shaxslarga cheklovlar mavjud. Ya'ni ushbu shaxslarni dam olish kunlari ishga jalb qilish mumkin emas:

- nogironlar;
- homilador ayollar va o'n to'rt yoshga to'lmagan bolasi (o'n olti yoshga to'lmagan nogiron bolasi) bor ayollar;
- o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar.

Mehnat kodeksining 157-moddasiga ko'ra, ish vaqtidan tashqari ishlar, dam olish kunlari va bayram kunlaridagi ishlar uchun kamida ikki hissa miqdorida haq to'lanadi. To'lanadigan haqning aniq miqdori jamoa shartnomasida, agar u tuzilmagan bo'lsa – ish beruvchi tomonidan kasaba uyushmasi qo'mitasi yoki xodimlarning boshqa vakillik organi bilan kelishib belgilanadi.

Bayram yoki dam olish kunidagi ish xodimning xohishiga qarab boshqa dam olish kuni (otgul) berish bilan qoplanishi mumkin. Xodimning iltimosiga binoan, ish vaqtidan tashqari ish uchun belgilangan ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish soatlariga teng keladigan miqdorda otgul berilishi ham mumkin. Bayram yoki dam olish kunidagi ish yoxud ish vaqtidan tashqari bajarilgan ish uchun boshqa dam olish kuni berilgan taqdirda, bunday ishlar uchun kamida bir hissa miqdorda mehnat haqi to'lanadi.

Xulosa. Siz Mehnat kodeksining 157-moddasiga asoslanib, to'lanmagan ish haqingizning to'lanishi yoxud ish beruvchidan xohishingizga ko'ra boshqa dam olish kuni (otgul) berilishini talab qilishingiz mumkin.

2-savol. To'lov-kontrakt uchun daromad solig'i

Talabaniy ota-onasi ishlamasa ham kontrakt to'lovini naqd to'lagan bo'lsa, daromad solig'ini qaytarib olsa bo'ladimi?

Javob:

O'zbekiston Respublikasi Soliq kodeksi 378-moddasi 16-bandiga binoan, soliq to'lovchining soliq solinishi lozim bo'lgan ish haqi va boshqa daromadi O'zbekiston Respublikasining oliy o'quv yurtlarida ta'lim olish

(o'zining, yigirma olti yoshga to'lmagan farzandlarining yoki erining (xotinining) ta'lim olishi) uchun to'lov hisoblanadi.

Soliq imtiyozini jismoniy shaxsning jami yillik daromadi to'g'risidagi deklaratsiyasini soliq xizmati organlariga topshirgan holda yoki soliq to'lovchining to'lov manbayiga (ish beruvchi) yozma arizasi asosida olinishi mumkin.

Agar soliq imtiyozini ish joyidan qo'llanilsa, jismoniy shaxs quyidagilarni tashkilot buxgalteriyasiga taqdim etadi:

Oylik maoshdan tashqari boshqa daromadlaringizni kontrakt uchun to'lasangiz va buni isbotlovchi hujjatni soliq idorasiga taqdim etsangiz, bunday daromadlar ham soliq imtiyoziga ega bo'ladi.

- talaba (talabalar) bilan oliy o'quv yurti o'rtasida to'lov-kontrakt asosida o'qitish to'g'risida tuzilgan shartnoma (shartnomalar) nusxasi;
- tijorat banki bilan ta'lim kreditini olish uchun tuzilgan shartnoma (shartnomalar) nusxasi (agar ta'lim krediti olgan bo'lsa);
- ta'lim oluvchining (ta'lim oluvchilarning) pasporti yoki tug'ilganlik to'g'risidagi guvohnomasi nusxasi.

Daromad solig'ini soliq idoralaridan olishingiz mumkin.

Demak, ota-ona ishlamasa ham oliy ta'lim muassasasiga kontrak to'lovidan daromad solig'ini olish huquqiga ega.

3-savol. Bitta o'qituvchi qancha dars soati olishi mumkin? Bitta o'qituvchi qancha dars soati olishi mumkin? Assalomu alaykum, admin! Mening 28 soat darsim bor, lekin birjani aralashuvi bilan 8 soat darsim vakantga tushirib pul to'layapti. Shu to'g'rimi?

Javob:

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining Xalq ta'limi xodimlari mehnatiga haq to'lashning takomillashtirilgan tizimini tasdiqlash to'g'risidagi nizomning 18-bandiga ko'ra, alohida hollarda xalq ta'limi muassasalarida xodimning roziligi bilan kasblar (lavozimlar)ni birga qo'shib olib borishga, shuningdek, o'zining asosiy ishi bilan birgalikda ishda vaqtincha bo'lmagan xodimlarning vazifalarini bajarishga yo'l qo'yiladi.

Bunda lavozimlarni birga qo'shib olib borish bo'yicha ish vaqtining jami davom etishi yillik jami 1548 soat ish vaqtining 50 foizidan, ya'ni yil mobaynida 774 soatdan ortiq bo'lishi mumkin emas (ya'ni bir o'qituvchiga 30 soatgacha dars berish mumkin).

Shuningdek, Vazirlar Mahkamasining 2012-yil 18-oktabrdagi 297-sonli qarori bilan tasdiqlangan "O'rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to'g'risida Nizom" ilovasining 6-bandiga muvofiq, umumta'lim maktablari o'qituvchilarining aynan shu muassasada belgilangan mehnat normasidan ortiq bo'lgan, lekin ushbu ish turi bo'yicha ish vaqti normal davomiyligining 50 foizidan ko'p bo'lmagan ishi o'rindoshlik asosida ishlash hisoblanmaydi hamda ular mehnatiga tasdiqlangan tarifkatsiya asosida haq to'lanadi.

Unday bo'lsa nega maktab direktori 20 soatdan ortiq dars bermasligi mumkin?

Shuni esdan chiqarmaslik lozimki, maktab direktori mansabdor shaxs sifatida maktabdagi bo'sh ish o'rinlarini (vakant lavozimlarni) mahalliy mehnat organiga (mehnat birjaga) taqdim etib borishi lozim.

Masalan, ona tili va adabiyot fanidan jami 57 soat mavjud deylik va dars soatlari:

1-o'qituvchiga – 28 soat;

2-o'qituvchiga – 29 soat miqdorda taqsimlangan bo'lsa, bunday holatda 1-o'qituvchining 8 soati, 2-o'qituvchining 9 soati ortiqcha dars soati hisoblanib, jami 17 soatni maktab direktori hududiy mehnat va bandlik bo'limiga bo'sh ish o'рни sifatida taqdim etishi, shu 17 soat uchun boshqa fuqaro ish so'rab kelsa, unga ish berishi kerak (albatta, qonunchilikda belgilangan tartibda).

Shuni eslatib o'tamizki, agar maktab direktori ortiqcha dars soatlarini bo'sh ish o'рни sifatida mehnat va bandlik bo'limiga taqdim etsa-da, lekin hech kim ish so'rab kelmasa, siz 30 soatgacha dars o'tishingiz mumkin.

4-savol. Homiladorlik va tug'ish nafaqasi

Assalomu alaykum. Turmush o'rtog'im shu yilning yanvar oyida Toshkentdagi oliygohlarning biriga 0,5 stavkaga (shartnomasida iyun oyigacha ko'rsatilgan) ishga kirdi. Shu bilan birga, u magistratura bosqichida ham o'qiydi. 2 oydan so'ng ko'zi yoriydi. Qonunchilikda ishlaydigan tashkiloti va o'qishida unga qanday imtiyozlar ko'zda tutilgan? Tug'ruq ta'tiliga chiqsa bo'ladimi? Homiladorlik va tug'ish nafaqasi qay tartibda beriladi?

Javob:

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 223-moddasiga ko'ra, ayollarga tuqqunga qadar yetmish kalendar kun va tuqqanidan keyin ellik olti kalendar kun (tug'ish qiyin kechgan yoki ikki va undan ortiq bola tug'ilgan hollarda – yetmish kalendar kun) muddati bilan homiladorlik va tug'ish ta'tillari berilib, davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqa to'lanadi.

Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida homilador ayollar uchun mehnat faoliyatini amalga oshirish davomida quyidagi imtiyoz va kafolatlar berilgan:

1. Homilador ayollarni ularning roziligisiz tungi ishlarga, dam olish kunlaridagi ishlarga jalb qilish va xizmat safariga yuborishga yo'l qo'yilmaydi;
2. Homilador ayolning iltimosiga ko'ra to'liqsiz ish kuni yoki to'liqsiz ish haftasi belgilanishi mumkin;
3. Homilador ayollar va bola tuqqan ayollarga yillik ta'tillar, ularning xohishiga ko'ra, tegishli homiladorlik va tug'ish ta'tilidan oldin yoki undan keyin yoxud bolani parvarishlash ta'tilidan keyin beriladi;
4. Homiladorlik va tug'ish ta'tili jamlangan holda hisoblab chiqilib, tug'ishga qadar amalda bunday ta'tilning necha kundan foydalanilganidan qat'i nazar ayolga to'liq beriladi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 286-moddasida homiladorlik va tug'ish nafaqasi ko'rsatilgan bo'lib, unga ko'ra, homiladorlik va tug'ish nafaqasi homiladorlik va tug'ish ta'tilining butun davrida to'liq ish haqi miqdorida to'lanadi.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 287-moddasida bola tug'ilganda bir yo'la beriladigan nafaqa to'lanishi ham ko'rsatib o'tilgan.

Davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqalar tayinlash va to'lash tartibi to'g'risidagi nizamning 40-bandiga ko'ra, homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqani tayinlash va to'lash uchun belgilangan tartibda berilgan mehnatga layoqatsizlik varaqasi asos bo'ladi.

Nizamning 5-bandiga ko'ra, nafaqa homiladorlik va tug'ish ta'tili tugagan yoki bola tug'ilgan kundan boshlab 6 oy muddat ichida murojaat qilinganda to'lanadi.

Ushbu nizamga ko'ra, homiladorlik va tug'ish bo'yicha nafaqa (shu jumladan, homila tushgan hollarda) vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasida ko'rsatilgan barcha davr uchun to'lanadi.

Shuningdek, ishni vaqtinchalik to'xtatish yoki ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'quv yurtlarida tahsil olish munosabati bilan berilgan qo'shimcha ta'til davrida homiladorlik va tug'ish bo'yicha ta'til berilgan holda, nafaqa ko'rsatilgan davr tugagandan keyin ayol chiqishi lozim bo'lgan kundan boshlab beriladi.

Bundan tashqari, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Oliy ta'lim muassasalari talabalariga to'lanadigan stipendiyalar miqdorlarini belgilash hamda stipendiyalar tayinlash va to'lash tartibini takomillashtirish chora tadbirlari to'g'risida" gi qaroriga ko'ra homiladorlik va tug'ish ta'tili davri uchun talabalarga stipendiya qonun hujjatlarida belgilangan muddatlar mobaynida umumiy asoslarda to'liq miqdorda to'lanadi.

Bolani parvarishlash bo'yicha ta'til davri uchun nafaqa tarif stavkasidan (lavojim maoshidan) va ta'til boshlanishidan oldingi 12 oy mobaynida olingan mukofotlarning o'rtacha oylik summasidan hisoblab chiqariladi. Bunda vaqtincha mehnatga layoqatsizlik varaqasi ochilgan kuniga bo'lgan tarif stavkasi joylarda belgilangan tuman koeffitsiyenti va ustamalarni hisobga olgan holda olinadi.

Demak, ayolingiz yuqoridagi imtiyoz va huquqlardan foydalangan holda tuqqunga qadar yetmish kalendar kun va tuqqanidan keyin ellik olti kalendar kun tug'ruq ta'tiliga chiqishi mumkin.

Turmush o'rtog'ingizga nafaqa homiladorlik va tug'ish ta'tili tugagan yoki bola tug'ilgan kundan boshlab 6 oy muddat ichida murojaat qilganda to'lanadi.

5- savol. Ishga tiklash bo'yicha da'vo muddati

Mehnat kodeksining 270-moddasida belgilangan ishga tiklash muddati bo'yicha da'vo muddati tegishli organga murojaat qilish huquqini cheklash uchun asos bo'la oladimi?

Javob:

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi 270-moddasida mehnat nizosini hal qilishni so'rab murojaat etish muddatlari belgilangan.

Ushbu moddaga muvofiq, ishga tiklash nizolari bo'yicha – xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy ichida sudga yoki mehnat nizolari komissiyasiga murojaat qilish mumkin.

Shuningdek, O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi Plenumining 1998-yil 17-apreldagi 12-sonli "Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti)ni bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida"gi qarorining 2- bandiga ko'ra, Ishga tiklash haqidagi nizo bo'yicha ariza xodimga u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganligi haqidagi buyruq nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy muddat ichida bevosita sudga beriladi.

O'zbekiston Respublikasi Oliy sudi plenumining «Sudlar tomonidan mehnat shartnomasi (kontrakti) bekor qilishni tartibga soluvchi qonunlarning qo'llanilishi haqida»gi qarorining 3-bandiga ko'ra, sudya da'vo qilish muddati o'tkazib yuborilgan degan asos bilan da'vo arizani qabul qilmaslikka haqli emas. Sud da'vo muddati uzrli sabablarga ko'ra o'tkazib yuborilgan deb topsa, bu muddatni tiklaydi. Agar sud ishdagi hujjatlarni har tomonlama tekshirib, sudga murojaat qilish muddati uzrsiz sabablarga ko'ra o'tkazib yuborilganligini aniqlasa, da'voni rad etadi.

Demak, xodim ishga tiklash bo'yicha sudga yoki mehnat nizolari komissiyasiga mehnat shartnomasi bekor qilinganligi to'g'risidagi buyruqning nusxasi berilgan kundan boshlab bir oy ichida murojaat qilishi kerak. Agarda xodim uzrli sabablar tufayli sudga yoki mehnat nizolari komissiyasiga shikoyat bilan murojaat qila olmasa, bu muddat sud tomonidan tiklanadi.

6-savol. Tugʻruq nafaqasi qay tartibda toʻlanadi?

Assalomu alaykum. Men maktabda ishlayman. 1-fevraldan tugʻruq taʼtiliga chiqdim. Menga tugʻruq nafaqasi koʻtarilgan narxda toʻlanadimi yoki fevraldan oldingi eski narxdami?

Javob:

Oʻzbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 286-moddasiga koʻra, homiladorlik va tugʻish nafaqasi homiladorlik va tugʻish taʼtilining butun davrida toʻliq ish haqi miqdorida toʻlanadi.

Shuningdek, "Davlat ijtimoiy sugʻurtasi boʻyicha nafaqalar tayinlash va toʻlash tartibi toʻgʻrisida"gi nizomning 59-bandida belgilanishicha, agar nafaqa hisoblab chiqarish uchun ish haqi asos qilib olinadigan davr mobaynida xodimning ish haqi miqdori oʻzgarsa, nafaqani hisoblashda ish haqi oʻzgargan kundan boshlab toʻlangan ish haqi olinadi.

Bilamizki, Oʻzbekiston Respublikasi Prezidentining 2020-yil 30-dekabrda PQ-4938-sonli Oʻzbekiston Respublikasining «2021-yil uchun Oʻzbekiston Respublikasining davlat budjeti toʻgʻrisida»gi qonuni ijrosini taʼminlash chora-tadbirlari toʻgʻrisida qarorining 1-bandida belgilanishicha, 2021-yil 1-fevraldan boshlab budjet muassasalari va tashkilotlari xodimlarining ish haqi hamda stipendiyalar miqdori 1,1 barobarga oshiriladi.

Xulosa shuki, sizga hisoblangan dekret puli 2021-yil 1-fevraldan boshlab 10 foizga oshirilgan miqdorda toʻlanishi lozim deb hisoblaymiz.

7-savol. Shtat qisqarganda xodimga beriladigan afzalliklar

Assalomu alaykum. Men ishga kirganimga 11 oy boʻldi. Ishxonada ishchilarni qisqartirish boshlandi. Mening 3 nafar yosh farzandim bor. Oilada men oila boquvchisiman. Turmush oʻrtogʻim vaqtinchalik ishsiz. Oʻz huquqimni himoya qilsam boʻladimi?

Javob:

Mehnat kodeksining 100-moddasiga asosan, ish beruvchi tomonidan texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi oʻzgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining oʻzgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan ham mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin.

Mehnat kodeksi 103-moddasiga koʻra, texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi oʻzgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining oʻzgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarishi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda, ishda qoldirish uchun imtiyozli huquq malakasi va mehnat unumdorligi yuqoriroq boʻlgan xodimlarga beriladi.

Malakasi va mehnat unumdorligi bir xil boʻlgan taqdirda quyidagilarga afzallik beriladi:

- 1) qaramogʻida ikki yoki undan ortiq kishi boʻlgan xodimlarga;
- 2) oilasida undan boʻlak mustaqil ish haqi oluvchi boʻlmagan shaxslarga;
- 3) mazkur korxonada koʻp yillik ish stajiga ega boʻlgan xodimlarga;
- 4) mazkur korxonada mehnatda mayib boʻlib qolgan yoki kasb kasalligini orttirgan shaxslarga va boshqa shaxslarga.

Shuningdek, Mehnat kodeksining 237-moddasiga asosan, homilador ayollar va uch yoshga toʻlmagan bolasi bor ayollar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yoʻl qoʻyilmaydi, korxonaning butunlay tugatilish hollari bundan mustasno. Bunday hollarda mehnat shartnomasi ularni, albatta, ishga joylashtirish sharti bilan bekor qilinadi. Mazkur ayollarni ishga joylashtirishni mahalliy mehnat organi ularni ishga joylashtirish davrida qonun hujjatlarida belgilangan tegishli ijtimoiy toʻlovlar bilan taʼminlagan holda amalga oshiradi.

Mehnat kodeksining 102-moddasiga asosan, agar ish beruvchi o'zining tashabbusi bilan mehnat shartnomasi texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi munosabati bilan bekor qilganida, xodimlarni ikki oy oldin yozma ravishda bu haqida ogohlantirishi shart.

Xulosa shuki, agar sizning malakangiz va mehnat unumdorligingiz boshqa xodimlar bilan bir xil bo'lgan taqdirda siz Mehnat kodeksining 103- va 237-moddalariga asoslanib, o'z huquqlaringizni himoya qilishingiz mumkin.

8-savol. Xodim uchun moddiy yordam

Xodimga qanday hollarda moddiy yordam beriladi?

Javob:

Mehnat kodeksining 64-moddasiga ko'ra, ishdan mahrum bo'lgan, birinchi marta ish qidirayotgan, shuningdek, uzoq, ya'ni bir yildan ortiq tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashni istagan va ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarga quyidagi tarzda moddiy madad beriladi:

- ishsizlik nafaqasi to'lash;
- qaramog'idagilarni hisobga olgan holda moddiy yordam berish;
- kasb o'rganish, malaka oshirish yoki qayta tayyorlash davrida stipendiya to'lanishi hamda shu davrni mehnat stajiga qo'shish;
- haq to'lanadigan jamoat ishlarida qatnashish imkoniyatini ta'minlash.

O'zbekiston Respublikasi "Aholi bandligi to'g'risida"gi qonuniga ko'ra, davlat ishsiz shaxslarga quyidagilarni kafolatlaydi:

- ishsizlik nafaqasi to'lanishini; mehnat organlarining yo'llanmasi bo'yicha kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash yoki malaka oshirish davrida stipendiya to'lanishini va shu davr umumiy mehnat stajiga qo'shilishini;
- mahalliy mehnat organlarining yo'llanmasiga ko'ra bepul, shu jumladan grantlar hisobidan kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malaka oshirishni;
- haq to'lanadigan jamoat ishlariga jalb etish imkoniyatini; tadbirkorlik faoliyatiga jalb etishga hamda shaxsiy tomorqa yer uchastkalarini rivojlantirishga qaratilgan, ushbu Qonunda nazardatutilgan belgilangan subsidiyalarni olish imkoniyatini.

Demak, moddiy yordam ishlash qobiliyatini yo'qotganda, ishdan va ish haqidan mahrum bo'lganda, qaramog'idagilarni hisobga olgan holda, shuningdek, kasbiy qayta tayyorlash davrida beriladi.

9-savol. To'langan ortiqcha ish haqi qayta undirib olinadimi?

Men umumiy o'rta ta'lim maktabida o'qituvchiman. Shu o'quv yili boshidan maktabda 22 soat dars (rus tilidan) olib, faoliyat yuritib kelayotgandim. Bandlikka ko'maklashuvchi tashkilot xodimining maktab direktor o'rinbosariga aytishi bo'yicha endi men shu stavkadan ortiqcha 2 soatning pulini qaytarib to'lashim kerak ekan. Men shunday bo'lishini bilganimda, shu 2 soat darsni o'tmagan bo'lardim. Bu 2 soat dars uchun baribir boshqa maktabdan muallim ham kelmas edi. Stajim 29 yil. Boshqa yana 3 nafar o'qituvchida ham 20 va 22 soatdan dars bor. Ushbu masalaga qonuniy aniqlik kiritsangiz.

Javob:

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga muvofiq, xodimga mehnati evaziga haq to'lanishi lozim. Fuqaroga u o'tgan dars soatlari uchun haq to'langan. Umumta'lim muassasalarining o'qituvchilariga yillik bir yarim stavkadan (yillik 2 322 soat) ortiq dars soatlari belgilanishiga yo'l qo'yilmaydi.

Mehnat kodeksining 279-moddasiga muvofiq, ish beruvchi tomonidan ixtiyoriy ravishda to'langan, shu jumladan, qonunning noto'g'ri qo'llanishi oqibatida to'langan ortiqcha ish haqi qayta undirib olinishi mumkin

emas, hisob-kitobda yo'l qo'yilgan xato oqibatidagi ortiqcha to'lovlar bundan mustasno. Xodimga u bergan yolg'on ma'lumotlari yoki taqdim etgan soxta hujjatlari oqibatida to'langan summalar undan sudning qarori yoki hukmi asosida undirib olinadi.

O'zbekiston Respublikasi Fuqarolik kodeksining 1030-moddasiga muvofiq, ish haqi va unga tenglashtirilgan to'lovlar xodim tomonidan vijdonsizlik qilinmagan taqdirda va hisob-kitobda xatolar bo'lmaganda, asossiz orttirilgan boylik sifatida qaytarib berilmaydi!

10-savol. Bakalavr talabasi ishlashi mumkinmi?

Bakalavr bosqichining birinchi, ikkinchi va uchunchi kurs talabalari darsdan tashqari vaqtda maktab yoki kollejlarda ishlasa bo'ladimi?

Javob:

Hozirgi kunda talabalarining darslardan bo'sh vaqtlarida mehnat faoliyatini olib borishi mumkinmi, degan savol ko'plab berilmoqda.

Albatta, mumkin. O'zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligi bo'yicha cheklovlar mavjud emas. Mehnat kodeksining 77-moddasiga ko'ra, o'n olti yoshga to'lgan har bir shaxs mehnat qilish huquqiga ega.

O'zbekiston Respublikasi Oliy va o'rta-maxsus ta'lim vazirining «Oliy ta'lim to'g'risida»gi nizomni tasdiqlash haqidagi 9-sonli buyrug'i 50-bandiga muvofiq, kunduzgi ta'lim shaklida tahsil olayotgan talabalar o'qishdan bo'sh vaqtlarida oliy o'quv yurti va boshqa tashkilotlarda mehnat shartnomasi tuzgan holda ishlashlari mumkinligi belgilangan. Mehnat qonunchiligiga ko'ra talaba faqat ta'limdan bo'sh vaqtida ishlashi mumkin.

Ammo Vazirlar Mahkamasining 275-sonli qarori bilan tasdiqlangan «Xalq ta'limi xodimlari mehnatiga haq to'lash to'g'risida»gi nizomning 7-bandi ikkinchi xatboshisiga ko'ra, oliy yoki o'rta maxsus, kasbiy ma'lumotga ega bo'lmagan shaxslarni umumta'lim muassasalariga pedagogik lavozimlarga qabul qilishga yo'l qo'yilmaydi. Agarda o'rta maxsus ma'lumoti pedagogik sohaga tegishli bo'lsa, umumta'lim maktablarida dars berishi mumkin.

Mazkur nizomning 8-bandiga ko'ra, oliy ta'lim muassasasining 4-kursida o'qiyotgan shaxslar pedagogik ishini amalga oshirish uchun qo'yilishi mumkin va ularga o'rta maxsus, kasbiy ma'lumotga ega bo'lgan tegishli lavozimdagi xodimning bazaviy tarif stavkasi belgilanadi.

11-savol. Ta'limdan ajralmagan holda ishlash mumkinmi?

Assalomu alaykum. Men 2018-yilda tibbiyot kollejini tamomlab, soham bo'yicha ishga kirgandim. 2,5 yillik ish stajim bor. Men o'tgan yili tibbiyot texnikumlariga beriladigan imtiyozlardan foydalanib, o'qishga topshirdim va kontrakt asosida qabul qilindim. O'qish boshlanganda, shifoxonamizdagi boshliqlarga ish soatimni o'zgartirib berishlarini so'rab, murojaat bilan chiqqandim. Lekin ular bu murojaatimni rad etishdi. Ularning aytishicha, ham o'qish, ham ishlash mumkin emas ekan. Lekin guruhimizda o'qib ishlayotganlar ham bor. Iltimos, menga shu masalada yordam bersangiz. Mening qanday huquqlarim bor?

Javob:

O'zbekiston Respublikasi Mehnat qonunchiligida ishni ta'lim bilan birga qo'shib olib borayotgan xodimlarga quyidagi imtiyozlar mavjud:

Ta'lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'qib, o'quv rejasini bajarayotgan xodimlar mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda belgilangan tartibda ish joyidan haq to'lanadigan qo'shimcha ta'tilga chiqish, qisqartirilgan ish haftasi sharoitida ishlash va boshqa imtiyozlar olish huquqiga ega.

- Ta'lim muassasalarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda o'qiyotganlarga yillik ta'tillarni ish beruvchi ularning xohishiga ko'ra imtihonlar va laboratoriya-imtihon sessiyalari vaqtiga to'g'rilab berishi shart.
- Kirish imtihonlari topshirishga ruxsat etilgan xodimlarga oliy o'quv yurtlariga kirish uchun kamida o'n besh kalendar kun muddat bilan ish haqi saqlanmagan holda ta'til beriladi, o'quv yurtlari joylashgan yerga borish va qaytib kelish vaqti bu hisobga kirmaydi.
- Oliy va o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurtlarida ishlab chiqarishdan ajralmagan holda ta'lim olayotgan xodimlar diplom loyihasi (ishi)ni bajarish yoki bitiruv imtihonlari topshirishdan oldingi o'n o'quv oyi davomida mashg'ulotlarga tayyorgarlik ko'rish uchun olti kunlik ish haftasi bo'lganda, haftada bir kun o'rtacha ish haqi saqlangan holda ishdan ozod etiladi. Ish haftasi besh kunlik bo'lsa, ishdan ozod etiladigan kunlar miqdori ish smenasining muddatiga qarab o'zgaradi, ishdan ozod etiladigan soatlar miqdori esa saqlanib qoladi.
- Oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida ta'lim olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida qatnashish davrida quyidagi tartibda: birinchi va ikkinchi kursda ta'limning kechki shaklida oliy o'quv yurtlarida ta'lim olayotganlarga har yili kamida yigirma kalendar kun, o'rta maxsus o'quv yurtlarida ta'lim olayotganlarga har yili kamida o'n kalendar kun, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida sirdan ta'lim olayotganlarga esa har yili kamida o'ttiz kalendar kun; uchinchi va undan keyingi kursda ta'limning kechki shaklida oliy o'quv yurtlarida ta'lim olayotganlarga har yili kamida o'ttiz kalendar kun, o'rta maxsus o'quv yurtlarida ta'lim olayotganlarga har yili kamida yigirma kalendar kun, oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida sirdan ta'lim olayotganlarga esa har yili kamida qirq kalendar kun; oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarida bitiruv imtihonlarini topshirish davrida kamida o'ttiz kalendar kun; diplom loyihasini (ishi) tayyorlash va yoqlash davrida oliy o'quv yurti talabalariga to'rt oy, o'rta maxsus o'quv yurti talabalariga esa ikki oy muddat bilan o'rtacha oylik ish haqi saqlangan holda qo'shimcha ta'tillar beriladi.

Oliy va o'rta maxsus o'quv yurtlarining oxirgi kurslarida o'qiyotgan xodimlarga diplom loyihasiga materiallar to'plash uchun o'ttiz kalendar kun muddat bilan ish haqi saqlanmagan holda ta'til beriladi. Mazkur ta'til davrida talabalar va o'quvchilarga umumiy asoslarda stipendiya tayinlanadi.

- Ish beruvchi oliy o'quv yurtlarida sirdan ta'lim olayotgan xodimlarga laboratoriya-imtihon sessiyasida qatnashish maqsadida o'quv yurti joylashgan yerga borishi va u yerdan qaytib kelishi uchun yiliga bir marta yo'l kiraning ellik foizdan kam bo'lmagan qiymatini to'laydi.

Diplom loyihasi (ishi) tayyorlash va uni yoqlash yoki bitiruv imtihonlarini topshirish uchun borib kelinganda ham shunday miqdorda yo'l kira to'lanadi.

- Ishlab chiqarish yoki pedagogik faoliyatni ilmiy ish bilan birga qo'shib olib borayotgan shaxslarga doktorlik dissertatsiyasini yakunlash, shuningdek, darsliklar va o'quv-uslubiy qo'llanmalar yozish uchun asosiy ish joyida o'rtacha oylik ish haqi va lavozimi saqlangan holda ijodiy ta'tillar beriladi.

Ijodiy ta'tillarni berish tartibi va ularning muddatlari qonun hujjatlari bilan belgilab qo'yiladi.

12-savol. Xodimning roziligisiz ish beruvchi uni saylov uchastkasiga a'zo qilishi mumkinmi?

Assalomu alaykum. Men maktabda o'qituvchi bo'lib ishlayman. Direktorimiz mendan beruxsat saylov uchastkasi a'zoliciga yozdirib tasdiqlatibdi. Bundan xabar topib, nima uchun meni yozdingiz, mening oilaviy sharoitim to'g'ri kelmaydi, ikkita yosh bolam bor, buning ustiga qaynonam og'ir kasal, mendan boshqa qarovchisi yo'q, desam, "Men hech kimdan so'rab ish qilmayman, yoqmasa arizangizni yozing va ishdan bo'shang", deb aytdi. Men ishdan bo'shash haqida ariza yozdim. Endi boshqa joydan ish qidirmoqchi bo'lsam, arizamni hali ro'yxatdan o'tkazmabdi. Ariza yozganimga 3 kun bo'ldi. Bunday vaziyatda direktorimiz haqmi?

Javob:

Xodimning roziligisiz ish beruvchi uni saylov uchastkasiga a'zo qilishi mumkinmi? O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasining 32-moddasiga ko'ra, O'zbekiston Respublikasining fuqarolari jamiyat va davlat ishlarini boshqarishda bevosita hamda o'z vakillari orqali ishtirok etish huquqiga ega. Bunday ishtirok etish o'zini o'zi

boshqarish, referendumlar o'tkazish va davlat organlarini demokratik tarzda tashkil etish, shuningdek, davlat organlarining faoliyati ustidan jamoatchilik nazoratini rivojlantirish va takomillashtirish yo'li bilan amalga oshiriladi. Demak, jamiyat va davlat ishlarini boshqarishda bevosita ishtirok etish yoki etmaslik fuqaroning huquqidir.

- Kim saylov uchastkasi a'zosi bo'lishi mumkin? O'zbekiston Respublikasi Markaziy saylov komissiyasining "Okrug va uchastka saylov komissiyalari tarkibini shakllantirish bo'yicha yo'riqnomani tasdiqlash haqida"gi qaroriga muvofiq, yigirma bir yoshga to'lgan, o'rta yoki oliy ma'lumotga, qoida tariqasida, saylovga tayyorgarlik ko'rish va uni o'tkazish borasida ish tajribasiga ega bo'lgan, aholi o'rtasida obro'-e'tibor qozongan fuqarolar okrug va uchastka saylov komissiyasining a'zolari bo'lishi mumkin.
- Bu holatda mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan bekor qilinmoqda. Mehnat kodeksining 99-moddasiga asosan:

Xodim nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham, muddati tugagunga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham, ikki hafta oldin ish beruvchini yozma ravishda ogohlantirib, bekor qilishga haqlidir. Ogohlantirish muddati tugagandan so'ng xodim ishni to'xtatishga haqli, ish beruvchi esa xodimga mehnat daftarchasini berishi va u bilan hisob-kitob qilishi shart.

Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan, mehnat shartnomasi ogohlantirish muddati tugamasdan oldin ham bekor qilinishi mumkin.

Ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan yoki taraflar kelishuvi bo'yicha belgilangan ogohlantirish muddati davomida xodim bergan arizani qaytarib olishga haqlidir.

"Ta'lim to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi qonunining 45-moddasiga asosan pedagog xodimlarni ularning lavozim majburiyatlari bilan bog'liq bo'lmagan har qanday boshqa ishga jalb qilish taqiqlanadi.

Xulosa qilib aytganda, xodimning roziligisiz uni saylov uchastkasiga a'zo qilishda ish beruvchining harakatlari noqonuniy. Bunday vaziyatda xodim mehnat nizosini hal qilish uchun o'z xohishiga ko'ra, mehnat nizolari komissiyasiga yoki bevosita sudga murojaat etishga haqlidir (Mehnati kodeksining 260-moddasi).

13-savol. Mehnat shartnomasi ogohlantirish muddati davrida bekor qilinadimi?

Mehnati shartnomasi ogohlantirish muddati davrida bekor qilinishi mumkinmi?

Javob:

Mehnati kodeksining 99-moddasiga asosan:

Xodim nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham, muddati tugagunga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham, ikki hafta oldin ish beruvchini yozma ravishda ogohlantirib, bekor qilishga haqlidir. Ogohlantirish muddati tugagandan so'ng xodim ishni to'xtatishga haqli, ish beruvchi esa xodimga mehnat daftarchasini berishi va u bilan hisob-kitob qilishi shart.

Xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan, mehnat shartnomasi ogohlantirish muddati tugamasdan oldin ham bekor qilinishi mumkin.

Ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan yoki taraflar kelishuvi bo'yicha belgilangan ogohlantirish muddati davomida xodim bergan arizani qaytarib olishga haqlidir.

Agar ogohlantirish muddati tugagandan keyin xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinmagan va mehnat munosabatlari davom etayotgan bo'lsa, xodimning tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor

qilish haqidagi ariza o'z kuchini yo'qotadi, bunday holda mehnat shartnomasini shu arizaga muvofiq bekor qilishga esa yo'l qo'yilmaydi.

Mehnat shartnomasini xodimning tashabbusi bilan bekor qilish haqidagi ariza u o'z ishini davom ettirishining imkoni yo'qligi (o'quv yurtiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo'yiladigan lavozimga saylanganligi va boshqa hollar) bilan bog'liq bo'lsa, ish beruvchi mehnat shartnomasini xodim iltimos qilgan muddatda bekor qilishi kerak.

Bundan tashqari, mehnat shartnomasi xodim tashabbusi bilan bekor qilinganida, uning arizasi o'n to'rt kun davomida ko'rib chiqiladi. Ogohlantirish muddati tugagandan so'ng xodim ishni to'xtatishga haqli.

Xulosa qilib aytganda, mehnat shartnomasi xodim tashabbusi bilan bekor qilinganida, uning arizasi o'n to'rt kun davomida ko'rib chiqiladi. Ogohlantirish muddati tugagandan so'ng xodim ishni to'xtatishga haqli. Ayrim hollarda bu muddat tugamasidan oldin ham mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin:

- xodim bilan ish beruvchi o'rtasidagi kelishuvga binoan;
- xodim o'z ishini davom ettirishining imkoni yo'qligi (o'quv yurtiga qabul qilinganligi, pensiyaga chiqqanligi, saylab qo'yiladigan lavozimga saylanganligi va boshqa hollar).

14-savol. Jamg'arib boriladigan pensiya ushlamalari

Xodimning jamg'arib boriladigan pensiya ushlamalarining har oy tashlanishi qonunchiligimizda nechanchi moddada ko'rsatib o'tilgan?

Javob:

- O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi, Davlat soliq qo'mitasi, Markaziy banki Boshqaruvining Ish beruvchilar tomonidan fuqarolarning shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga majburiy badallarni qo'shish va to'lash tartibi to'g'risidagi nizomga ko'ra:
- Fuqarolarning shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga majburiy badallari budjetga to'lanadigan soliqlar va majburiy to'lovlarga tenglashtiriladi.
- Ish beruvchi hisobot oyidan keyingi o'ning 15-kuniga qadar o'zi joylashgan joydagi Xalq banki filialiga jamg'arib boriladigan pensiya badallari o'tkazilganligi to'g'risida to'lov hujjatining ko'chirma nusxasi, belgilangan tartibda shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlari raqamlari, har bir xodimning familiyasi, hisoblab yozilgan ish haqi va jamg'arib boriladigan pensiya badallari summasi ko'rsatilgan holda xodimlar reyestrini taqdim etadi.
- Xalq banki filiali har oyda, hisobot oyidan keyingi o'ning 20-kuniga qadar, davlat soliq xizmatining tegishli hududiy organiga, mazkur nizomga ilovaga ko'ra shaklda fuqarolarning shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga badallar kiritgan yuridik shaxslar to'g'risidagi ma'lumotlarni taqdim etadi. Bunda ma'lumotlar qog'ozli va elektron shakllarda taqdim etiladi.

Ma'lumotlar Xalq banki filialining rahbari va bosh buxgalteri tomonidan imzolanadi hamda muhr bilan tasdiqlanadi.

Ish beruvchi yuridik shaxslar o'z xodimlarining shaxsiy jamg'arib boriladigan pensiya hisobvaraqlariga, mazkur yuridik shaxs xodim uchun asosiy ish joyi hisoblanishi yoki u o'rindoshlik yoxud fuqarolik-huquqiy shartnoma bo'yicha ishlashidan qat'i nazar, majburiy badallar kiritishga majburdir.

15-savol. Ishsizlarning ishga joylashishida davlat tomonidan ko'rsatiladigan yordam

Assalomu alaykum! Men ishsizman. Menning ishga joylashishimda davlat tomonidan qanday yordam ko'rsatilishi mumkin?

Javob:

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 59-moddasiga binoan, Aholining ishga joylashishiga ko'maklashish O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tizimining tegishli organlari tomonidan amalga oshiriladi.

O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining 2018-yil 31-dekabrda 1066-sonli qarori bilan tasdiqlangan O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi to'g'risidagi nizomga ko'ra quyidagilar Vazirlik va uning hududiy bo'linmalari faoliyatining asosiy vazifalari hisoblanadi:

- kam ta'minlangan oilalarga o'z vaqtida nafaqa to'lash va moddiy yordam berish yuzasidan monitoring olib borish, ularni ish bilan ta'minlashda ko'maklashish va mehnatga yaroqli oila a'zolarining xususiy tadbirkorlik faoliyatini kuchaytirish orqali oilalarni kam ta'minlanganlikdan chiqarish bo'yicha yakka tartibdagi dasturlar ishlab chiqish;
- mamlakat mehnat bozorining amaldagi holatini puxta tahlil qilish asosida hududlar bo'yicha aholi bandligini ta'minlashga doir hududiy va tarmoq dasturlarini ishlab chiqish hamda samarali muvofiqlashtirish, yangi ish o'rinlari tashkil etish uchun davlat buyurtmasini va aholining ijtimoiy zaif qatlamlarini ishga joylashtirish uchun kvotalar belgilash orqali aholi bandligini ta'minlashga qaratilgan maqsadli kompleks chora-tadbirlarni amalga oshirish;
- mehnat organlariga murojaat qilgan ishsizlarning ishga joylashtirilishini ta'minlash, aholini jamoat ishlarida ishtirok etishga jalb qilish, birinchi navbatda, yirik investitsiya loyihalarini amalga oshirish, yo'l va uy-joy-kommunal infratuzilma obyektlarini qurish, ta'mirlash va rekonstruksiya qilish, shahar va tumanlarni obod qilish, mavsumiy qishloq xo'jaligi ishlarini tashkil etish orqali jalb qilish;
- ishga muhtoj shaxslarni, ayniqsa band bo'lmagan yoshlarni iqtisodiyot tarmoqlari va mehnat bozorining real ehtiyojlaridan kelib chiqib, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va ularning malakasini oshirish tizimini tubdan takomillashtirish;
- boshqa vazirliklar, idoralar va xo'jalik boshqaruvi organlari bilan birgalikda umumta'lim maktablari, oliy va o'rta maxsus ta'lim muassasalari bitiruvchilarini egallagan mutaxassisliklariga muvofiq ishga joylashtirish choralari ko'rish;
- ishsizlar va ishga joylashishga muhtoj aholi hisobga olinishini tashkil etadi; manfaatdor vazirliklar va idoralar, shuningdek mahalliy ijro etuvchi hokimiyat organlari bilan birgalikda aholini ish bilan ta'minlash, bandlikning samarali shakllarini rivojlantirish hududiy va tarmoq dasturlarini ishlab chiqish va amalga oshirishning tizimli muvofiqlashtirib borilishini ta'minlaydi.

Demak, Aholining ishga joylashishiga ko'maklashish O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tizimining tegishli organlari tomonidan amalga oshiriladi.

16-savol. Ko'p bolali oilalar uchun ishda imtiyozlar

4 nafar voyaga yetmagan farzandim bor. Bunday holatda ishda men uchun qanday imkoniyatlar mavjud? Masalan, har kuni ish soatida bir soatni bolalarim uchun ajratsam bo'ladimi?

Javob:

To'rt nafar va undan ortiq o'n sakkiz yoshga to'lmagan bolasi bo'lgan oila ko'p bolali oiladir. Bunda, agar to'rt nafar va undan ortiq bolalaridan bir nafari yoki undan ko'prog'i ta'limning kunduzgi shaklida (o'rta maxsus va professional, oliy ta'lim) ta'lim tashkilotlarida o'qiyotgan hamda yigirma ikki yoshga to'lmagan bo'lsa, bu oila ham ko'p bolali oila deb hisoblanadi. Davlat ko'p bolali oilalarga qonun hujjatlariga muvofiq imtiyozlar va ijtimoiy kafolatlar berilishini ta'minlaydi (O'zbekiston Respublikasining Oila kodeksi, 41-modda).

Davlat ko'p bolali oilalarga turli imtiyozlar va ijtimoiy kafolatlar beradi. Xususan:

- ko'p bolali oilalarning ota-onalariga ishga joylashish bo'yicha kafolatlar beriladi (Mehnat kodeksining 68-moddasi), chunki ular mehnat bozorida qolganlar bilan teng ravishda raqobatlasha olmaydi;
- boquvchisini yo'qotgan (bir yoki har ikkala ota-ona vafot etgan) ko'p bolali oilalar jismoniy shaxslardan undiriladigan yer solig'idan ozod qilinadi.

(Soliq kodeksining 436-moddasi 5-band 1-qism). 2021-yil 1-yanvardan boshlab soliq solish maqsadida ko'p bolali maqomi Oila kodeksida belgilangan mezonlarga muvofiq belgilanadi. Imtiyozlar pensiya jam'armasining tuman (shahar) bo'limining ma'lumotnomasi asosida taqdim etiladi.

Ayrim toifadagi xodimlar uchun ularning yoshi, sog'lig'i holati, mehnatning shartlari, mehnat vazifalarining o'ziga xos xususiyatlari va o'zga holatlarni inobatga olib, mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlar, shuningdek, mehnat shartnomasi shartlariga binoan mehnatga to'lanadigan haqni kamaytirmasdan, ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilanadi. Bu toifaga uch yoshga to'lmagan bolalari bor, budget hisobidan moliyaviy jihatdan ta'minlanadigan muassasalar va tashkilotlarda ishlayotgan ayollar kiradi (Mehnat kodeksining 116-moddasi 2-qismi).

17-savol. Ishsizlik nafaqasi uchun raddiya

Men ishsizlik nafaqasi olayotgan edim. Har oy ikkita raddiya olib kelishimni so'rashdi. Shu to'g'rimi?

Javob:

Ishsizlik nafaqasi ishsiz deb e'tirof etilgan shaxsga u ish qidirayotgan shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro'yxatdan o'tgan kundan e'tiboran tayinlanadi. Ishsiz shaxsning nafaqa olish huquqi u ish qidirayotgan shaxs sifatida ro'yxatdan o'tgan paytdan boshlab kechi bilan o'n birinchi kundan e'tiboran kuchga kiradi.

Ishsizlik nafaqasi o'n ikki oylik davr ichida ko'pi bilan yigirma olti kalendar hafta davomida to'lanadi.

Ishsiz ishsizlik nafaqasini olish davrida ish qidirishi va har ikki haftada kamida bir marta mahalliy mehnat organiga ishga yoki kasbga tayyorlashga, qayta tayyorlashga, malakasini oshirishga yo'llanma olish uchun murojaat qilishi shart.

Ishsizlik nafaqasining miqdori qonunchilik bilan belgilanadi (Mehnat kodeksi 65-modda).

Xulosa qilib aytadigan bo'lsak, ishsizlik nafaqasini olish davomida mahalliy mehnat organiga har ikki haftada kamida bir marotaba bo'lsa ham murojaat qilishingiz lozim hisoblanadi.

18-savol. Ayollar 60 yoshgacha pensiyaga chiqmasligi mumkinmi?

Men internatda tarbiyachi bo'lib ishlayman. Pensiyaga 2020-yil avgustda chiqqanman, direktor bu yil sizni ish bilan ta'minlamayman, dedi. Men ishlayman Prezident qarori borku, ayollar 60 yoshgacha ishlasin degan desam, ishimdan har xil kamchiliklar topib bezor qilib yubordi. Shu holat to'g'rimi?

Javob:

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 4235-sonli 07.03.2019-yilda qabul qilingan qarorida ayollarning pensiya yoshiga to'lganligi yoki qonun hujjatlariga muvofiq yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi vujudga kelganligi sababli ular bilan tuzilgan nomuayyan muddatli mehnat shartnomasini 60 yoshga to'lgunga qadar yoki muddatli mehnat shartnomasini muddati tugagunga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish taqiqlanishi keltirib o'tilgan.

Biroq, Mehnat kodeksining 100-moddasi 2-qismi 7-bandida ish beruvchining tashabbusi bilan mehnat shartnomasining bekor qilinish huquqi sifatida pensiya yoshiga to'lganlik holati keltirib o'tilganini ham aytib o'tishimiz lozim.

Agar siz ushbu holatda, mehnat huquqlaringiz buzilyotganini sezayotgan bo'lsangiz, mehnat nizolari komissiyasiga yoki bevosita fuqarolik sudiga murojaat etishga haqlisiz.

19-savol. O'rindoshlik asosida ishlovchilarning mehnat daftarchasi qay tartibda yuritiladi?

O'rindoshlik asosida ishlovchilarning mehnat daftarchasiga qay tartibda yuritiladi?

Javob:

Amaldagi mehnat kodeksiga muvofiq, ish beruvchi korxonada besh kundan ortiq ishlagan barcha xodimlarga mehnat daftarchasini tutishi shart, o'rindoshlik asosida ishlovchilar bundan mustasno.

Shuningdek, "Mehnat daftarchalarini yuritish tartibi to'g'risida"gi yo'riqnomaga muvofiq, ishga kirayotgan vaqtda ishga kirayotgan shaxs ish beruvchiga mehnat daftarchasini (birinchi marotaba ishga kirayotganlar bundan mustasno) taqdim etishi shart. O'rindoshlik asosida ishga kirayotganlar mehnat daftarchasi o'rniga asosiy ish joyidan ma'lumotnoma taqdim etadilar. Mehnat daftarchasi xodim ish haqi oladigan korxonaning xodimlar bo'limida yoki shunga mas'ul etilgan shaxsda saqlanadi. O'rindoshlik asosida ishlayotganlarniki esa asosiy ish joylarida saqlanadi. xodimning iltimosiga ko'ra mehnat daftarchasiga o'rindoshlik asosida ishlaganlik va vaqtincha boshqa ishga o'tkazilgan davrlari haqidagi yozuvlar ham kiritiladi. Mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari (sabablari) mehnat daftarchasiga yozilmaydi. Mehnat daftarchasiga xodimning yozma arizasiga binoan, o'rindoshlik ishi to'g'risidagi ma'lumot xodimni o'rindoshlik asosida ishga qabul qilgan ish beruvchi tomonidan chiqargan buyrug'iga muvofiq asosiy ish joyidagi ish beruvchi tomonidan yoziladi. Uning ishdan bo'shaganligi to'g'risidagi ma'lumot ham xuddi shu tarzda yozib qo'yiladi.

20-savol. Nogironligi bo'lgan shaxslar huquqni muhofaza qiluvchi organlarda ishlay oladimi?

II-guruh nogironligi bo'lgan shaxslar oliy yuridik ma'lumotga ega bo'lganidan keyin prokuratura organida yoki sudyalik lavozimida ishlashga haqlimi? Ya'ni agar ularning xizmat vazifasini bajara olishiga imkoni bo'lsa-da, qandaydir to'siq bo'lishi mumkinmi?

Javob:

"Nogironligi bo'lgan shaxslarning huquqlari to'g'risida"gi qonunning 42-moddasida nogironligi bo'lgan shaxs odatdagi mehnat sharoitlariga ega tashkilotlarda, nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatidan foydalanuvchi ixtisoslashtirilgan korxonalarda, sexlarda va uchastkalarda ishlashga, shuningdek qonun hujjatlarida taqiqlanmagan yakka tartibdagi mehnat faoliyatini yoki boshqa faoliyatni amalga oshirishga haqli ekanligi keltirib o'tilgan.

"Prokuratura to'g'risida"gi Qonunda **prokuratura organlaridagi lavozimlarga** tayinlanadigan shaxslarga nisbatan qo'yiladigan talablar keltirib o'tilgan bo'lib, ular quyidagilar:

- Prokuratura organlarida prokurorlar, tergovchilar, surishtiruvchilar va ish o'rganuvchilar lavozimiga oliy yuridik ma'lumotga ega, zarur kasbiy fazilatlariga bo'lgan, zimmalariga yuklanadigan xizmat vazifalarini bajarishga sog'lig'i imkon beradigan O'zbekiston Respublikasining fuqarolari tayinlanadi.
- O'zbekiston Respublikasi Bosh prokurori, Qoraqalpog'iston Respublikasi prokurori, viloyatlar, Toshkent shahar, tumanlar, shaharlar prokurorlari va ularga tenglashtirilgan prokurorlar lavozimiga yigirma besh yoshdan kichik bo'lmagan shaxslar tayinlanadi.
- Prokuratura organlari xodimlari O'zbekiston Respublikasi Bosh prokurori belgilaydigan tartibda attestatsiyadan o'tkazilishi lozim.

"O'zbekiston Respublikasining "Sudlar to'g'risidagi" qonuniga o'zgartirishlar va qo'shimchalar kiritish haqida"gi qonunida esa **sudyalikka** nomzodlarga qo'yiladigan talablar sifatida quyidagilar keltiriladi:

- O'ttiz besh yoshdan kichik bo'lmagan, oliy yuridik ma'lumotga va yuridik ixtisosligi bo'yicha, avvalambor, huquqni muhofaza qiluvchi organlarda kamida **besh yillik mehnat stajiga** ega

bo'lgan O'zbekiston Respublikasi fuqarosi fuqarolik ishlari bo'yicha tumanlararo, tuman (shahar) sudining, jinoyat ishlari bo'yicha tuman (shahar) sudining, tumanlararo, tuman (shahar) iqtisodiy sudining, tuman (shahar) ma'muriy sudining, hududiy harbiy sudning sudyasi bo'lishi mumkin.

- Oliy yuridik ma'lumotga va yuridik ixtisosligi bo'yicha kamida yetti yillik, shu jumladan, qoida tariqasida, sudya sifatida kamida ikki yillik mehnat stajiga ega bo'lgan O'zbekiston Respublikasi fuqarosi Qoraqalpog'iston Respublikasi sudining, viloyat sudining, Toshkent shahar sudining, O'zbekiston Respublikasi Harbiy sudining sudyasi bo'lishi mumkin.
- Oliy yuridik ma'lumotga va yuridik ixtisosligi bo'yicha kamida o'n yillik, shu jumladan, qoida tariqasida, sudya sifatida kamida besh yillik mehnat stajiga ega bo'lgan O'zbekiston Respublikasi fuqarosi O'zbekiston Respublikasi Oliy sudining sudyasi bo'lishi mumkin.

Xulosa: yuqoridagi talablarga javob beruvchi shaxslar prokuratura va sud organlarida ish faoliyatini olib borishlari mumkin.

21-savol. Mehnat shartlari o'zgarishi huquqiy asosga egami?

Zavodda bir necha yildan beri ishlab kelaman. Men ishga kirgan vaqtimda mehnat shartlari butunlay boshqacha edi, biroq yaqinda boshlig'imiz tomonidan mehnat shartlari o'zgartirilganligi haqida xabar topdik. Mazkur holat to'g'rimi?, bunday vaziyatda qanday yo'l tutsak bo'ladi?

Javob:

Amaldagi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga binoan, ish beruvchi xodimning rozilgisiz mehnat shartlarini o'zgartirishga faqat texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarganligi, basharti bunday o'zgarishlar xodimlar soni yoki ishlar xususiyatining o'zgarishiga olib kelishi oldindan aniq bo'lgan hollardagina haqlidir.

- Ish beruvchi ayrim toifadagi xodimlar uchun mehnat shartlarini o'zgartirish xususida korxonadagi xodimlarning vakillik organlari bilan oldindan maslahatlashib oladi.
- Ish beruvchi mehnat shartlaridagi bo'lajak o'zgarishlar haqida xodimni kamida ikki oy oldin yozma ravishda ogohlantirib tilxat olishi shart. Ko'rsatilgan muddatni qisqartirishga faqat xodimning roziligi bilan yo'l qo'yiladi.
- Xodim bilan mehnat shartnomasi u yangi mehnat shartlari asosida ishlashni davom ettirishni rad etganligi sababli bekor qilinishi mumkin, bunda xodimga o'rtacha oylik ish haqidan kam bo'lmagan miqdorda ishdan bo'shatish nafaqasi to'lanadi.
- Ko'pchilik xodimlar guruhi uchun mehnat shartlari noqulay tarzda o'zgartirilgan taqdirda, ish beruvchi mahalliy mehnat organiga bunday o'zgartirishlarning sababi haqida ma'lumot berishi shart.
- Xodim ish beruvchi tomonidan mehnat shartlari o'zgartirilganligi ustidan sudga shikoyat qilishga haqli. Nizoni ko'rish vaqtida ish beruvchining zimmasiga avvalgi mehnat shartlarini saqlab qolish imkoniyati yo'qligini isbotlab berish majburiyati yuklatiladi.

Demak, yuqorida ko'rsatilgan vaziyatlardagina ish shartlari ish beruvchi tomonidan o'zgartirilishi mumkin, faqat 2 oy oldin xodimlarni mazkur o'zgarish haqida ogohlantirgan holda. Agar mazkur qoidalarga rioya qilinmagan bo'lsa va xodim mazkur holatdan norozi bo'lsa, sudga shikoyat qilishi mumkin.

22-savol. Mehnat shartnomasi qanday hollarda bekor qilinadi?

Mehnat shartnomasi qanday hollarda bekor qilinishi mumkin? Uning huquqiy asosini tushuntirib bersangiz.

Javob:

Mehnat kodeksi 97-moddasiga ko'ra, mehnat shartnomasi taraflardan birining tashabbusi yoki taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarga ko'ra ham bekor qilinishi mumkin.

Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasini ham, muddati tugagunga qadar muddatli mehnat shartnomasini ham ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish asosli bo'lishi shart. Mehnat shartnomasi ish beruvchi tomonidan quyidagi hollarda bekor qilinishi mumkin (100-modda):

- xodimning o'z mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganligi. Avval mehnat vazifalarini buzganligi uchun xodim intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yoxud unga nisbatan mehnat to'g'risidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan ta'sir choralari qo'llanilgan kundan e'tiboran bir yil mobaynida xodim tomonidan takroran intizomga xilof nojo'ya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi;
- xodimning o'z mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzganligi.

Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilishga olib kelishi mumkin bo'lgan mehnat vazifalarini bir marta qo'pol ravishda buzishlarning ro'yxati:

- ichki mehnat tartibi qoidalari;
- korxonada mulkdori bilan korxonada rahbari o'rtasida tuzilgan mehnat shartnomasi;
- ayrim toifadagi xodimlarga nisbatan qo'llaniladigan intizom haqidagi nizom va ustavlar bilan belgilanadi.

Xodimning o'z mehnat vazifalarini buzishi qo'pol tusga egaligi yoki ega emasligi har bir muayyan holda sodir qilingan nojo'ya harakatning og'ir-yengilligiga hamda bunday buzish tufayli kelib chiqqan yoki kelib chiqishi mumkin bo'lgan oqibatlariga qarab hal etiladi.

Shuningdek, ish beruvchigina mehnat shartnomasini bekor qilish niyati haqida xodimni yozma ravishda (imzo chektirib) ogohlantirishi shart (102-modda).

Taraflar ixtiyoriga bog'liq bo'lmagan holatlarda ham mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin:

- shu ishni ilgari bajarib kelgan xodim ishga tiklangan taqdirda,
- ishga qabul qilish yuzasidan belgilangan qoidalar buzilganligi munosabati bilan, agar yo'l qo'yilgan qoidabuzarlikni bartaraf etishning imkoni bo'lmasa va u ishni davom ettirishga to'squinlik qilsa.

Demak, xulosa qiladigan bo'lsak, agar Siz yuqorida keltirilganlardan birortasini sodir etgan taqdiringizda, ish beruvchi siz bilan tuzgan mehnat shartnomasini bekor qilishi mumkin. Agarda yuqoridagi qoidabuzarliklardan birortasi bo'lmasa, ish beruvchi mehnat shartnomasini g'ayriqonuniy ravishda bekor qilsa, u 112-moddaga muvofiq javobgar hisoblanadi.

Shuningdek, mehnat shartnomasini bekor qilish, jumladan, xodimni ishdan bo'shatish haqidagi imzo chekilgan yozma ravishdagi ogohlantirishni faqatgina ish beruvchi berishga haqli. Agar siz ish beruvchi bo'lmasangiz, u holda bunday ogohlantirishni berish sizning vakolatingizga kirmaydi va sizning ishdan bo'shatgan xodimlaringiz ishdan bo'shatilgan hisoblanmaydi.

23-savol. Xodimning shaxsiy buyumlariga yetkazilgan zarar qanday qoplanadi?

O'qituvchiga qishloq tipiga kirgan maktab uchun 15% ustama to'langan edi 1 yil oldin tuman hokimligi tomonidan ushbu hudud qishloq tipidan chiqarib yuborilgan ekan. Xalq Ta'limi Bo'limi tomonidan o'qituvchiga 15% ustama to'lab kelingan KRU tekshirib pullarni qaytarishni suramoqda. Xodim qaytarishni xohlamayapti. Huquqiy xulosa bering.

Javob:

O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksining 279-moddasiga binoan, Ortiqcha to'langan ish haqini qayta undirib olish shartlari. Ish beruvchi tomonidan ixtiyoriy ravishda to'langan, shu jumladan qonunni noto'g'ri qo'llanish oqibatida to'langan ortiqcha ish haqi qayta undirib olinishi mumkin emas, hisob-kitobda yo'l qo'yilgan xato oqibatidagi ortiqcha to'lovlar bundan mustasno.

Xodimga u bergan yolgʻon maʼlumotlari yoki taqdim etgan soxta hujjatlari oqibatida toʻlangan summalar undan sudning qarori yoki hukmi asosida undirib olinadi.

Shuningdek, Mehnat kodeksining 164-modda 2-qism, 4-bandiga koʻra, ish haqi hisobiga berilgan avansni ushlab qolish uchun, xoʻjalik ehtiyojlariga, xizmat safarlariga yoki boshqa joydagi ishga oʻtganligi munosabati bilan berilgan boʻlib, sarf qilinmay qolgan va oʻz vaqtida qaytarilmagan avansni ushlab qolish uchun hamda hisob-kitobdagi xatolar natijasida ortiqcha toʻlangan summani qaytarib olish uchun. Bunday hollarda ish beruvchi avansni qaytarish yoki qarzni toʻlash uchun belgilangan muddat tamom boʻlgan kundan yoxud haq toʻlash notoʻgʻri hisoblab chiqarilgan kundan boshlab bir oydan kechiktirmasdan avans yoki qarzni ushlab qolish haqida farmoyish berishga haqlidir. Agar bu muddat oʻtib ketgan boʻlsa yoki xodim xoʻjalik ehtiyojlariga, xizmat safarlariga yoxud boshqa joydagi ishga oʻtganligi munosabati bilan berilgan avansning ushlab qolinishini asossiz yoki miqdorini notoʻgʻri deb hisoblasa, u holda qarz sud tartibida undiriladi.

24-savol. Qanday asoslarda ish beruvchi ishdan boʻshatish huquqiga ega?

Men Soliq tizimida 2016-yildan 2021-yil 5-fevral kuniga qadar Boshliq oʻrinbosari lavozimida ishladim va 05.02.2021-yil kuni oʻz arizamga muvofiq egallab turgan lavozimimdan ozod qilinib, men bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilindi. Soʻngra men 11.05.2021 kuni 3 oylik sinov muddati bilan soliq idorasiga oddiy xodim sifatida ishga kirdim. Meni bunda oddiy xodim boʻlib ishga kirganligimni rahbariyat notoʻgʻri deb hisoblab, ishdan boʻshatmoqchi. Shu toʻgʻrimi?

Javob:

Mehnat kodeksi 100-moddasiga koʻra quyidagi hollarda ish beruvchi oʻz tashabbusi bilan mehnat shartnomasini bekor qilishi mumkin:

- 1) texnologiyadagi, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi oʻzgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining oʻzgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqarganligi yoxud korxonaning tugatilganligi;
- 2) xodimning malakasi yetarli boʻlmaganligi yoki sogʻligʻi holatiga koʻra bajarayotgan ishga noloyiq boʻlib qolishi;
- 3) xodimning oʻz mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzganligi. Avval mehnat vazifalarini buzganligi uchun xodim intizomiy yoki moddiy javobgarlikka tortilgan yoxud unga nisbatan mehnat toʻgʻrisidagi qonun hujjatlari va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan taʼsir choralari qoʻllanilgan kundan eʼtiboran bir yil mobaynida xodim tomonidan takroran intizomga xilof joʻya harakat sodir qilinishi mehnat vazifalarini muntazam ravishda buzish hisoblanadi;
- 4) xodimning oʻz mehnat vazifalarini bir marta qoʻpol ravishda buzganligi.
- 5) oʻrindoshlik asosida ishlamaydigan boshqa xodimning ishga qabul qilinishi munosabati bilan, shuningdek mehnat shartlariga koʻra oʻrindoshlik ishi cheklanishi sababli oʻrindoshlar bilan mehnat shartnomasining bekor qilinganligi;
- 6) korxonada rahbari, uning oʻrinbosarlari, bosh buxgalter bilan, korxonada bosh buxgalter lavozimi boʻlmagan taqdirda esa, bosh buxgalter vazifasini amalga oshiruvchi xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi mulkdorning almashishi sababli bekor qilinganligi. Mazkur asos boʻyicha mehnat shartnomasini korxonada mulk qilib olingan kundan boshlab uch oy mobaynida bekor qilishga yoʻl qoʻyiladi. Xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davri, mehnat toʻgʻrisidagi qonunchilik hamda boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan taʼtillarda boʻlgan vaqti, uzrli sabablarga koʻra ishda boʻlmagan boshqa davrlari bu muddatga kiritilmaydi;
- 7) xodimning pensiya yoshiga toʻlganligi, yoshga doir davlat pensiyasini olish huquqi mavjud boʻlganda.

Demak, yuqoridagi holatlar mavjud boʻlgandagina ish beruvchi mehnat shartnomasini oʻz tashabbusi bilan bekor qilish huquqiga ega hisoblanadi.

Sizning vaziyatingizda: agar siz 4-bandda keltirilgan o'z mehnat vazifalaringizni sizga nisbatan ta'sir choralari qo'llanilgan so'ng bir yil davomida yana takroran buzgan bo'lsangiz, unda ish beruvchi mehnat shartnomasini ushbu modda 2-qism 3-bandiga ko'ra bekor qilishi mumkin. Demak, oldin sizni 4-band bilan ishdan bo'shatib, qayta ishga kirganingizda bundan oldin sizga nisbatan ta'sir choralari qo'llanilganidan keyin ham, ish beruvchi sizni yana shu sabablarni vaj qilib ko'rsatib ishdan bo'shatish vakolatiga ega emas (agar qayta ishga kirgan davringizda ham 4-bandda keltirilganidek, mehnat vazifalaringizni bir marta qo'pol ravishda buzmagani bo'lsangiz). Chunki bundan oldin 4-band bo'yicha qilgan harakatlaringiz uchun sizga ta'sir chorasi sifatida siz bilan mehnat shartnomasi bekor qilish ta'sir chorasi qo'llanilgan.

25-savol. Pensiya kimlarga beriladi?

Biz pensiya masalasida tumandagi Pensiya jamg'armasiga og'zaki murojaat qildik. Ular aytdiki, qachonki marhumning oila a'zolarida voyaga yetmagan bolalari yoki pensioner ota-onasi, nogironligi bor odam bo'lsagina bunday pensiyani olish imkoniyati bor deyishdi. Shu to'g'rimi?

Javob:

“Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida”gi Qonunning 19-20-moddalarida Boquvchisini yo'qotganlik pensiyasini tayinlash haqida quyidagicha keltiriladi:

19-modda. Pensiya olish huquqiga ega bo'lgan oila a'zolari vafot etgan boquvchining qaramog'ida bo'lgan mehnatga qobiliyatsiz oila a'zolari boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi olish huquqiga ega bo'ladi. Bunda farzandlarga va ushbu moddaning “v” bandida ko'rsatib o'tilgan shaxslarga pensiya ular boquvchining qaramog'ida turgan-turmaganidan qat'i nazar tayinlanadi.

Marhumning qaramog'ida turmagan ota-onasi va eri (xotini) ham, keyinchalik kun kechirish uchun zarur mablag' manбайдan mahrum bo'lib qolsalar, pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar.

Quyidagilar oilaning mehnatga qobiliyatsiz a'zolari hisoblanadilar:

- a) bolalar, aka-ukalar, opa-singillar va nabiralari 16 yoshga to'lmagan bo'lsa yoki 16 yoshdan katta bo'lsa ham 16 yoshga to'lmasdan nogiron bo'lib qolgan bo'lsalar. Bunda aka-ukalar, opa-singillar va nabiralarning mehnatga qobiliyatli ota-onasi bo'lmasa;
- b) ota, ona, o'gay ota, o'gay ona, xotin, er, basharti, ular 7-moddada nazarda tutilgan pensiya yoshiga to'lgan yoki nogiron bo'lsalar;
- v) yoshidan va mehnat qobiliyatidan qat'i nazar, ota va onadan biri yoki er (xotin) yoxud buva, buvi, aka-uka yoki opa-singil, agar u vafot etgan boquvchining bolalari, aka-ukalari, opa-singillari yoki nabiralari, ishlovchilarga bolaga qarash uchun ish haqi saqlanmagan ta'tilda bo'lish huquqini beradigan yoshga to'lgunga qadar boqish bilan mashg'ul bo'lsa va ishlamasa;
- g) buva va buvi – agar qonunga muvofiq ularni boqishi shart bo'lgan kishilar bo'lmasa.

O'quvchilar 18 yoshga to'lgunga qadar boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi olish huquqiga egadirlar.

Boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi olish huquqiga ega bo'lgan voyaga yetmagan farzandlar, ular farzandlikka olinganlarida ham bu huquqni saqlab qoladilar.

O'gay o'g'il va o'gay qiz, agar ular ota-onalaridan aliment olmagan bo'lsalar, haqiqiy farzandlar singari pensiya olish huquqiga egadirlar.

O'gay ota va o'gay ona, agar vafot etgan o'gay o'g'ilni (qizni) 18 yoshga to'lgunga qadar kamida 5 yil tarbiyalagan yoki boqqan bo'lsalar, haqiqiy ota va ona singari pensiya olish huquqiga ega bo'ladilar.

Ushbu Qonunning vafot etganlar oilalariga taalluqli hamma qoidalari bedarak yo'qolganlarning oilalariga ham, agar boquvchining bedarak yo'qolganligi belgilangan tartibda tasdiqlangan bo'lsa, tegishli ravishda joriy qilinadi.

20-modda. Qaramoqda deb hisoblanuvchi oila aʼzolari ushbu Qonunning 19-moddasida koʻrsatib oʻtilgan oila aʼzolari, agar ular marhumning toʻliq boquvida boʻlgan yoki undan yordam olib turgan boʻlsalar, bu yordam ular uchun doimiy va asosiy kun kechirish mablagʻining manbai hisoblangan boʻlsa, marhumning qaramogʻida turgan deb hisoblanadilar.

Marhumning biron turdagi pensiya olayotgan oila aʼzolari, agar marhumning yordami ular uchun doimiy va asosiy kun kechirish mablagʻining manbai hisoblangan boʻlsa – boquvchisini yoʻqotganlik pensiyasiga oʻtish huquqiga egadirlar.

26-savol. Talaba toʻlov-kontrakt pulining 12% idan ozod etiladimi?

Talabaman, 12% kontrakt puli menga qaytariladimi?

Javob:

Oʻzbekiston Respublikasi Soliq kodeksiga (Oʻzbekiston Respublikasi qonun hujjatlari toʻplami, 2007-y., 52 (II)-son) muvofiq 2010-yil 1-yanvardan boshlab fuqarolarning soliq solinadigan ish haqi va boshqa daromadlarining Oʻzbekiston Respublikasi oliy oʻquv yurtlarida taʼlim olishga (oʻzining oʻqishi yoki yigirma olti yoshga toʻlmagan farzandlarining taʼlim olishi uchun) yoʻnaltiriladigan summalariga jismoniy shaxslardan olinadigan daromad soligʻi solinmaydi.

Shu sababli talabalar toʻlagan kontrakt pullarini daromad soligʻi sifatida 12%ini qaytarib olishga haqli.

Soliq chegirmasini olish uchun toʻlov quyidagilar hisobidan amalga oshirilganda taqdim etiladi:

- oʻz mablagʻlari;
- jismoniy shaxsga tijorat banklari tomonidan berilgan taʼlim kreditlari;
- yuridik shaxslar tomonidan jismoniy shaxslarga qaytarish sharti bilan berilgan mablagʻlari (ssudalar).

Toʻlov ish haqidan emas, mustaqil amalga oshirilganda yillik daromad toʻgʻrisidagi deklaratsiyani topshirgan holda soliq chegirmasidan foydalanish mumkin.

Soliq chegirmasiga boʻlgan huquqni tasdiqlash uchun soliq organi xodimlariga quyidagilar taqdim etiladi:

- toʻlovli-kontrakt asosida oʻqitish toʻgʻrisida tuzilgan shartnoma nusxasi;
- bank bilan taʼlim kreditini olish uchun tuzilgan shartnoma (shartnomalar) nusxasi;
- OTM hisob raqamiga pul mustaqil toʻlaganligini tasdiqlovchi hujjatlar nusxasi;
- pasport nusxasi va talabaning tugʻilganlik toʻgʻrisidagi guvohnomasi nusxasi.

27-savol. Bola parvarishi uchun nafaqa olish

Voyaga yetmagan 2 nafar farzandim bor: 14 yosh va 5 yosh. Farzandimni bogʻchaga beray desam, oylik maoshim kam. Maktabda oddiy oʻqituvchi boʻlib ishlayman. Xoʻjayinim hech qayerda ishlamaydi, kasal boʻlib qoldi. Hech boʻlmaganda pensiya olish huquqim bormi?

Javob:

Kam taʼminlangan oilalarni "Ijtimoiy himoya yagona reyestri" axborot tizimi orqali aniqlash hamda ularga ijtimoiy nafaqa va moddiy yordam tayinlash va toʻlash tartibi toʻgʻrisidagi nizomga muvofiq, Oilaning har bir aʼzosiga jami daromad aniqlanadigan davrda belgilangan mehnatga haq toʻlashning eng kam miqdorining 0,527 baravaridan koʻp boʻlmagan miqdorda toʻgʻri keladigan bir oylik oʻrtacha jami daromadga ega boʻlgan oila kam taʼminlangan oila deb eʼtirof etiladi. Bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi boʻyicha nafaqa va moddiy yordam ushbu Nizomda belgilangan tartibda oila aʼzolarining taqdim etgan arizalariga asosan "Yagona reyestr" AT orqali kam taʼminlangan oila deb eʼtirof etilgandan soʻng tayinlanadi. Oilani kam taʼminlangan deb eʼtirof etib, unga bolali oilalarga nafaqa yoki bola parvarishi boʻyicha nafaqa yoxud moddiy yordam

yashash joyi bo'yicha oilaning muomalaga layoqatli a'zosining yozma arizasiga asosan tayinlanadi. Bolali oilalarga nafaqa yoki bola parvarishi bo'yicha nafaqa yoxud moddiy yordam tayinlash uchun ariza zarur hujjatlar bilan birga bevosita ariza beruvchining doimiy yoki vaqtincha yashash manzilidagi fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organiga taqdim etiladi va ro'yxatga olinadi.

Bolali oilalarga nafaqa yoki bola parvarishi bo'yicha nafaqa yoxud moddiy yordam tayinlash uchun ariza zarur hujjatlar bilan birga bevosita ariza beruvchining doimiy yoki vaqtincha yashash manzilidagi fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organiga taqdim etiladi va ro'yxatga olinadi.

Ariza fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organi tomonidan maxsus ro'yxatga olish daftariga qayd etiladi, bunda arizaning berilgan sanasi, ariza beruvchining ismi, familiyasi, otasining ismi va yashash manzili, shuningdek, olish istagini bildirgan nafaqa yoki moddiy yordam turi ko'rsatiladi.

Bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo'yicha nafaqa yoki moddiy yordam tayinlash uchun O'zbekiston Respublikasi Moliya vazirligi huzuridagi budjetdan tashqari Pensiya jamg'armasining tuman (shahar) bo'limi (keyingi o'rinlarda – Pensiya jamg'armasi bo'limi) boshlig'ining nomiga ariza ushbu belgilangan shaklda fuqarolarning o'zini o'zi boshqarish organiga taqdim etiladi. Oilani kam ta'minlangan deb e'tirof etish va unga bolali oilalarga nafaqa, bola parvarishi bo'yicha nafaqa yoki moddiy yordam tayinlash to'g'risida qabul qilingan arizalar Pensiya jamg'armasi bo'limining mas'ul xodimlari tomonidan har kuni, biroq ariza berilgan oyning 26-sanasiga qadar "Yagona reyestr" ATga kiritiladi.

Mazkur Nizom O'zbekiston Respublikasi hududida yashaydigan kam ta'minlangan oilalarni "Ijtimoiy himoya yagona reyestri" axborot tizimi (keyingi o'rinlarda – "Yagona reyestr" AT) orqali aniqlash hamda ularga 14 yoshgacha bolalari bo'lgan oilalarga nafaqa (keyingi o'rinlarda – bolali oilalarga nafaqa), bola ikki yoshga to'lguniga qadar uni parvarish qilish nafaqasi (keyingi o'rinlarda – bola parvarishi bo'yicha nafaqa), kam ta'minlangan oilalarga moddiy yordam (keyingi o'rinlarda – moddiy yordam) hamda un va qolipli non xarid qilish bo'yicha qo'shimcha xarajatlarni qoplash uchun har oylik pulli kompensatsiyani (keyingi o'rinlarda – kompensatsiya) tayinlash va to'lash tartibini belgilaydi.

Demak, ushbu holatda siz kam ta'minlangan deb e'tirof etilgan taqdiringizda, yuqoridagi imtiyozlar bilan birga 14 yoshgacha bo'lgan farzandingiz uchun moddiy ta'minot olish huquqiga egasiz.

28-savol. Ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etish

Muqaddam sudlanganman. Oliy ma'lumotga va bir necha yillik ish stajiga ega bo'lishimga qaramay meni sudlanganimni ro'kach qilib, yoki boshqa sabablar ko'rsatib, meni ishga qabul qilishmayapti. Shu qonuniy asosga egami?

Javob:

Amaldagi mehnat qonunchiligiga ko'ra, barcha fuqarolar mehnat huquqlariga ega bo'lish va ulardan foydalanishda teng imkoniyatlarga egadir. Jinsi, yoshi, irqi, millati, tili, ijtimoiy kelib chiqishi, mulkiy holati va mansab mavqeyi, dinga bo'lgan munosabati, e'tiqodi, jamoat birlashmalariga mansubligi, shuningdek xodimlarning ishchanlik qobiliyatlariga va ular mehnatining natijalariga aloqador bo'lmagan boshqa jihatlarga qarab mehnatga oid munosabatlar sohasida har qanday cheklashlarga yoki imtiyozlar belgilashga yo'l qo'yilmaydi va bular kamsitish deb hisoblanadi. Biroq, mehnat sohasida mehnatning muayyan turiga xos bo'lgan talablar yoki davlatning yuqoriroq ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar (ayollar, voyaga yetmaganlar, nogironlar va boshqalar) to'g'risidagi alohida g'amxo'rliqi bilan bog'liq farqlashlar kamsitish deb hisoblanmaydi.

Shuningdek, Ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etishga yo'l qo'yilmaydi.

Quyidagilar ishga qabul qilishni g'ayriqonuniy ravishda rad etish deb hisoblanadi:

- ish beruvchi tomonidan taklif qilingan shaxslarni ishga qabul qilmaslik;
- ish beruvchi qonunga muvofiq mehnat shartnomasi tuzishi shart bo'lgan shaxslarni (belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslarni);
- homilador ayollarni va uch yoshga to'lmagan bolalari bor ayollarni – tegishincha ularning homiladorligi yoki bolasi borligini vaj qilib) ishga qabul qilmaslik;
- muqaddam sudlangan shaxslarni ishga qabul qilmaslik, bundan qonunchilikda nazarda tutilgan hollar mustasno, yoxud shaxslarni ularning yaqin qarindoshlari sudlanganligi munosabati bilan ishga qabul qilmaslik;
- qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa hollar.

Ishga qabul qilish rad etilgan taqdirda, xodimning talabi bilan ish beruvchi ishga qabul qilishni rad etishning sababini asoslab uch kun muddat ichida yozma javob berishi shart, bu javob ishga qabul qilish huquqiga ega bo'lgan mansabdor shaxs tomonidan imzolangan bo'lishi lozim. Asoslantirilgan javob berish haqidagi talablarni qondirishni rad etish xodimning ishga qabul qilish g'ayriqonuniy ravishda rad etilganligi ustidan shikoyat qilishiga to'siq bo'lmaydi.

Demak, mazkur vaziyatda sudlanganlikni ro'kach qilib ishga qabul qilmaslik mumkin emas. Biroq qonunchilikda ko'rsatilgan holler bundan mustasno. Ishga qabul qilinmagan taqdiringizda ish beruvchiga mazkur holatni asoslantiruvchi yozma javob talab etishga haqlisiz. Mazkur holat asosga ega bo'lmagan taqdirda esa, tegishli idoralarga shikoyat qilishga haqlisiz.

29-savol. Ishsizlik nafaqasini olish tartibi

Ishsizlik nafaqasini olish tartibi qanday?

Javob:

Amaldagi mehnat qonunchiligiga ko'ra, ishdan mahrum bo'lgan, birinchi marta ish qidirayotgan, shuningdek uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashni istagan va ishsiz deb e'tirof etilgan shaxslarga ishsizlik nafaqasi to'lanadi.

Mehnat kodeksining 65-moddasiga binoan ishsizlik nafaqasi ishsiz deb e'tirof etilgan shaxsga u ish qidirayotgan shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro'yxatdan o'tgan kundan e'tiboran tayinlanadi.

Ishsiz shaxsning nafaqa olish huquqi u ish qidirayotgan shaxs sifatida ro'yxatdan o'tgan paytdan boshlab kechi bilan o'n birinchi kundan e'tiboran kuchga kiradi.

Ishsizlik nafaqasi ko'pi bilan:

- ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan yoki uzoq (1 yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashga harakat qilayotgan shaxsga 12 oylik davr mobaynida 26 kalendar hafta.

Ishsizlik nafaqasi oluvchilarning majburiyatlari:

- ish qidirishi;
- har 2 haftada kamida bir marta mahalliy mehnat organiga ishga yoki kasbga tayyorlashga, qayta tayyorlashga, malakasini oshirishga yo'llanma olish uchun murojaat qilishi shart.

Ushbu talab uzrsiz sabablarga ko'ra bajarilmaganda, ishsizlik nafaqasini to'lash 3 oygacha muddatga to'xtatib qo'yilishi yoki nafaqaning miqdori kamaytirilishi mumkin. Ishsizlik nafaqasining miqdori qonun hujjatlari asosida belgilanadi. Demak, siz ishsizlik nafaqasini olish uchun mahalliy mehnat organiga murojaat qilishingiz va ro'yxatdan o'tishingiz kerak.

30-savol. Qanday hollarda mehnat shartnomasi bekor qilinishi mumkin?

Shtati qisqargan xodim 2 oylik ogohlantirish muddati davomida har 3 yilda bir marotaba attestatsiyadan o'tkaziladigan malaka imtihoniga qo'yilgan. Xodimda test natijalari ijobiy bo'lmagani uchun ishdan bo'shatilishi kerakmi yoki 2 oylik ogohlantirish muddati tugagandan keyin mehnat shartnomani bekor qilish kerakmi?

Javob:

Xodimni attestatsiya natijasi bo'yicha birdaniga bo'shatish to'g'ri ish emas, hatto buni qonunchilikka zid ham deyish mumkin. Attestatsiya natijasiga ko'ra, lavozimiga noloyiq deb topilgan xodimlar bilan mehnat shartnomasini bekor qilish qonuniy asoslarga ega bo'lish lozim.

Xodimning egallab turgan lavozimiga noloyiqligi munosabati bilan mehnat shartnomasini bekor qilishda MK 100-moddasi, 2-qismi 2-bandi (xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi yoki sog'lig'i holatiga ko'ra bajarayotgan ishga noloyiq bo'lib qolishi) asos sifatida qabul qilinadi.

Mehnat Kodeksining 92-moddasi, 2-qismiga muvofiq:

“agar obyektiv sabablarga ko'ra (100-modda ikkinchi qismining 1-, 2- va 6-bandlari, 106-moddaning 2-bandi) mehnat shartnomasida belgilab qo'yilgan mehnat vazifasi doirasida ishni davom ettirish mumkin bo'lmasa, ish beruvchi xodimga mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan ishni (xodim bajarayotgan ishi yoki egallab turgan lavozimiga nomuvofiq bo'lsa, mutaxassisligi bo'yicha birmuncha kam malaka talab etiladigan boshqa ish), bunday ish bo'lmagan taqdirda esa korxonada mavjud bo'lgan boshqa ishni taklif etishi shart. Xodim boshqa ishga o'tishdan bosh tortgan yoki korxonada muvofiq keladigan ish bo'lmagan taqdirda, mehnat shartnomasi umumiy asoslarda bekor qilinishi mumkin” deyilgan.

Ya'ni bu qoidalarga asosan, ish beruvchi lavozimiga noloyiq deb topilgan xodimlarga mutaxassisligi bo'yicha birmuncha kam malaka talab etiladigan boshqa ishga o'tib ishlashni taklif etish zarur (bu yerda yozma taklif nazarda tutilyapti). Shu sababli ham attestatsiyadan asosiy maqsad xodimni butunlay ishdan bo'shatish bo'lmasligi kerak.

Agarda korxonada kam malaka talab etiladigan lavozim ish bo'lmasa, yoxud bunday ishlar bo'la turib, xodim ushbu ishlarga o'tib ishlashga rozi bo'lmasa, ana shunda bu xodim bilan mehnat shartnomasini MK 100-moddasi, 2-qismi, 2-bandiga asosan bekor qilish mumkin bo'ladi.

Mehnat kodeksining 102-moddasiga muvofiq mehnat shartnomasini xodimning malakasi yetarli bo'lmaganligi sababi bilan bekor qilishda uni kamida 2 hafta oldin yozma ravishda, imzosini qo'ydirgan holda ogohlantirish shart. Bu moddaning 3-xatboshisiga asosan, xodim bilan ish beruvchi kelishuviga binoan, yuqoridagi ogohlantirish uning muddatiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya bilan almashtirilishi mumkin.

Demak, attestatsiyadan o'ta olmagan xodim unga taklif etilgan ishga o'tib ishlashdan bosh tortgan taqdirda, yoki tashkilotda bunday ish yoxud lavozim bo'lmagan taqdirda, 2 hafta oldin yozma ravishda, imzo chektirib ogohlantirgan holda u bilan tuzilgan mehnat shartnomasi MK 100-moddasi, 2-qismi, 2-bandiga asosan bekor qilinishi mumkin.

