

YANGI TAHRIRDAGI MEHNAT KODEKSIGA ASOSAN NOGIRONLIGI BO'LGAN SHAXSLAR MEHNATINING TARTIBGA SOLINISHI

Xasanova Zilola Erkinovna

Navoiy viloyati yuridik texnikumi Ichki nazorat va arxiv bo'lim uslubchisi

Avulova Feruza Ravshanovna

Navoiy viloyati yuridik texnikumi o'quv-uslubiy bo'lim uslubchisi.

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11002435>

Annotatsiya. Mazkur maqolada yangi tahrirdagi Mehnat kodeksiga asosan nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatining tartibga solinishi haqida so'z yuritiladi.

Kalit so'zlar: kodeks, mehnat qonunchiligi, nogironligi bo'lgan shaxslar, modda, jamoat shartnomasi, mehnat sharoitlari.

REGULATION OF THE WORK OF PERSONS WITH DISABILITIES BASED ON THE NEW VERSION OF THE LABOR CODE

Abstract. This article deals with the regulation of the work of persons with disabilities based on the new version of the Labor Code.

Key words: code, labor legislation, persons with disabilities, article, public contract, working conditions.

РЕГУЛИРОВАНИЕ ТРУДА ИНВАЛИДОВ НА ОСНОВАНИИ НОВОЙ РЕДАКЦИИ ТРУДОВОГО КОДЕКСА

Аннотация. В данной статье речь пойдет о регулировании труда лиц с ограниченными возможностями в соответствии с Трудовым кодексом в новой редакции.

Ключевые слова: кодекс, трудовое законодательство, лица с ограниченными возможностями, статья, общественный договор, условия труда.

Mehnat har qanday jamiyat boyligining manbai, insoniyat tomonidan moddiy va ma'naviy boylik yaratishning asosiy omilidir. Jamiyatning ijtimoiy shakli qanday bo'lishidan qat'i nazar, mehnat moddiy va nomoddiy ne'matlar ishlab chiqarishda zarur faoliyat bo'lib qolaveradi. 2022-yil 28-oktyabr kuni mamlakatimiz tarixidagi muhim sanalardan biri sifatida muhrlandi. Ya'ni Prezidentimiz SH.Mirziyoyev mazkur sanada "O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash to'g'risida"gi qonunni imzoladi.

Yangi Mehnat kodeksi xodimlar, ish beruvchilar va davlat manfaatlarining muvozanatini ta'minlash hamda ularni muvofiqlashtirish asosida yakka tartibdagi mehnatga oid munosabatlarni va ular bilan bevosita bog'liq bo'lgan ijtimoiy munosabatlarni tartibga soladi. Shuningdek, kodeks ijtimoiy ehtiyojmand toifalarni ishga joylashtirish bo'yicha qo'shimcha kafolatlar belgilangani bilan ahamiyatlidir.

Yangi kodeksda aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalari va ularning aniq mezonlari ko'rsatilgan. Xususan, 14 yoshga to'lmagan, nogironligi bo'lgan bolalari bor yolg'iz ota-ona, shuningdek, ko'p bolali oilalardagi ota-onalar, umumiy o'rta va o'rta maxsus ta'lim tashkilotlarini, kasb-hunar maktablari va kollejlari hamda texnikumlarini tamomlab kasbga ega bo'lgan yoshlar, "Mehribonlik" uylari bitiruvchilari, oliy ta'lim tashkilotlarining davlat granti bo'yicha ta'lim olgan bitiruvchilari, nogironligi bo'lgan, pensiyaoldi yoshdagi shaxslar, Mudofaa, Ichki ishlar, Favqulodda vaziyatlar vazirliklari, Milliy gvardiya, Davlat xavfsizlik xizmati qo'shinlaridagi

muddatli harbiy xizmatdan bo'shatilgan, jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan yoki sud qaroriga ko'ra o'ziga nisbatan tibbiy yo'sindagi majburlov choralari qo'llanilgan shaxslar hamda odam savdosidan jabrlanganlar aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalariga kiritildi.

Bugungi kunda Prezidentimiz Sh. Mirziyoev tomonidan nogironligi bo'lgan shaxslarga katta e'tibor qaratilgan. Shu jumladan, yangi mehnat kodeksiga ham bir qancha o'zgartirishlar kiritilgan.

Avvalambor, shuni ta'kidlash lozimki, yangi kodeksga asosan mehnat va mashg'ulotlar sohasida xodimlarning huquqlarini mehnatning muayyan turiga xos bo'lgan talablar yoki yuqoriroq ijtimoiy himoyaga muhtoj bo'lgan shaxslar (oilaviy vazifalarni bajarish bilan band bo'lgan shaxslar, voyaga yetmaganlar, nogironligi bo'lgan shaxslar, homilador ayollar va boshqalar) to'g'risidagi alohida g'amxo'rlik bilan bog'liq holda asoslangan tarzda farqlash, istisno etish, ularga afzallik berish, shuningdek ularni cheklash kamsitish deb hisoblanmaydi.

Shuningdek, nogironligi bo'lgan shaxslar texnologiyani, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq bo'lgan tashkilot (uning alohida bo'linmasi), yakka tartibdagi tadbirkor xodimlarining soni (shtati) o'zgarganligi munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilinganda ishda qoldirishga doir imtiyozli huquqqa egadir.

Ma'lumot o'rnida shuni aytib o'tish lozimki, yangi tahrirdagi kodeksning aynan 3-bobi nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o'ziga xos xususiyatlariga bag'ishlangan.

Nogironligi bo'lgan shaxslarga «Aholi bandligi to'g'risida»gi O'zbekiston Respublikasi Qonuniga muvofiq belgilangan ish o'rinlarining eng kam soni hisobidan zaxiradagi ish o'rinlariga mahalliy mehnat organlari yo'llanmasiga ko'ra ishga joylashish kafolatlanadi.¹

424-moddaga asosan nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatidan ularga sog'lig'ining holatiga ko'ra qarshi ko'rsatma bo'lgan ishlarda foydalanish ta'qiqlanadi. Tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining nogironligi bo'lgan shaxslarning to'liqsiz ish vaqti rejimi to'g'risidagi, yuklamani kamaytirish haqidagi va mehnatning boshqa shart-sharoitlari to'g'risidagi tavsiyalari ish beruvchi tomonidan bajarilishi majburiydir.

Yangi Mehnat kodeksining 425-moddasida nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat huquqlari aniq ko'rsatib o'tilgan.

Birinchidan, nogironligi bo'lgan shaxslar mehnatga oid yakka tartibdagi huquqiy munosabatlarda boshqa xodimlar kabi huquqlarga ega, mehnatni muhofaza qilish sohasida, ish vaqti, ta'tillar va boshqa mehnat shart-sharoitlari borasida esa ular o'zi uchun qonunchilikda, shuningdek mehnat to'g'risidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan qo'shimcha imtiyozlardan foydalanadi.

Ikkinchidan, jamoa shartnomasida yoki mehnat shartnomasida belgilanadigan mehnat shart-sharoitlari, shu jumladan, ish haqi, ish vaqti va dam olish vaqti rejimi, yillik mehnat ta'tilining davomiyligi qonunchilikda belgilanganidan kam bo'lishi hamda boshqa xodimlarga

¹ Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 20.10.2020-y., 03/20/642/1396-son; 02.04.2021-y., 03/21/681/0264-son

nisbatan nogironligi bo'lgan shaxslarning holatini yomonlashtirishi yoki ularning huquqlarini cheklashi mumkin emas.

Uchinchidan, nogironligi sababli nogironligi bo'lgan shaxs bilan mehnat shartnomasi tuzishni yoki ishda uning yuqori lavozimga ko'tarilishini rad etishga, u bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi, bundan tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyaning xulosasiga ko'ra nogironligi bo'lgan shaxsning sog'lig'i holati kasbiy vazifalarini bajarishga monelik qiladigan yoxud uning yoki boshqa shaxslarning hayotiga yoki sog'lig'iga, mehnat xavfsizligiga tahdid soladigan hollar mustasno.

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlar uchun ish vaqtining davomiyligi haftasiga o'ttiz olti soatdan oshmasligi lozim. I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlar uchun kunlik ishning (smenaning) davomiyligi tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasining tavsiyalariga muvofiq belgilanadi, lekin olti kunlik ish haftasida — olti soatdan, besh kunlik ish haftasida — yetti soat-u o'ttiz daqiqadan ortib ketmasligi kerak.

I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga davomiyligi kamida o'ttiz kalendar kundan iborat yillik mehnat ta'tili beriladi va ular bu ta'tildan yilning o'zlari uchun qulay bo'lgan vaqtida foydalanishga haqli.

Bulardan ko'rinib turibdiki, mamlakatimizda nogironligi bo'lgan shaxslar, ularning to'la-to'kis yashab, mehnat qilishlari uchun barcha sharoitlar yaratilgan.

REFERENCES

1. Mehnat huquqi. Darslik. – T.:TDYU nashriyoti, 2021.
2. Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi. 29.10.2022 r., № 02/22/798/0972
3. Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 20.10.2020-y., 03/20/642/1396-son; 02.04.2021-y., 03/21/681/0264-son