

## ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНИНГ “МЕҲНАТ” КОДЕКСИДА ИШ ВА ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

**Жаҳонгир Ўктамович ХОЛБАЕВ**

иккинчи даражали юрист

Сирдарё вилояти юридик техникуми

Гулистон, Ўзбекистон

@Jakhongir\_Kholbaev

**Дилшод Абдусайд ўғли ЛАПАСОВ**

Ўқитувчи

учинчи даражали юрист

Сирдарё вилояти юридик техникуми

Гулистон, Ўзбекистон

fayzona2017@gmail.com

### Аннотация

Мақолада Ўзбекистон Республикаси “Меҳнат” кодексига иш ва дам олиш вақтининг белгиланишига доир масалалар таҳлил этилган.

**Таянч сўзлар:** Кодекс, иш вақти, дам олиш вақти, смена, регламентлаш, модда, нормалаштириш.

## РАБОЧЕЕ ВРЕМЯ И ВРЕМЯ ОТДЫХА В “ТРУДОВОМ” КОДЕКСЕ РЕСПУБЛИКИ УЗБЕКИСТАН

**Джахангир Уктамович ХОЛБАЕВ**

юрист 2 класса

Сырдарьинский областной юридический техникум

Гулистан, Узбекистан

@Jakhongir\_Kholbaev

**Дилшод Абдусайд ўгли ЛАПАСОВ**

Преподаватель

юрист 3 класса

Сырдарьинский областной юридический техникум

Гулистан, Узбекистан

fayzona2017@gmail.com

### Аннотация

В статье анализируются вопросы определения рабочего времени и времени отдыха в “Трудовом” Кодексе Республики Узбекистан.

**Ключевые слова:** Кодекс, рабочее время, время отдыха, смена, регламентация, статья, нормирование.

Иш вақти тушунчаси Ўзбекистон Республикасининг “Меҳнат” кодекси 114-моддасида белгилаб қўйилган бўлиб, иш вақти деб ходим иш тартиби ёки графигига (жадвалига) ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт ҳисобланади.

Иш вақтидан фойдаланишда ходим томонидан ҳақиқатда ишланган вақтни, шунингдек ходим учун белгиланган иш вақти муддати доирасидаги белгиланган ишни бажариш билан банд бўлмаган бўлса ҳам иш вақтига қўшиб ҳисобланадиган айрим даврлар (ходимнинг айбисиз бекор туриб қолинган даврлар, иш куни (смена) давридаги ҳақ тўланадиган танаффуслар, малака ошириш ва қайта тайёрлашга юборилиши, донорлик қилиш, ишдан бўшатиш ва кейинчалик ишга тикланган) иш вақтига тенглаштирилади ва ходимга ушбу вақт учун белгиланган тартибда ҳақ тўланади.

Ҳақиқатда ишланган вақт деганда, у ёки бу календарь даврда ходим томонидан ўзи учун белгиланган норма доирасида ёки белгилаб қўйилган тартибда бу нормадан ташқари ишланган вақт тушунилади.

Амалиётда ҳақиқатда ишланган вақт муддати ходим учун белгиланган иш вақти (смена) муддатига мос келиши ҳам, мос келмаслиги ҳам мумкин.

Масалан, агар ходим иш вақтидан ташқари, дам олиш ёки байрам куни белгиланган тартибда ишлаган бўлса, унинг ҳақиқатда ишлаган вақти иш вақти учун белгиланган муддатидан ошиб кетади. Муайян даврда ҳақиқатда ишланган вақт ходим учун белгиланган иш вақтининг белгиланган нормасидан кам бўлиши ҳам мумкин. Ходим касаллиги туфайли ишга чиқмаганда, яъни меҳнат вазифасини маълум давр мобайнида бажармаган ҳолда шундай ҳолат юзага келиб чиқиши мумкин. Бундай ҳолларда ходим томонидан иш вақти муддатининг бажарилмаганлиги, яъни тўлиқ ишланмаганлиги узрли сабаблар оқибатида келиб чиққан бўлиб, ходим тақдим этадиган вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик варақаси нафақа тўлаш учун асос бўлади. Ходимнинг ўзига белгиланган иш вақти нормасини узрсиз сабаб билан ишлаб бермаганлиги меҳнат вазифасини ходим томонидан бузиш деб ҳисобланиб, уни интизомий жавобгарликка тортиш учун асос бўлади.

Иш вақтини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш қуйидагиларни ўз ичига олади: иш вақти муддатини нормалаштириш; иш вақтидан фойдаланишни регламентлаш; иш вақтини ҳисобга олиб бориш тартибини белгилаш.

*Иш вақтини нормалаштириш* – бу турли тоифадаги ходимлар учун муайян календарь даврлардаги иш вақти муддатини белгилаб қўйишдир.

*Иш вақтидан фойдаланишни регламентлаш* – иш вақти режимини белгилашни, шунингдек нормал меҳнат шартлари доирасидан четга чиқилган тақдирда иш вақтидан фойдаланиш хусусиятларини белгилаб қўйишни тақозо этади.

*Иш вақтини ҳисобга олиб бориш* – иш вақтини қайд этишнинг муайян тизими ва тартибини ўрнатиш тушунилади.

Ўзбекистон Республикаси “Меҳнат” кодексига асосан иш вақтининг қўйидаги турлари назарда тутилади: иш вақтининг нормал муддати, қисқартирилган муддати, тўлиқсиз иш вақти.

“Меҳнат” кодекси 115-моддасининг биринчи қисмига биноан олти кунлик иш ҳафтасида ҳам, беш кунлик иш ҳафтасида ҳам иш вақти ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас. Кундалик ишнинг нормал муддати турлари корхоналарда иш ҳафтаси турига боғлиқ бўлиб, Меҳнат кодексининг 115-моддаси иккинчи қисмига мувофиқ, корхонада олти кунлик иш ҳафтаси жорий этилган бўлса, ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Ҳар кунги иш муддати ва иш ҳафтаси муддати чегарасининг қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилган нормаларини инобатга олган ҳолда бошқа календарь даврларга (ўн кунлик, ойлик, йилнинг чораги учун, йиллик ва ҳоказо) ҳам иш вақти муддатининг чегараси нормалари аниқ белгилаб қўйилади.

Масалан, икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси асосида фаолият юритадиган корхоналарда амалда кўпинча шундай режим жорий этиладики, унга ходимлар ҳар кунги саккиз соатлик ишга жалб этиладилар ( $5 \times 8 = 40$  соат). Фаолияти бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтасига асосланган корхоналарда аксарият ҳолларда беш кун етти соатдан ва бир кун беш соатдан ишлаш белгиланган ( $5 \times 7 + 5 = 40$  соат).

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиги ҳолати, меҳнат шароитлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга мувофиқ меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Бундай ходимларнинг рўйхати “Меҳнат” кодексининг 116-моддаси иккинчи қисмида назарда тутилган бўлиб, унга кўра иш вақтининг қисқартирилган муддати ўн саккиз ёшга тўлмаган, I ва II гуруҳ ногирони бўлган, уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёллар, ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган, алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар учун белгиланади.

Бундан ташқари амалдаги қонун ҳужжатлари барча ходимлар, шу жумладан юқорида кўрсатилган ходимлар учун байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасидаги иш вақтини ҳамда тунги вақтдаги иш вақтини камида бир соатга қисқартиришни ҳам назарда тутиши лозим.

Жамоа келишувлари ва жамоа шартномасида, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларга қўшимча равишда корхонанинг бошқа ходимларига ҳам иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланиши мумкин.

“Меҳнат” кодексининг 242-моддасига мувофиқ ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар учун қисқартирилган иш вақтининг муддати ҳамда кодекснинг 220-моддаси учинчи қисмига биноан I ва II гуруҳ ногирони ҳисобланган ходимларга меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

“Меҳнат” кодекси (МКнинг 117-моддаси) ноқулай меҳнат шароитларида банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати ўрнатилишини назарда тутди. Ноқулай меҳнат шароитларида банд

бўлган ходимлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида икки гуруҳга бўлинади. Биринчи гуруҳга ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароитларида ишлаётганлар киритилса, меҳнат қилиш жараёнида соғлиғига ишлаб чиқаришнинг зарарли омиллари таъсир этадиган бошқа барча ходимлар иккинчи гуруҳга киради. Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларни бажариш билан машғул ходимлар учун иш куни муддати нормасининг чегараси “Меҳнат” кодекси 117-моддасининг учинчи қисмига биноан Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади. Бундай ходимларнинг рўйхати ҳамда бундай ишларни бажаришда иш кунининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартда қабул қилинган 133-сон қарорининг 8-иловасига мувофиқ тасдиқланган бўлиб, бу тоифадаги ходимларнинг иш вақти муддати чегараси кунига тўрт ёки беш соатдан ошмаслиги белгилаб қўйилган.

Мазкур рўйхатга киритилган ҳар бир ходим, агар у иловада кўрсатилган иш вақти муддатининг 80 фоизи мобайнида юқорида айтилган, ўта зарарли ва ўта оғир ишларни бажариш билан банд бўлса, ҳукумат томонидан белгилаб қўйилган қисқартирилган иш куни белгиланиши ҳуқуқига эга бўлади. “Меҳнат” кодексининг 117-моддаси биринчи қисмига биноан, меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимларга, улар ишлаётган корхона қайси мулкчилик шаклида ва халқ хўжалигининг қайси тармоғига тааллуқли эканлигидан қатъи назар, иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгилаб қўйилган.

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги ва Соғлиқни сақлаш вазирликлари томонидан махсус меҳнат шароитларини баҳолаш ва меҳнат шароитлари бўйича иш жойларини аттестациялаш услубияти (кейинчалик услубият) ишлаб чиқилган бўлиб, аттестация натижаларини асосида у ёки бу иш жойида аниқланган зарарлилик даражасига қараб мазкур иш жойида иш бажариш билан банд бўлган ходимларга иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар жумласига иши юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ ишларда ишлаётган ходимлар киради. Уларнинг рўйхати ҳамда иш вақти қисқартирилган мудатининг чегараси Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартда қабул қилинган 133-сонли қарори билан тасдиқланган бўлиб, тиббий ёки педагогик фаолият билан шуғулланишга рухсат этилган барча тиббиёт ходимлари, педагогларга иш вақтининг муддати ҳафтасига 36 соатдан ошмайдиган қилиб жорий этилган бўлиши талаб этилади.

“Меҳнат” кодексининг 121-моддасига биноан байрам (ишланмайдиган) кунлар арафасида кундалик иш (смена) муддати барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади (МКнинг 131 -моддаси).

Тўлиқсиз иш вақти тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтасини камраб олади. Ходимнинг меҳнат режими иш куни муддати ҳамда ҳафтадаги иш кунлари сони камайтирилишини назарда тутилган бўлсагина, тўлиқсиз иш вақти ҳисобланади. Тўлиқсиз вақти даврида иш вақти муддатининг нормаси камаяди, яъни ходим мазкур корхонадаги ички тартиб ёки иш жадвалида белгилаб қўйилган вақтидан камроқ вақт ишлайди.

Масалан, иш вақтининг нормал муддати амал қилиб турган вақтда ходим саккиз соат ўрнига, айтайлик, фақат олти, беш, тўрт соат ва ундан ҳам камроқ вақт ёки ўсмирлар учун кундалик ишнинг қисқартирилган муддати олти соат деб белгиланган бўлсада, фақат беш, тўрт, уч соат ва ундан ҳам камроқ вақт ишлайдилар.

Тўлиқсиз иш вақти меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви асосида белгиланади. Иш вақти тўлиқсиз деб саналиши учун унинг муддати аниқ қанча соатга камайтирилиши қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилмаганлиги сабабли, иш вақтининг муддати тенг ярмига, уч, икки соатга ёки бундан ҳам камроқ муддатга, умуман қанчага камайтирилишидан қатъи назар барча ҳолларда тўлиқсиз иш вақти деб ҳисобланади.

Тўлиқсиз иш ҳафтасида кундалик иш муддати сақланиб қолган ҳолда ҳафтадаги иш кунлари сони камаяди. Масалан, олти кунлик иш ҳафтасида ходим фақат уч тўлиқ иш куни мобайнида меҳнат килади.

Шундай қилиб, тўлиқсиз иш вақти – нормал ёки қисқартирилган иш вақтининг (иш куни, ҳафтасининг) бир қисми бўлиб, унинг муддати ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади, ҳамда унга иш ҳақи ишлаб берилган вақтга муносиб равишда, ишбай ҳақ тўлашда эса – ҳақиқатда бажарилган ишга белгиланган баҳо бўйича тўланади.

Қонун ҳужжатларида тўғридан тўғри кўрсатиб ўтилган айрим ҳолларда ходимнинг илтимосига тўлиқсиз иш вақтини белгилаш иш берувчининг мажбурияти доирасига киради. Қонун ҳужжатларида назарда тутилмаган бошқа ҳолларда бундай мажбурият иш берувчи зиммасига жамоа шартномаси билан ҳам юклатилиши мумкин.

Меҳнат ҳуқуқида иш вақти режими деганда ходимлар учун белгиланган иш вақти муддатининг муайян календарь давр (сутка, ҳафта, ой ва шу кабилар) доирасидаги тақсимоли тушунилади.

Иш вақти режими тушунчаси қуйидаги таркибий қисмларни ўз ичига олади: кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашиниши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқалар.

Ходимлар учун иш вақти режими корxonанинг локал норматив ҳужжатларида, бундай ҳужжатлар бўлмаган тақдирда эса, корxonанинг иш режимини инобатга олган ҳолда, меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан белгилаб қўйилади. Белгилаб қўйилган иш режими, бир томондан, корxonанинг унга юклатилган вазифаларининг бажарилишини, иккинчи томондан эса, қонун ҳужжатлари, локал норматив ҳужжатлар ёки меҳнат шартномасида ҳар бир ходим учун белгилаб қўйилган иш вақти муддатига риоя этилишини таъмин этилишини назарда тутлади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларида «иш вақтини ҳисобга олиш» атамаси икки хил маънода ишлатилади.

Улардан биринчиси иш вақти режимининг кунбай ҳисобига асосланган, иккинчиси эса, иш вақти жамлаб ҳисобга олинадиган турларини бирлаштиради

“Меҳнат” кодекси 125-моддасининг иккинчи қисмига биноан ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини иш берувчи ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт.

Иш вақти кунбай ҳисобга олинадиган ишларда иш режими ҳар бир иш куни ва ҳар бир иш ҳафтаси муддати тегишли тоифадаги ходимлар учун қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилган иш муддати нормаси чегарасидан ортиб кетмаган ҳолда тақсимланади. Иш кунининг аниқ муддати умумий қоидага кўра ички меҳнат тартиби қоидалари ёки иш сменаси жадваллари билан белгиланади ва бошқа турларини назарда тутиши мумкин.

Беш кунлик иш ҳафтасида иш вақтининг қирқ соатлик муддати саккиз соатлик иш кунини белгилаш йўли билан таъминланади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишнинг моҳияти шундаки, ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин. (Масалан, ой, йил чораги, мавсум, йил ва шу каби муҳлатларда). Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишнинг қўлланиш тартиби, шунингдек ҳисобга олинадиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида ёки иш берувчи томонидан қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

#### **Фойдаланилган адабиётлар:**



1. Гасанов М.Ю., Саримсакова Г.К. Иш вақти ва дам олиш вақтини тартибга солишнинг ҳуқуқий муаммолари: Ўқув қўлланма. – Тошкент: ТДЮИ, 2010. – 290 б.

2. Саримсакова Г.К. ва бошқ. Меҳнат ҳуқуқи: дарслик. //Масъул муҳаррир: проф. М.А.Усманова. – Тошкент: ТДЮУ, 2019. – 521 б.