“ЎЗБЕКИСТОН ТЕМИР ЙЎЛЛАРИ” АЖ

ТОШКЕНТ ТЕМИР ЙЎЛ МУҲАНДИСЛАРИ ИНСТИТУТИ

“Бухгалтерия ҳисоби

ва аудит” кафедраси

**Фан: Иш ҳужжатларини юритиш**

**Мавзу: Меҳнат кодексида иш ҳужжатларини юритиш**

**Бажарди: МН-53 Ризаев Д.Р**

**Текширди: Артиқова Р**

Тошкент – 2016

Режа:

1. Иш хужжатларини юритишнинг ахамияти

2. Мехнат кодекси хакида умумий тушунчалар

3. Мехнат кодекси ва иш хужжатлари юритиш фанининг ўзаро ва узвий богъликлиги

Кишилик жамияти шаклланиши биланок, жамият аъзолари ўзаро муносабатлардаги муайян мухим холатларни мунтазам ва катъий кайд этиб беришга эхтиёж сезганлар. Ана шу эхтиёжга жавоб сифатида, табиийки, илк ибтидоий хужжатлар вужудга келган.

Иш юритишнинг бевосита асосини хужжатлар ташкил килади. Корxона, муассаса ёки ташкилотнинг фаолиятини бугунги кунда ана шу хужжатларсиз тассавур килиш мумкин эмас. Мазмунан, хажман ва шаклан xилма-xил бўлган хужжатлар каттаю кичик, мехнат жамоаларининг, умуман кишилик жамиятининг узлуксиз фаолиятини тартибга солиб туради.

Муассаса, ташкилот ва корxоналарда ишни ишлаб чикариш тараккиётига мувофик ташкил этишда, умуман бошкарув сохасида хужжатларнинг ўрни ва ахамияти бекиёсдир. Йирик хужжатшунос А.С. Головач шундай таъкидлайди: "Бошкарув сохасидаги камчиликларнинг асосий сабабларидан бири айни соха xодимларининг назарий ва амалий тайёргарлигининг бўшлигидир. Баъзан хужжатларга жиддий муносабатда бўлинмайди, унга шунчаки когъозбозлик, кераксиз ва ортикча бир иш сифатида каралади."

Иш юритишда конунларни билиш, хужжатларни тузишда хукук тизимларига таяниш мухим саналади ва бу соха вакилларининг асосий талабларидан хисобланади. Ушбу фан бевосита хукук тизимлари билан узвий богъланган. Масалан, биз исталган маълум бир хужжатни тузишда, уни тасдиклашда, унга амал килишда бевосита ушбу тизимлардан фойдаланамиз. Айникса, хукукнинг мехнат, фукаролик тизимларисиз биз иш юритишни тасаввур этолмаймиз. Энди биз сизлар билан ушбу хукук тизимларидан бири хисобланадиган мехнат хукуки, мехнат кодекси хакида умумий тушунчаларни ва уларнинг иш юритиш фани билан бир-бирига богълик, узвий жихатлари хакида сўз юритамиз.

**Мехнат кодекси** куйидаги кисмлардан ташкил топган:

**УМУМИЙ КИСМ** (I-IV боблар. 1-56 моддалар)

**МАХСУС КИСМ** (V-XVI боблар. 57-294 моддалар)

УМУМИЙ КИСМ

I Боб. Асосий Коидалар (1-13 моддалар)

II Боб. Мехнатга оид муносабатларнинг субъектлари (14-20 моддалар)

III Боб. Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллиги (21-28 моддалар)

IV Боб. Жамоа шартномалари ва келишувлари (29-56 моддалар)

Меҳнат Кодексининг 1-моддаси 1-қисми меҳнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив-ҳуқуқий базани белгилаб беради. Ушбу қисмга кўра меҳнат муносабатлари давлатнинг ваколатли қонунчилик ҳамда ижроия органлари томонидан қабул қилинадиган қонун ҳужжатлари ҳамда корхоналарнинг иш берувчилари, ходимлар вакиллик Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳ­нат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шу­нингдек жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжат­лар билан тартибга солинади.

Мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда, шунингдек айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси (контракт) бўйича ишлаётган жисмоний шахслар­нинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимлар, иш бе­рувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда, меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлиги­нинг ўсишига, иш сифати яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашади.

УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

1. модда. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари
2. модда. Меҳнат шартномасининг мазмуни
3. модда. Меҳнат шартномасининг шакли
4. модда. Меҳнат шартномасининг муддати
5. модда. Иш берувчининг муддатли меҳнат шартномаси тузиш ҳукукини чеклаш

Мехнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари

Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи уртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим буйича ишни ички меҳнат тартибига буйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат туррисидаги конунлар ва бошка норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида хдк эвазига бажариш хдкидаги келишувдир.

Ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари булиб хдсобланадилар. Меҳнат шартномасини тузиш хдкидаги келишувдан олдин кушимча хрлатлар (танловдан утиш, лавозимга сайланиш ва бошкалар) булиши мумкин.

Ходим уриндошлик асосида ишлаш туррисида, башарти бу конун ҳужжатлари билан такикланмаган булса, меҳнат шартномалари тузиши мумкин.

Мехдат шартномасининг мазмуни

Меҳнат шартномасининг мазмуни тарафлар келишуви буйича, шунингдек меҳнат туррисидаги конунлар ва бошка норматив хужжатлар билан белгиланади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан куйидагилар белгиланади: иш жойи (корхона ёки унинг булинмаси);

ходимнинг меҳнат вазифаси - мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозим; ишнинг бошланиш куни;

меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал килиш муддати; меҳнат хдки микдори ва меҳнатнинг бошка шартлари.

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг конунлар ва бошка норматив хужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳук,уклари ва кафолатлари даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

Мехнат шартномасининг шакли

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади.

Меҳнат шартномасининг шакли Узбекистон Республикаси Хукумати томонидан белгиланган тартибда тасдикланадиган намунавий шартномани хдсобга олган ҳолда ишлаб чикилади.

Меҳнат шартномаси бир хил кучга эга булган камида икки нусхада тузилади ва хдр бир тарафга саклаш учун топширилади.

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари курсатилади.

Меҳнат шартномаси ходим ва ишга кабул килиш ҳукукига эга булган мансабдор шахснинг имзолари билан мустаҳкамланиб, имзоланган муддати кайд этиб куйилади. Мансабдор шахснинг имзоси имзонинг ҳак,ик,ий ва ваколатли эканлигини таъкидлаш тарикасида корхона муҳри билан тасдикланади.

Меҳнат шартномасининг муддати

Меҳнат шартномалари:

номуайян муддатга;

беш йилдан ортик булмаган муайян муддатга;

муайян ишни бажариш вактига мулжаллаб тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал килиш муддати курсатилмаган булса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб хдсобланади.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга, шунингдек муайян ишни бажариш вактига мулжаллаб кайта тузилиши мумкин эмас.

Иш берувчининг муддатли мехнат шартномаси тузиш хукукини чеклаш

(УзР 12.05.2001 й. 220-11-сон қонуни таҳриридаги кисм)

Муддатли меҳнат шартномалари:

бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини хдсобга олган тарзда, номуайян муддатга мулжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин булмаган ҳолларда;

корхона раҳбари, унинг уринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими булмаган такдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;

конунда назарда тутилган бошка ҳолларда тузилиши мумкин.

МЕХНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ

1. модда. Ишга кабул килишга йул куйиладиган ёш
2. модда. Ишга кабул килишни Байриконуний равишда рад этишга йул куйилмаслиги
3. модда. Қариндош-уругларнинг давлат корхонасида бирга хизмат килишларини чеклаш
4. модда. Ишга кабул килиш вактида талаб килинадиган ҳужжатлар
5. модда. Меҳнат дафтарчаси
6. модда. Ишга кабул килишни расмийлаштириш тартиби
7. модда. Меҳнат шартномасининг кучга кириши ва ишнинг бошланиш куни
8. модда. Ишга кабул килишда дастлабки синов
9. модда. Дастлабки синов муддати
10. модда. Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат туррисидаги конун

ҳужжатларининг татбик этилиши 87-модда. Дастлабки синов натижаси

Ишга кабул килишга йул куйиладиган ёш

Ишга кабул килишга ун олти ёшдан йул куйилади. Ун беш ёшга тулган шахслар ота-онасидан бирининг ёки улар урнини босувчи шахснинг ёзма равишдаги розилиги билан ишга кабул килиниши мумкин.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш максадида умумтаълим мактаблари, ҳунар-техника билим юртлари ва урта махсус укув юртларининг укувчиларини ун турт ёшга тулганларидан кейин ота-онасидан бирининг ёки улар урнини босувчи шахснинг розилиги билан болаларнинг сокяирига ва камол топишига зиён етказмайдиган ва таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишларни укишдан буш вактларида бажариш учун ишга кабул килишга йул куйилади.

Ун саккиз ёшга тулмаган шахсларни ишга кабул килиш ушбу Кодекснинг 241- моддасида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.

Ишга кабул килишни гайриконуний равишда рад этишга йул куйилмаслиги

Ишга кабул килишни Байриконуний равишда рад этишга йул куйилмайди.

қуйидагилар ишга кабул килишни Байриконуний равишда рад этиш деб хдсобланади:

ушбу Кодекс 6-моддасининг биринчи кисми талабларининг бузилиши;

иш берувчи томонидан таклиф килинган шахсларни ишга кабул килмаслик;

иш берувчи конунга мувофик меҳнат шартномаси тузиши шарт булган шахсларни (белгиланган минимал иш жойлари хдсобидан ишга юборилган шахсларни; хрмиладор аёлларни ва уч ёшга тулмаган болалари бор аёлларни - тегишинча уларнинг хрмиладорлиги ёки боласи борлигини важ килиб) ишга кабул килмаслик; (УзР 29.08.1998 й. 681-1-сон қонуни таҳриридаги хат боши)

конун ҳужжатларида назарда тутилган бошка доллар.

Ишга кабул килиш рад этилган такдирда, ходимнинг талаби билан иш берувчи ишга кабул килишни рад этишнинг сабабини асослаб уч кун муддат ичида ёзма жавоб бериши шарт, бу жавоб ишга кабул килиш ҳукукига эга булган мансабдор шахс томонидан имзоланган булиши лозим. Асослантирилган жавоб бериш хдкидаги талабларни кондиришни рад этиш ходимнинг ишга кабул килиш Байриконуний равишда рад этилганлиги устидан шикоят килишига тусик булмайди.

Қариндош-урутларнинг давлат корхонасида бирга хизмат килишларини чеклаш

Узаро якин кариндош ёки куда-анда булган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, угил ва кизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита буйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат киладиган булса, бир давлат корхонасида бирга хизмат килишлари такикланади.

Бу коидадан истиснолар Узбекистон Республикаси Хукумати томонидан

белгиланиши мумкин.

Ишга кабул килиш вактида талаб килинадиган хужжатлар

Ишга кабул килиш вактида ишга кираётган шахс куйидаги ҳужжатларни:

паспорт ёки унинг урнини босадиган бошка ҳужжатни, ун олти ёшгача булган шахслар эса, - турилганлик туррисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

меҳнат дафтарчасини, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Уриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси урнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;

хдрбий хизматга мажбурлар ёки чакирилувчилар тегишинча хдрбий билетни ёки ҳарбий хдсобда турганлик ҳакидаги гувоҳномани;

конун ҳужжатларига мувофик махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин булган ишларга кираётганда олий ёки урта махсус укув юртини тамомлаганлиги туррисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳукукини берадиган гувоҳномани ёки бошка тегишли ҳужжатни такдим этади.

Ишга кабул килиш вактида ишга кираётган шахсдан конун ҳужжатларида курсатилмаган ҳужжатларни талаб килиш такикланади.