

NOQULAY MEHNAT SHAROITLARIDAGI ISHLARDA IMKONIYATLAR KO'P.....

Rahmonov Shamshodbek Sherzod o'g'li

Toshkent davlat yuridik universiteti Xususiy huquq fakulteti 1-kurs talabasi

shamshodrahmonov10@gmail.com

+998 93 671 78 10

Yuqorida keltirilgan imkoniyatlardan samarali foydalanish uchun mehnat huquqi va uning predmeti bilan yaxshilab tanishib olishingiz maqsadga muvofiq. Mehnat huquqi O'zbekiston Respublikasi milliy huquq tizimida o'ziga xos o'rin tutadigan huquq sohalaridan biri sifatida huquq tizimining mustaqil tarmog'ini tashkil etadi hamda ijtimoiy munosabatlarning bir xil guruhini tartibga soladi. Milliy huquqning bir tarmog'I boshqa huquq tannoqlaridan o'zining tartibga soladigan ijtimoiy munosabatlari turlari bilan farq qiladi va bunda huquqiy tartibga solish predmeti asosiy mezon bo'lib xizmat qiladi. "Mehnat huquqi" atamasi tushunchasi bu huquq sohasi fuqarolarning mehnat qilish huquqlari, ularni amalga oshirilishi, mehnat bozori, unda ish beruvchilarning qatnashuvi, xodim va ish beruvch o'rtasidagi huquqiy aloqalar bilan bevosita bog'liq bo'lgan huquq sohasi ekanligi anglatadi. Mehnat huquqi huquq tarmog'i sifatida bozor munosabatlari sharoitida xodimlar va ish beruvchilar o'rtasidagi ijtimoiy munosabatlarga



davlatning huquqiy yo'l bilan ta'sir o'tkazish, ushbu munosabat ishtirokchilari xatti haraktlarini huquq normalari yordamida tartibga solishga qaratilgandir. Yuqoridagi tariflar orqali biz juda aniq tushunchaga ega bo'lishimiz imkoniyatlardan kengroq foydalanishimizga zamin yaratadi.

Mehnatni muhofaza qilish va gigeniya talablariga javob beruvchi sharoiti haqida yaqin yilda oylab kelingani yo'q , albatta bu yillar davomida shakilangan huquq bo'lib bu ajdodlarimizdan biri

Ali Abu Ibn Sino (980-1087 yy) bundan 1000 avval gigiyena faniga asos solgan, bu mehnat huquqning bir ko'rinishi edi. Yillar davomida shakillangan bu huquq o'zining mukammal davriga yetib keldi.



1996-yil Butunjahon mehnatni muhofaza qilish kunini ta'sis etish bo'yicha Xalqaro mehnat tashkilotiga yuborilgan rasmiy taklif 2003- yildan boshlab qo'llab- quvvatlangan va 28- aprel sanasi tanlangan.

O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI KONSTITUTSIYASI

42- moddasiga binoan Har kim munosib mehnat qilish, kasb va faoliyat turini erkin tanlash, xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan qulay mehnat sharoitlarida ishlash, mehnati uchun hech qanday kamsitishlarsiz hamda mehnatga haq to'lashning belgilangan eng kam miqdoridan kam bo'lmagan tarzda adolatli haq olish, shuningdek ishsizlikdan qonunda belgilangan tartibda himoyalanih huquqiga ega. Bundan tashqari

Tabiiy-iqlim va maishiy sharoitlari og'ir va noqulay bo'lgan joylarda ishlovchi xodimlar mehnatiga haq to'lashga tuman koeffitsiyentlarini, shuningdek, ularga har yili beriladigan qo'shimcha ta'tilning eng kam muddatini belgilash va qo'llash tartibi to'g'risidagi NIZOM Mavjud bo'lib unda quydagi imkoniyatlar keltirilgan 2-bob. Mehnat sharoitlari noqulay bo'lgan joylarda ishlaganlik uchun ish haqiga ustamalar belgilash tartibi.

Ustama miqdori ushbu joy uchun belgilangan tegishli koeffitsiyentni ish haqi summasiga ko'paytirish orqali belgilanadi

Tabiiy-iqlim sharoitlari noqulay bo'lgan tumanga (joyga) bir oydan ortiq muddatga safarga yuborilganda xodimga ushbu hududda bo'lgan vaqti uchun ushbu joy uchun nazarda tutilgan miqdorda ustama to'lanadi.

1. Agar xodim bir oy davomida turli miqdordagi ustamalar belgilangantumanlar va joylarda ish bajarsa:

2. tegishli tumanda (joyda) ishlangan vaqtni hisobga olish mumkin bo'lsa — ustama tegishli hududlarda ishlangan vaqtga mutanosib belgilanadi;

3. ish vaqtini hisobga olish imkoni bo'lmasa — ustama tashkilot joylashgan hudud uchun nazarda tutilgan miqdorda belgilanadi.

3-bob. Mehnat sharoitlari og'ir va noqulay bo'lgan tumanlar va joylarda ishlaganlik uchun eng kam yillik qo'shimcha ta'til berish tartibi

1.O'zbekiston Respublikasi Hukumati qarorlari bilan belgilangan miqdordagi tabiiy- iqlim sharoitlari og'ir va noqulay bo'lgan joylarda ishlaganlik uchun eng kam yillik qo'shimcha ta'til, agar xodim to'liq ish yilida ishlagan taqdirda beriladi.

2.Agar xodim ish yilida to'liq ishlamagan bo'lsa, mehnatning tabiiy-iqlim sharoitlari og'ir va noqulay bo'lgan joylarda ishlaganlik uchun qo'shimcha ta'til muddati qo'shimcha ta'tilning to'liq miqdorini o'n ikkiga bo'lish va to'liq ishlangan oylar soniga ko'paytirish orqali ishlangan vaqtga mutanosib ravishda belgilanadi. Bunda qo'shimcha ta'til kunlari soni yaxlitlash qoidalari bo'yicha butun miqdorgacha yaxlitlanadi.