



**ЎЗБЕКИСТОН RESPUBLIKASI**  
**ADLIYA VAZIRLIGI**

**ДАВЛАТ ТАШКИЛОТЛАРИДА МЕҲНАТ ҚОНУНЧИЛИГИНИ**  
**АМАЛИЁТГА ҚЎЛЛАШ БЎЙИЧА УСЛУБИЙ ҚЎЛЛАНМА**

**ТОШКЕНТ – 2024**



**ДАВЛАТ ТАШКИЛОТЛАРИДА МЕҲНАТ ҚОНУНЧИЛИГИНИ  
АМАЛИЁТГА ҚЎЛЛАШ БЎЙИЧА  
УСЛУБИЙ ҚЎЛЛАНМА**

## Мундарижа

ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШ ТАРТИБИ .....	2
Меҳнат шартномаси шакли ва уни имзолайдиган шахслар.....	5
Меҳнат шартномасининг реквизитлари .....	5
Меҳнат шартномасининг муддати .....	7
РАЎБАТЛАНТИРИШ .....	9
МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ .....	10
ХОДИМНИ ИШДАН ЧЕТЛАШТИРИШ .....	11
МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ .....	12
МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШНИ РАСМИЙЛАШТИРИШ.....	15
ТАЪТИЛЛАРНИНГ ТУРЛАРИ .....	16
Иш ҳақи қисман сақланадиган таътиллار .....	18
Иш ҳақи сақланмайдиган таътиллар .....	18
ИШ ҲАҚИДАН УШЛАБ ҚОЛИШ .....	19
АТАМАЛАР ИЗОҲИ .....	20
Дастлабки синов белгиланмайдиган шахслар рўйхати.....	22
Меҳнат қонунчилигини амалиётга қўллашда фойдаланиладиган норматив- ҳуқуқий ҳужжатлар рўйхати .....	23
Фойдали ҳаволалар.....	24

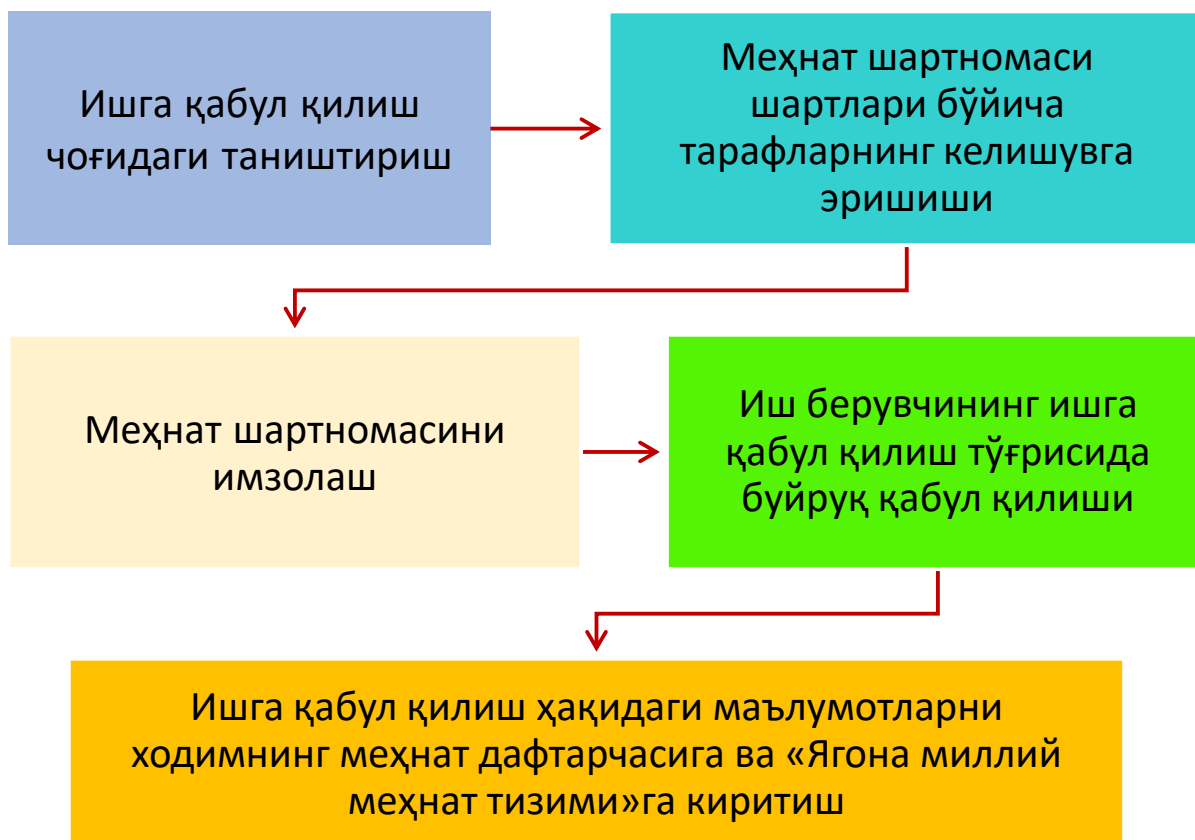
## ИШГА ҚАБУЛ ҚИЛИШ ТАРТИБИ



Иш берувчи ишга қабул қилиш ва бошқа масалаларда – **буйруқ** қабул қилади.



### Ишга қабул қилиш босқичлари



Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган **меҳнат шартномаси** асос бўлади.



Ишга қабул қилиш тўғрисидаги буйруқнинг мазмуни меҳнат шартномасининг шартларига мувофиқ бўлиши керак.

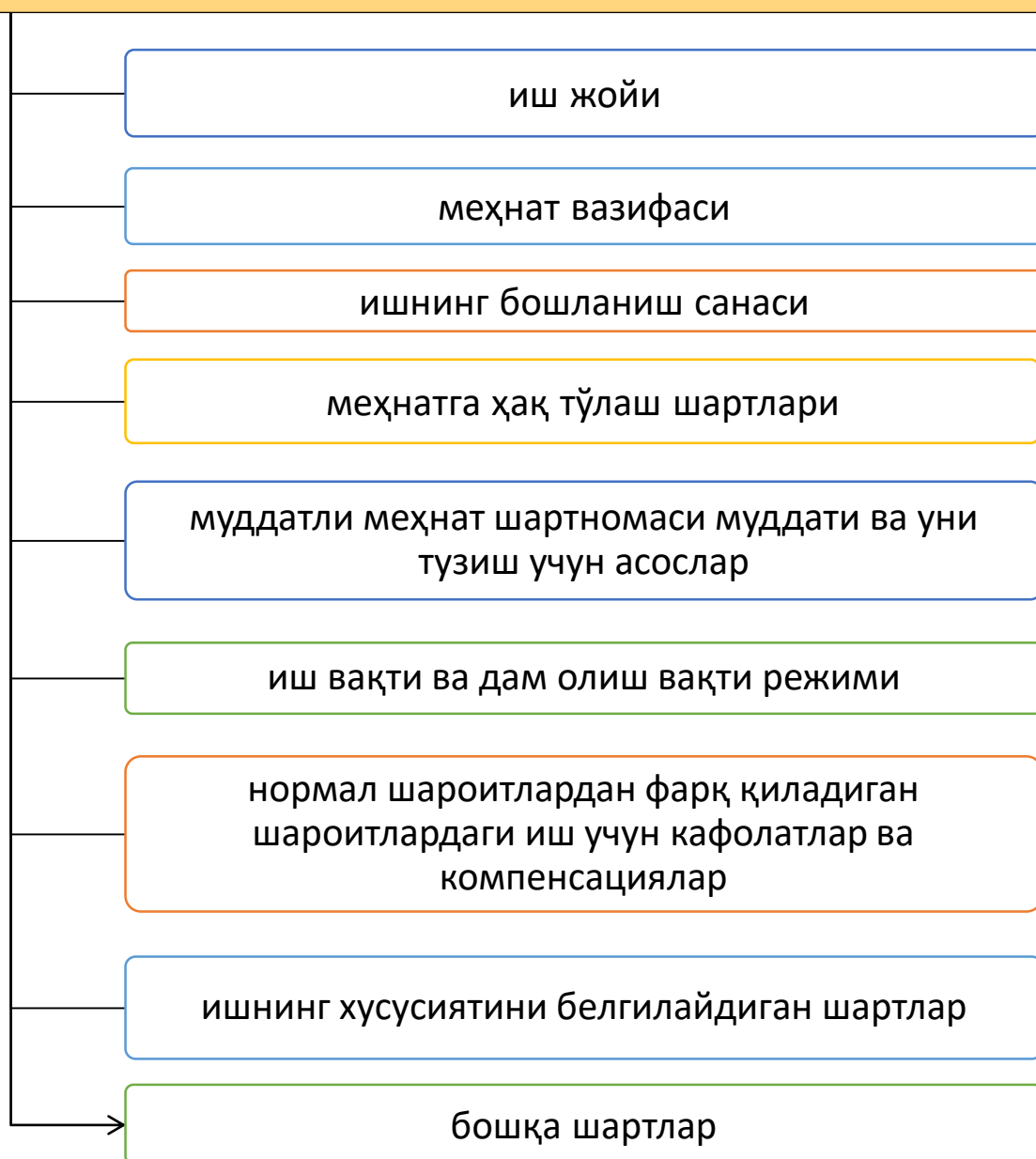


Буйруқ ходимга иш ҳақиқатан бошланган кундан эътиборан **3 кунлик муддатда** имзо қўйдириб эълон қилинади.



Ходимнинг талабига кўра, унга буйруқнинг кўчирма нусхаси берилади.

## Меҳнат шартномасига киритилиши зарур бўлган шартлар



Бу шартлар шартномага киритилмаган бўлса, меҳнат шартномасига **қўшимча келишув** (ёзма шаклда) тузилади.



Қўшимча келишув шартноманинг **ажралмас қисми** ҳисобланади.



Қонунчиликда белгиланган ҳуқуқ ва мажбуриятларнинг меҳнат шартномасига киритилмаслиги уларни амалга оширишни **рад этишни аниқлатмайди!!**

## Меҳнат шартномасига киритилиши мумкин бўлган қўшимча шартлар

иш жойини аниқлаштириш ва иш жойи

дастлабки синов

бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик

давлат сирларини ва қонун билан қўриқланадиган бошқа сирни ошкор қилмаслик

иш берувчининг маблағи ҳисобидан ўқиган ходимнинг ўқишдан кейин шартномада белгиланган тартибда ишлаб бериш мажбурияти

ходимни қўшимча суғурта қилиш турлари ва шартлари

ходимга ва унинг оила аъзоларига тақдим этиладиган ижтимоий-маиший шароитлар

иш шароитларига нисбатан қўлланиладиган тарафларнинг ҳуқуқлари ва мажбуриятлари



**Қўшимча шартлар қонунчиликда белгиланганига нисбатан ходимнинг ҳолатини ёмонлаштирадиган шарт.**



**Дастлабки синов** фақат ходимни ишга қабул қилиш чоғида белгиланади. Меҳнат кодексига ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайдиган шахслар рўйхати белгиланган (1-илова).

## Меҳнат шартномаси шакли ва уни имзолайдиган шахслар



камида 2 нусхада, ёзма шаклда

ходим ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга мансабдор шахс имзолайди

иш берувчининг имзосини муҳр билан тасдиқлаш (агар муҳри мавжуд бўлса)

иш берувчида сақланадиган нусхага ходим меҳнат шартномасининг нусхасини олганлигини тасдиқлаб алоҳида имзолаши

## Меҳнат шартномасининг реквизитлари

шартнома тузилган сана

шартнома тузилган жой

шартноманинг рақами

тарифларнинг реквизитлари



Меҳнат шартномаси иш берувчи ва ходим томонидан имзоланган кундан **кучга киради**.



Меҳнат шартномасини тузиш ва бекор қилиш, унга ўзгартиш ва қўшимчалар киритиш «Ягона миллий меҳнат тизими» ИДАКда рўйхатдан ўтказилиши шарт.

## Маълумот учун:

**«Э-ҳуқуқшунос» электрон тизимида ички буйруқ, шартномалар ва бошқа юридик тусдаги ҳужжатларнинг намуналари мавжуд.**





## Меҳнат шартномасининг муддати

### Муддатига кўра меҳнат шартномаси турлари

номуайян муддатга

муайян муддатга  
(3 йилдан кўп бўлмаган)



Амал қилиш **муддати белгиланмаган** меҳнат шартномаси **номуайян муддатга** тузилган деб ҳисобланади.



Муддатли шартномани тузиш сабаблари бўлиб хизмат қилган ҳолатларга ўрин қолмаган тақдирда, шунингдек юз бериши меҳнат шартномаси муддатининг тугаши билан боғлиқ бўлган ҳодиса содир бўлганига **3 йилдан ошган бўлса**, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.



Ходим рози бўлса, унга асосий иш билан бир қаторда **қўшимча ишни бажариш** топширилиши мумкин.

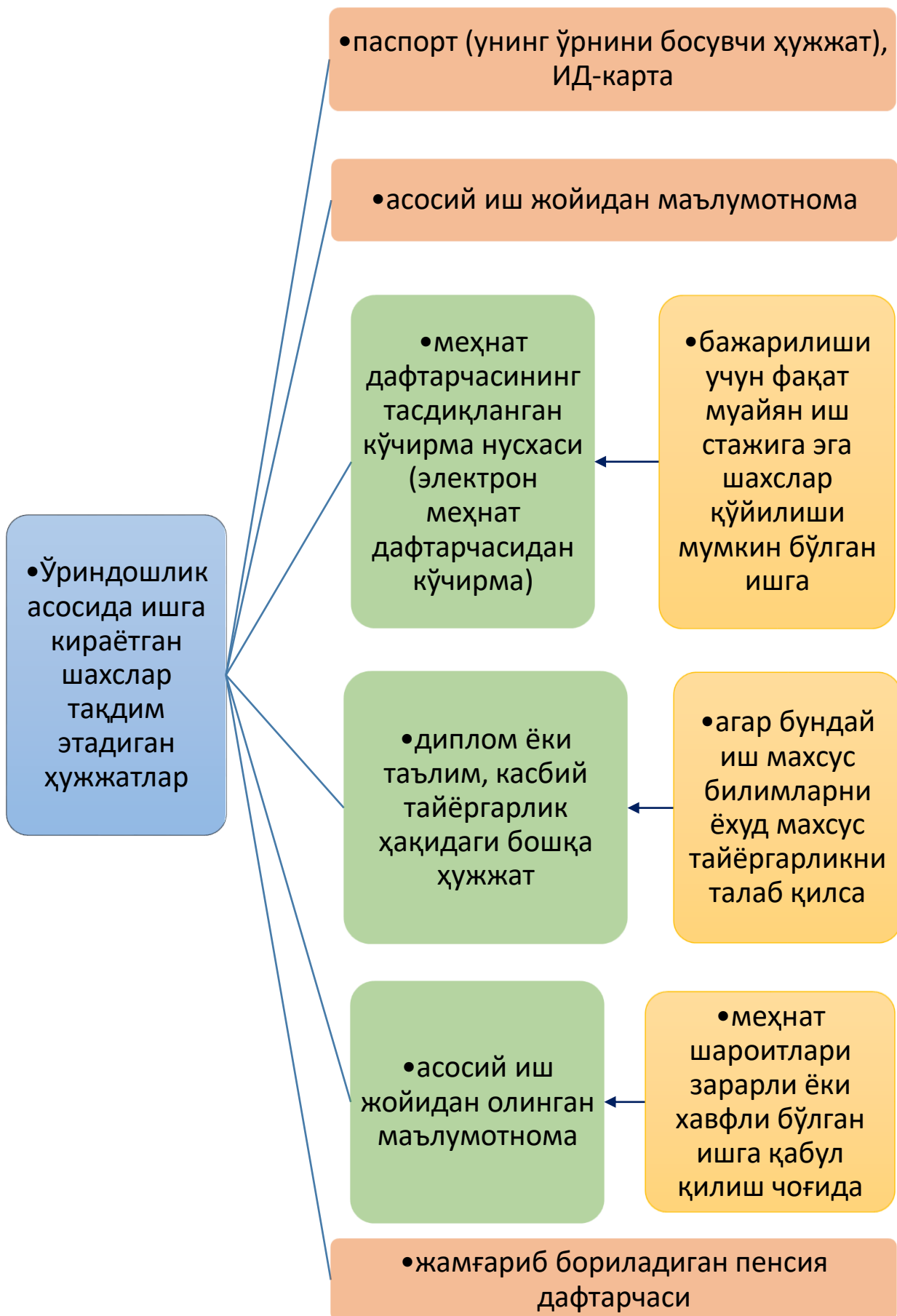


Қўшимча иш иш кунининг (сменанинг) давомийлиги мобайнида, худди ўша иш берувчида **қўшимча ҳақ эвазига** бажарилади.

### Қўшимча иш қуйидагилар воситасида бажарилиши мумкин:

- ходим асосий ишига нисбатан бошқа касб (лавозим) бўйича қўшимча ишни бажараётган ҳолларда бир неча касбда (лавозимда) ишлаш
- ходим асосий ишидаги айна ўша касб (лавозим) бўйича қўшимча ишни бажараётган ҳолларда хизмат кўрсатиш доираларини кенгайтириш ёки ишлар ҳажмини кўпайтириш
- вақтинча йўқ бўлган ходимнинг мажбуриятларини асосий ишидаги айна ўша касб (лавозим) ёки бошқа касб (лавозим) бўйича ишдан озод этилмаган ҳолда бажариш

## ЎРИНДОШЛИК АСОСИДА ИШЛАШ



•Ўриндошлик асосида ишга қабул қилишда тузиладиган ҳужжатлар

- иш берувчининг бўйруғи
- меҳнат шартномаси



Ходимни **ички ўриндошлик асосида** ишга қабул қилишда ҳам **алоҳида меҳнат шартномаси** тузилади.

### РАҒБАТЛАНТИРИШ



Рағбатлантирувчи хусусиятга эга тўловлар (мукофотлар, иш ҳақиға қўшимча тўловлар, устамалар ва бошқалар) ходимларга меҳнатдаги **юксак ютуқлари, касбий маҳорати, энергия ресурсларини, материалларни тежаганлиги, олдиндан белгиланган бошқа кўрсаткичларга эришганлиги учун** берилади.



Интизомий **жазонинг амал қилиш муддати ичида** ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари, шу жумладан меҳнатга ҳақ тўлаш тизимиға кирмайдиган ва меҳнат натижаларига асосланмаган мукофотлар ҳам (байрамлар, шу жумладан касб байрамлари, юбилейлар муносабати билан ва ҳоказолар) **қўлланилмайди.**



Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин.



Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнатга ҳақ тўлаш тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар **рағбатлантириш турлари ҳисобланмайди.**

## МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ



Меҳнат шартномасини ўзгартириш иш берувчининг **буйруғи билан** расмийлаштирилади.



Меҳнат шартномасига доир ўзгаришлар ходим ва иш берувчи томонидан ёзма шаклда тузиладиган ҳамда меҳнат шартномасининг ажралмас қисми бўлган **қўшимча келишув** имзолаш орқали расмийлаштирилади.

## ХОДИМ НИ ИШ ДАН ЧЕТЛАШ ТИ РИШ



**Иш берувчи  
ходимни ишдан  
четлаштириши шарт  
бўлган ҳолатлар**



ваколатли давлат органларининг талабига кўра	мажбурий тиббий кўриқдан ўтмаганда	ходим фойдаланилиши шарт бўлган шахсий ва (ёки) жамоавий ҳимоя воситаларидан фойдаланмаганда
алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келганида ёки ишда бўлганида	ходим томонидан меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни бажариш учун тиббий хулосага мувофиқ қарши кўрсатмалар аниқланганда	меҳнатни муҳофаза қилиш соҳасида ўқувдан ҳамда билим ва кўникмалари текширувдан ўтмаганда
тиббий хулосага мувофиқ соғлиғининг ҳолатига кўра 4 ойгача муддатга вақтинча бошқа ишга ўтказишга муҳтож бўлган ходимни ўтказиш рад этилганда ёхуд иш берувчида иш мавжуд эмаслиги муносабати билан бундай ходимга тегишли ишни таклиф этиш мумкин бўлмаганда		



**Ходим карантинли ва одам учун хавfli бўлган бошқа юқумли касалликлар тарқалиши таҳдиди мавжуд бўлганда** жорий этиладиган профилактик эмлашдан ўтишни рад этган тақдирда (соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатмалар мавжуд бўлмаганда) ишдан четлаштирилиши мумкин.



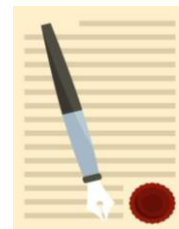
Хизмат текшируви ўтказилганда ҳам иш берувчи ходимни ишдан четлаштиришга ҳақли.



Ходимни ишдан четлаштириш учун асос бўлган ҳолатлар бартараф этилгунига қадар **бутун даврга** ишдан четлаштиради.



Ходимни ишдан четлаштириш иш берувчининг **буйруғи билан** расмийлаштирилиб, унда ходимни ишдан четлаштириш учун асос бўлиб хизмат қилган аниқ сабаб кўрсатилиши керак.



## МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШ

Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари	
<b>1</b>	тарафларнинг келишуви
<b>2</b>	Меҳнат шартномаси муддатининг тугаши
<b>3</b>	Ходимнинг ташаббусига кўра
<b>4</b>	Иш берувчининг ташаббусига кўра
<b>5</b>	ташкilot мулкдорининг алмашганлиги, унинг қайта ташкил этилганлиги, ташкilotнинг идоравий тааллуқлилиги (бўйсунуви) ўзгарганлиги муносабати билан ходимнинг ишни давом эттиришни рад этиши
<b>6</b>	ходимнинг янги меҳнат шартларида ишлашни давом эттиришни рад этиши
<b>7</b>	ходимнинг иш берувчи билан бирга бошқа жойга ишлаш учун кўчишни рад этиши
<b>8</b>	ходимнинг тиббий хулосага мувофиқ соғлиғининг ҳолатига кўра қарши кўрсатма бўлмаган бошқа ишга ўтказишни рад этиши ёхуд иш берувчида тегишли иш бўлмаган тақдирда
<b>9</b>	тарафларнинг ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар

<b>10</b>	янги муддатга сайланмаганлик ёки танловдан ўтмаганлик ёхуд сайловда, танловда иштирок этишни рад этиш
<b>11</b>	қонунлар алоҳида тоифадаги ходимлар билан тузилган меҳнат шартномаларида меҳнатга оид муносабатларни тугатишнинг қўшимча асослари тўғрисидаги шартни назарда тутиш имкониятини мустаҳкамлайдиган ҳолларда меҳнат шартномасида назарда тутилган асослар

<b>Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш тақиқланадиган ҳолатлар</b>	
<b>1</b>	Қонунчиликда назарда тутилмаган асослар бўйича
<b>2</b>	Меҳнат ва машғулотлар соҳасида камситишни тақиқлаш талабини бузадиган
<b>3</b>	Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида, қонунчиликда ва меҳнат шартномасида назарда тутилган таътиллarda бўлган даврларда
<b>4</b>	Ходим давлат ёки жамоат мажбуриятларини бажарганлиги муносабати билан ишдан озод этилган даврда
<b>5</b>	Ходим хизмат сафарида бўлган даврда
<b>6</b>	Ҳомиладор аёллар* ва 3 3 ёшгача боласи бўлган ходимлар** учун кафолатлар беришни назарда тутадиган талабларга риоя қилмасдан

\* Ҳомиладор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга йўл қўйилмайди, бундан ташкилот (унинг алоҳида бўлинмаси) тугатилган ёки яқка тартибдаги тадбиркорнинг иш фаолияти тугатилган ҳоллар мустасно (Меҳнат кодексининг 408-моддаси).

\*\* Уч ёшгача боласи бор аёл ёхуд уч ёшгача бўлган болани ёлғиз тарбиялаётган ота (васий) билан меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилишга фақат Меҳнат кодекси 161-моддаси 2-қисмининг 1, 4 ва 5-бандларида назарда тутилган асослар бўйича йўл қўйилади (Меҳнат кодексининг 409-моддаси).





Жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида белгиланган ҳолларда меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббусига кўра бекор қилиш учун **касаба уюшмаси қўмитасининг олдиндан розилигини олиш** шарт

### Меҳнат шартномасини тарафларнинг хоҳиш-иродасига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра бекор қилиш асослари

1	ходимнинг ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилганлиги
2	шу ишни илгари бажариб келган ходимнинг аввалги ишга тикланганлиги
3	ходим суднинг қайси ҳукми билан аввалги ишини давом эттириш имкониятини истисно этадиган жазога ҳукм қилинган бўлса, ўша суд ҳукмининг қонуний кучга кирганлиги, шунингдек суднинг қарорига биноан ходимнинг ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига юборилганлиги
4	ишга қабул қилишга доир белгиланган қоидаларнинг бузилганлиги, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этиш имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса
5	қонунчиликка мувофиқ меҳнатга оид муносабатларни давом эттиришга монелик қиладиган ҳолатлар юзага келганлиги
6	ташкilotни тугатиш ёки иш берувчи бўлган якка тартибдаги тадбиркор фаолиятини тугатиш тўғрисидаги суд қарорининг қонуний кучга кирганлиги
7	ходимни ишга тиклаш ҳақидаги суд қарори бекор қилинганлиги ёки Давлат меҳнат инспекциясининг қарори бекор қилинганлиги (қонунга хилоф деб эътироф этилганлиги)

8	ходим вафот этганлиги, шунингдек суд томонидан ходимнинг бедарак йўқолган деб эътироф этилганлиги ёки вафот этган деб эълон қилинганлиги
9	Олий Мажлис депутатининг ва доимий асосда ишлаган Сенат аъзосининг ваколатлари муддати тугаганлиги ёки Олий Мажлис палаталари тарқатиб юборилганлиги муносабати билан аввалги лавозимига (ишига) қайтганлиги
10	қонунда назарда тутилган бошқа ҳоллар

### МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ БЕКОР ҚИЛИШНИ РАСМИЙЛАШТИРИШ



Меҳнат шартномасини бекор қилиш **буйруқ** билан расмийлаштирилади.



**Буйруқда қуйидагиларга ҳаволалар бўлиши лозим:**

Меҳнат кодексининг  
ёхуд тегишли  
қонуннинг моддасига  
(бандига) ҳавола

Меҳнат  
шартномасининг ушбу  
асосни назарда  
тутувчи бандига  
ҳавола



(Меҳнат кодекси ёки  
меҳнат ҳақидаги бошқа  
ҳуқуқий ҳужжатлар  
моддаларининг  
(бандларининг)  
таърифларига аниқ  
мувофиқ)

(Меҳнат шартномасида  
назарда тутилган асослар  
бўйича бекор  
қилинганда)

Ички меҳнат тартиб  
қоидаларининг  
бандига ҳавола

Интизом тўғрисидаги  
тегишли уставнинг ёки  
низомнинг моддаси  
(банди) га ҳавола

(Меҳнат шартномаси  
меҳнат мажбуриятлари  
бир марта қўпол  
равишда бузилганлиги  
муносабати билан бекор  
қилинганда)

(Интизом тўғрисидаги  
уставлар ёки  
низомларнинг амал  
қилиши татбиқ  
этиладиган ходимларга  
нисбатан)

➔ Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходим билан **ҳисоб-китоб қилиниши** керак.

➔ Ходимга тегишли бўлган барча суммалар меҳнат шартномаси **бекор қилинган кунда** тўланади.

## ТАЪТИЛЛАРНИНГ ТУРЛАРИ

Меҳнат шартномаси асосида меҳнат фаолиятини амалга  
ошираётган ходимлар учун таътиллار

<b>1</b>	ҳар йилги меҳнат таътили	<b>2</b>	ижтимоий таътиллار	<b>3</b>	иш ҳақи қисман сақланадиган таътил	<b>4</b>	иш ҳақи сақланмайдиган таътил
----------	-----------------------------------	----------	-----------------------	----------	---	----------	-------------------------------------

➔ Ходим иш берувчида узлуксиз **6 ой**  
**ишлаганидан кейин** 1-иш йили учун ҳар  
йилги меҳнат таътилидан фойдаланиши мумкин.





Кейинги иш йиллари учун ҳар йилги меҳнат таътили **таътилар жадвалига** мувофиқ берилади.

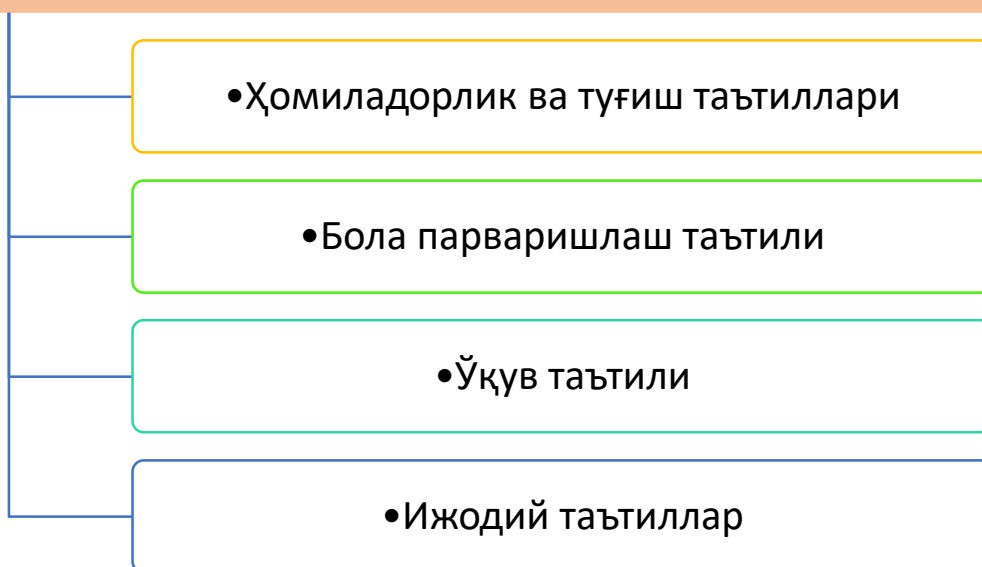


Ҳар йилги меҳнат таътилидан чақириб олишга таътилнинг исталган вақтида фақат **ходимнинг розилиги билан** йўл қўйилади.



Таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга иш йили давомида бошқа вақтда ёки кейинги иш йилида берилиши керак.

### Ходимлар қуйидаги ижтимоий таътиларни олиш ҳуқуқига эга:



Мазкур ижтимоий таътилар ходимнинг **меҳнат стажи, у бажарадиган ишнинг жойи ва хусусияти, иш берувчининг ташкилий-ҳуқуқий шаклидан** қатъий назар берилади.



Ходим ўқув таътилида ёки ижодий таътилда бўлган вақтида унинг **ўртача иш ҳақи** сақланиб қолади.



Аёл таътилда бўлган вақтида унга **ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси** тўланади.

## Бола парваришлаш таътили



Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугагач, аёлга боласи **2 ёшга тўлгунига қадар** болани парваришлаш таътили берилади. Аёлнинг хоҳишига кўра, бола **3 ёшга тўлгунига қадар** иш ҳақи сақланмаган ҳолда **қўшимча таътил** ҳам берилади.



Бола 2 ёшга тўлгунича уни парваришлаш таътилида бўлган даврида ота-онасидан бирига (васийсига), бувисига, бобосига ёки бошқа қариндошига болани парваришлаш нафақаси тўланади.

## Иш ҳақи қисман сақланадиган таътилар



**Иш ҳақи қисман сақланадиган таътил** бериш ва унинг давомийлиги тарафларнинг келишувига кўра ҳал этилади. Ходимнинг унга бундай таътил берилишига розилиги иш берувчига **ёзма ариза** бериш орқали билдирилади.



Ходимнинг сақланиб қоладиган иш ҳақи миқдори **меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан** кам бўлиши мумкин эмас.

## Иш ҳақи сақланмайдиган таътилар



Ходимнинг ёзма аризасига кўра унга **иш ҳақи сақланмайдиган таътил** берилиши мумкин.



Таътил давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у иш ҳақи сақланмайдиган охириги таътил берилган кундан эътиборан календарь йил давомида узлуксиз ёки жамланган ҳолда **3 ойдан ошмаслиги** керак.

**Ходимнинг хоҳишига кўра мажбурий тартибда бериладиган, иш ҳақи сақланмайдиган таътиллار**



1941 – 1945 йиллардаги уруш қатнашчилари ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга

ҳар йили  
14  
календарь  
кунгача



I ва II гуруҳ ногиронлиги бўлган шахсларга

ҳар йили  
14  
календарь  
кунгача



2 ёшдан 3 ёшгача бўлган болани ҳақиқатда парваришлаётган ота-онадан бирига (васийсига), бувисига, бобосига ёки бошқа қариндошига

Бола 3 ёшга  
тўлгунигача



12 ёшга тўлмаган 2 ва ундан ортиқ нафар болани ёки 16 ёшга тўлмаган ногиронлиги бўлган болани тарбиялаётган ота-онанинг бирига (ота-онанинг ўрнини босувчи шахсга)

ҳар йили  
14  
календарь  
кунгача



қонунчиликда ва меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатларда, меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган ҳолларда бошқа ходимларга

**ИШ ҲАҚИДАН УШЛАБ ҚОЛИШ**



Иш ҳақидан ушлаб қолиш ходимнинг **ёзма розилиги билан** амалга оширилади.



Ходимга ортиқча тўланган иш ҳақи (шу жумладан меҳнат тўғрисидаги қонунчилик ёки меҳнат ҳақидаги бошқа ҳуқуқий ҳужжатлар нотўғри қўлланилганда) ундан ундирилиши мумкин эмас.

### Қуйидаги ҳоллар мустасно:

ҳисоблашдаги хатолик;

агар якка тартибдаги меҳнат низоларини кўриб чиқувчи орган томонидан ходимнинг меҳнат нормаларини бажармаганликдаги айби эътироф этилган бўлса;

ходимнинг суд томонидан белгиланган ғайриқонуний ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) сабабли ходимга ортиқча иш ҳақи тўланган бўлса.

Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодексига мувофиқ солиқ солинмайдиган тўловлардан ушлаб қолишлар амалга оширилиши мумкин эмас.

### АТАМАЛАР ИЗОҲИ

<b>Меҳнат шартлари</b>	Иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномасига мувофиқ ходимнинг меҳнат фаолияти амалга ошириладиган ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг мажмуи
<b>Ходимни бошқа ишга ўтказиш</b>	Ходим айнан ўша иш берувчида ишни давом эттирганда унинг меҳнат вазифаларини ўзгартириш ходимни бошқа ишга ўтказиш
<b>Ишдан четлаштириш</b>	Ходимни меҳнат мажбуриятларини, қоида тариқасида, иш ҳақи сақланмаган ҳолда бажаришга вақтинча йўл қўймаслик
<b>Меҳнат шартномасини бекор қилиш</b>	Меҳнат кодексига назарда тутилган асослар бўйича ходим ва иш берувчи ўртасидаги якка тартибдаги меҳнатга оид муносабатларни тугатиш
<b>Ҳар йилги меҳнат таътили</b>	Дам олиш ва ишлаш қобилиятини тиклаш учун иш ўрни (лавозими) ҳамда ўртача иш ҳақи сақлаб қолинган ҳолда ходим ишдан озод этиладиган, ходимга ҳар йили иш йили давомида бериладиган вақт даври


<b>Ижтимоий таътил</b>	Ходимларга оналик, болаларни парваришлаш, таълим олиш учун қулай шарт-шароитлар яратиш мақсадида, шунингдек бошқа ижтимоий мақсадларда бериладиган таътилар
<b>Иш ҳақи сақланмайдиган таътил</b>	Ходимнинг иш ўрни (лавозими) сақланиб қолган ҳолда ҳақ тўланмайдиган таътил
<b>Иш йили</b>	Ходимнинг муайян иш берувчида 12 ойга тенг бўлган ва ҳақиқатда иш бошланган санадан эътиборан ҳисоблаб чиқариладиган иш даври
<b>Ўриндошлик асосида ишлаш</b>	Ходимнинг ўзининг асосий ишидан ташқари алоҳида меҳнат шартномаси шартлари бўйича асосий ишидан бўш вақтида бошқа мунтазам ҳақ тўланадиган ишни бажариши
<b>«Ягона миллий меҳнат тизими» идоралараро дастурий-аппарат комплекси</b>	Ахборот ресурслари, технологиялар ва алоқа воситаларининг ташкилий тартибга солинган мажмуи бўлиб, у орқали рўйхатга олинган меҳнат шартномалари ва ходимларнинг меҳнат стажига оид маълумотларни йиғиш, сақлаш ва қайта ишлаш амалга оширилади



## Дастлабки синов белгиланмайдиган шахслар рўйхати

- Ҳомиладор аёл, 3 ёшга тўлмаган боласи бор аёл ёки 3 ёшга тўлмаган болани ёлғиз ўзи тарбиялаётган ота (васий);
- Захирага қўйиладиган иш ўринларига ишга жойлаштириш учун юборилган аҳолининг ижтимоий эҳтиёжманд тоифаларидан бўлган шахслар;
- Давлат грантлари асосида ўқиган ва олий таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан 3 ой ичида йўлланма бўйича олинган мутахассислигига доир ишга кираётган олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;
- Тегишли таълим ташкилотини тамомлаган кундан эътиборан 1 йил ичида биринчи бор ишга кираётганда олинган мутахассислиги бўйича мустақил равишда ишга жойлашаётган умумий ўрта, ўрта махсус, профессионал ва олий таълим ташкилотларининг битирувчилари;
- Ўзи билан 6 ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилаётган ходимлар;
- 18 ёшга тўлмаган шахслар;
- Ишга қайтадан қабул қилинган тақдирда иш берувчи илгари қайси ходимлар билан меҳнат шартномасини алоҳида асослар бўйича бекор қилган бўлса, ўша шахслар;
- Ишлаб чиқаришда ўқитиш шартномаси бўйича ушбу иш берувчида ўқишни ўтаган ўқувчилар;
- Жамоа келишувларида, шунингдек жамоа шартномасида ва иш берувчининг ички ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ходимлар.

**Меҳнат қонунчилигини амалиётга қўллашда фойдаланиладиган  
норматив-ҳуқуқий ҳужжатлар рўйхати**

Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодекси	
Ўзбекистон Республикасининг янги таҳрирдаги «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни	
Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2023 йил 17 ноябрдаги «Иш ҳақи, пенсиялар ва нафақалар миқдорини ошириш тўғрисида»ги ПФ-196-сон Фармони	
Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18-октябрдаги 297-сон қарори билан тасдиқланган Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низом	
Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 21 декабрдаги «Тиббиёт ходимлари меҳнатига ҳақ тўлашнинг такомиллаштирилган тизимини тасдиқлаш тўғрисида»ги 276-сон қарори	
Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 5 январдаги «Давлат мактабгача таълим тизими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш тартибини такомиллаштириш тўғрисида»ги 10-сон қарори	
Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 19 июндаги «Давлат маданият муассасалари ва давлат архивлари ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш ва уларни моддий рағбатлантиришнинг такомиллаштирилган тизимини тасдиқлаш ҳақида»ги 458-сон қарори	
Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 16-сентябрдаги «Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида»ги 775-сон қарори	
Йиллик меҳнат таътили вақтида сақланиб қолинадиган ўртача иш ҳақи миқдорини аниқлаш тартиби тўғрисидаги йўриқнома (2018 йил 17 мартда рўйхатдан ўтган, рўйхат рақами 2985)	
Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 17 апрелдаги «Давлат солиқ хизмати органлари фаолиятини янада такомиллаштириш чоратадбирлари тўғрисида»ги 320-сон қарори	
Вазирлар Маҳкамасининг 1994 йил 29-сентябрдаги «Халқ таълими ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартларини тартибга солиш тўғрисида»ги 490-сон қарори	

## Фойдали ҳаволалар

<b>“E-Huquqshunos” elektron tizimi</b>	<a href="https://lawyer.ijro.uz/lawyer/home">https://lawyer.ijro.uz/lawyer/home</a>	
<b>Ўзбекистон Республикаси Қонунчилик маълумотлари миллий базаси</b>	<a href="https://lex.uz/">https://lex.uz/</a>	
<b>“Advice.uz” Ҳуқуқий ахборот портали</b>	<a href="https://advice.uz/oz">https://advice.uz/oz</a>	
<b>Ўз-ўзига ҳуқуқий хизмат кўрсатиш “Legal Tech” ахборот тизими</b>	<a href="https://yurxizmat.uz/uz">https://yurxizmat.uz/uz</a>	
<b>Ягона интерактив давлат хизматлари портали</b>	<a href="https://my.gov.uz/uz">https://my.gov.uz/uz</a>	
<b>«Ягона миллий меҳнат tizimi» ИДАК</b>	<a href="https://my.mehnat.uz/login">https://my.mehnat.uz/login</a>	