

O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI ICHKI ISHLAR VAZIRLIGI  
A K A D E M I Y A

V. E. UMARALIYEV

MEHNAT QONUNCHILIGIGA KIRITILGAN  
YANGI HUQUQIY NORMALAR

*O‘QUV QO‘LLANMA*

TOSHKENT – 2016

**T a q r i z c h i l a r :**

Yuristlar malakasini oshirish markazi fuqaroviy-huquqiy fanlar kafedrası  
professori yuridik fanlar doktori **I. I. Nasriyev**

IIV Akademiyasi ma'muriy huquq kafedrası katta o'qituvchisi  
**N. A. Qo'ldoshev**

**Umaraliyev V. E.**

U - 47 Mehnat qonunchiligiga kiritilgan yangi huquqiy normalar:  
O'quv qo'llanma. – T.: O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi,  
2016. – 32 b.

Qo'llanmada fuqarolarning mehnatga oid huquqlarini kafolatlash borasida oxirgi yillarda respublikamizda amalga oshirilgan huquqiy islohotlar tahlil qilingan bo'lib, o'quvchilarga mehnat qonunchiligining rivojlanish dinamikasini kuzatish, amaldagi mehnat qonunchiligiga kiritilgan oxirgi o'zgartish va qo'shimchalar to'g'risida ma'lumotga ega bo'lish imkonini beradi.

IIV Akademiyasi tinglovchi va kursantlariga mo'ljallangan.

**BBK 67.99(5U)7ya73**

## KIRISH

Mustaqillik yillarida O‘zbekistonda demokratik huquqiy davlat qurish va adolatli fuqarolik jamiyatini shakllantirish bo‘yicha keng qamrovli islohotlar amalga oshirildi va bu jarayon doimiy ravishda tadrijiy davom ettirilmoqda.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimov tomonidan ishlab chiqilgan huquqiy davlat hamda yangi fuqarolik jamiyati qurish negizi bo‘lgan besh tamoyil o‘zini to‘liq oqladi. Ulardan kelib chiqib, «Kuchli davlatdan – kuchli fuqarolik jamiyati sari» milliy g‘oyasi hayotga bosqichma-bosqich tatbiq etilmoqda.

Fuqarolik jamiyatining mustahkam iqtisodiy zamini yaratilib, nodavlat notijorat tashkilotlari, jamoat birlashmalari va fuqarolarning o‘zini o‘zi boshqarish organlari faoliyati takomillashtirilmoqda, sud-huquq tizimi, ommaviy axborot vositalari, madaniy-ma’rifiy sohalarda keng qamrovli islohotlar amalga oshirilmoqda.

Respublika iqtisodiyotining barqaror taraqqiy etib borayotgani aholi turmush darajasining oshishiga, ijtimoiy mehnat sohasidagi bir qator muammolarning muvaffaqiyatli hal etilishiga keng imkoniyatlar yaratmoqda. Xususan, zamonaviy, malakali ishchi kuchiga bo‘lgan talabni rag‘batlantirish, yangi ish o‘rinlari yaratish, xodimlarni ijtimoiy muhofaza qilish tizimini kengaytirish bo‘yicha zarur chora-tadbirlar ishlab chiqilgan bo‘lib, ular huquqni qo‘llash amaliyotiga tatbiq etilmoqda.

Eng kam ish haqi va ijtimoiy himoya bo‘yicha tegishli to‘lovlar miqdori muntazam ravishda oshirilib, yuridik va jismoniy shaxslardan olinadigan soliqlar kamaytirilyapti. Budjet sohasi xodimlarining mehnatiga haq to‘lash na ularni rag‘batlantirishning yangi mezonlari ishlab chiqilib, takomillashtirilgan tizimlar joriy qilinmoqda.

Ushbu qo‘llanma respublika miqyosida oxirgi yillarda fuqarolarning ijtimoiy mehnat huquqlarini kafolatlash borasida amalga oshirilgan huquqiy islohotlarning o‘ziga xos tahlili bo‘lib, o‘quvchilarga mehnat qonunchiligining rivojlanishini kuzatish hamda amaldagi mehnatga oid qonunlarga kiritilgan oxirgi o‘zgartish va qo‘shimchalar bilan tanishish imkonini beradi.

## **MEHNAT MUNOSABATLARIGA OID QONUN HUJJATLARIGA KIRITILGAN YANGI NORMALAR**

O‘zbekiston Respublikasi mehnat qonunchiligida oxirgi yillarda keng miqyosdagi tizimli islohotlar amalga oshirildi.

Mehnat munosabatlariga oid normativ-huquqiy hujjatlarni takomillashtirish va mehnat sohasidagi xalqaro standartlarni milliy qonunchilikka implementatsiya qilish jarayonlarining ijobiy natijasi ijtimoiy yo‘naltirilgan milliy siyosatning to‘g‘ri yo‘nalishda ekanidan dalolat beradi.

Shu bilan birga, O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimov Oliy Majlis Qonunchilik palatasi va Senatining qo‘shma majlisidagi ma‘ruzasida ta‘kidlaganidek, ko‘pincha qabul qilinayotgan qonunlar, unga kiritilayotgan o‘zgartirish va qo‘shimchalar ishlamaypti. Buning sababi, birinchidan, ushbu qonunlarda ulardagi normalarni amalga oshirish bo‘yicha aniq mexanizmlar ishlab chiqilmagani, ikkinchidan, mazkur qonunlarning samarali ishlashiga yordam beradigan tegishli qonunosti hujjatlari chiqarilmayotganida bo‘lib, ularsiz bu qonunlarda belgilangan qoidalar umuman ishlamayotganini anglab olishimiz darkor.

Ta‘kidlash kerakki, O‘zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi va «Aholini ish bilan ta‘minlash to‘g‘risidagi» qonun normalari takomillashtirildi. Ish haqining eng kam miqdori mehnatga haq to‘lash bo‘yicha yagona tarif setkasining birinchi razradi uchun nazarda tutilgan miqdorda belgilandi. Ishsiz deb e‘tirof etish, maqbul keladigan va maqbul kelmaydigan ish asoslari aniqlashtirildi.

O‘zbekiston Respublikasining «Aholini ish bilan ta‘minlash to‘g‘risida»gi 1998-yil 1-may 616-1-sonli qonunining 2-4, 7, 9<sup>1</sup>, 10, 13, 16-18, 22 va 27-moddalariga O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 7-oktabrdagi 355-sonli qonuni bilan muhim amaliy o‘zgartirish va qo‘shimchalar kiritildi. Jumladan, mazkur Qonunning 2-moddasi yangi matndagi 4-band bilan to‘ldirildi. Unga ko‘ra, endilikda quyidagilar ish bilan ta‘minlangan hisoblanadi:

1) yollanib ishlayotgan, ishni to‘liqsiz ish vaqtida ish joyida yoki uyda bajarayotgan, shuningdek, haq to‘lanadigan boshqa ishga, shu jumladan, vaqtinchalik ishga ega bo‘lganlar;

2) betoblighi, ta'tildalighi, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash, malaka oshirishda ekanligi, ishlab chiqarish to'xtab qolganligi munosabati bilan, vaqtincha ish joyida bo'lmaganida xodimning ish joyi qonun hujjatlariga muvofiq saqlanib turadigan boshqa hollarda vaqtincha ish joyi bo'lmaganlar;

3) o'zini ish bilan mustaqil ta'minlayotgan, tadbirkorlik faoliyati bilan shug'ullanayotgan hunarmandlar, oilaviy korxonalar ishtirokchilari, dehqon xo'jaliklari, ishlab chiqarish kooperativlarining a'zolari va qonun hujjatlariga muvofiq boshqalar; O'zbekiston Respublikasi Qurolli Kuchlari, O'zbekiston Respublikasi Ichki ishlar vazirligi, Favqulodda vaziyatlar vazirligi, Milliy xavfsizlik xizmati qo'shinlarida va ularning organlarida xizmat o'tayotgan, muqobil xizmatni o'tayotganlar shular jumlasiga kiradi.

Alohida toifadagi shaxslar jumlasiga kiruvchi shaxslar – sudyalik lavozimiga saylangan yoki tayinlangan xodimlar, homilador, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar, korxonalar uchun belgilangan minimal ish joylari hisobidan ishga yuborilgan shaxslar, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi muassasalarining hamda oliy o'quv yurtlarining tegishli ta'lim muassasasini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirayotgan bitiruvchilar uchun ishga joylashish va ular bilan mehnat shartnomasini bekor qilish bo'yicha qo'shimcha kafolatlar belgilandi.

Ma'muriy javobgarlik to'g'risidagi va Jinoyat kodekslariga sohada qonun talablarini bajarmaganlik uchun javobgarlik asoslari mustahkamlandi. Taraqqiyotning milliy dasturiga hamohang ruhda olib borilayotgan kuchli ijtimoiy siyosat konsepsiyasi doirasida bir qator islohotlar amalga oshirilyapti. Chunonchi, O'zbekiston Respublikasining «Soliq va budjet siyosatining 2015-yilga mo'ljallangan asosiy yo'nalishlari qabul qilinganligi munosabati bilan O'zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga o'zgartish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida»gi (2014-yil 4-dekabr) qonuni bilan O'zbekiston Respublikasining «Tadbirkorlik faoliyati erkinligining kafolatlari to'g'risidagi» qonunining 5-moddasiga (kichik tadbirkorlik subyektlariga) o'zgartish kiritilib, mikrofirma va kichik korxonalar xodimlarining belgilangan o'rtacha yillik sonini ko'pi bilan 50 foizga oshirib yuborgan taqdirda xodimlar sonini oshirib yuborishga yo'l qo'yilgan davr uchun ularda qonun hujjatlarida nazarda

tutilgan imtiyozlar, preferensiyalar, kafolatlar va huquqlar saqlab qolinishi belgilandi. Ilgari bu ko'rsatkich faqat 20%ni tashkil etar edi.

Xodimlar sonining oshirilishiga O'zbekiston Respublikasi kasb-hunar kollejlari, akademik litsey va oliy ta'lim muassasalarining bitiruvchilari o'qishni tugallagan kunidan boshlab ko'pi bilan uch yil o'tgan taqdirdagina yo'l qo'yiladi. Yengil va oziq-ovqat sanoatidagi, metallga ishlov berish va asbobsozlik, yog'ochsozlik, mebel, qurilish materiallari sanoati, shuningdek qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa sanoat-ishlab chiqarish sohalarida band bo'lgan xodimlarning o'rtacha yillik soni ko'pi bilan 100 kishini tashkil etgan kichik biznes subyektlari uchun qo'shimcha 50 nafar bitiruvchini yoki mashinasozlik, metallurgiya, yonilg'i-energetika va kimyo sanoati, qishloq xo'jaligi mahsulotlari yetishtirish va uni qayta ishlash, qurilish hamda qonun hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa sanoat-ishlab chiqarish sohalarida band bo'lgan xodimlarining o'rtacha yillik soni ko'pi bilan 50 kishini tashkil etgan kichik biznes subyektlari uchun esa qo'shimcha 25 nafar bitiruvchini ishga joylashtirish va qonunda belgilangan imtiyozlarni saqlab qolish imkoni yaratildi.

E'tiborlisi, kasb-hunar kollejlari bitiruvchilarini qo'llab-quvvatlash maqsadida O'zbekiston Respublikasi Soliq kodeksining 375-moddasi (qat'iy belgilangan soliqni yakka tartibdagi tadbirkorlar tomonidan hisoblab chiqish va to'lash tartibiga) kiritilgan o'zgartishlar sababli kasb-hunar kollejlarining bitiruvchilari kollejni tamomlaganlaridan keyin 12 oy ichida yakka tartibdagi tadbirkor sifatida davlat ro'yxatidan o'tgan taqdirda, yakka tartibdagi tadbirkor sifatida davlat ro'yxatidan o'tgan sanadan e'tiboran qat'iy belgilangan soliqni to'lashdan olti oy muddatga ozod etildi.

Biroq, yakka tartibdagi tadbirkor sifatida davlat ro'yxatidan o'tgan paytdan boshlab 12 oy ichida faoliyat tugatilgan taqdirda qat'iy belgilangan soliq faoliyat amalga oshirilgan butun davr uchun to'liq to'lanishini ham nazarda tutish lozim. Mana shunday holat vujudga kelgan taqdirda tegishli qonun normalariga aniqlik kiritish zarurati yuzaga keladi. Chunki, tadbirkorlik faoliyati 12 oy ichida tugatilishining sababini aniqlash va unga huquqiy baho berish ularning huquqini himoya qilish uchun juda muhim. Ya'ni, tadbirkorlik subyekting xohishi bilanmi, bankrotlik sabablimi yoki sud qaroriga asosanmi degan savollar tug'il-

ganda uning qonuniy yechimi amaldagi qonun hujjatlarida aniq ko'rsatilishi lozim.

Soliq to'g'risidagi qonunchilikni takomillashtirish jarayonida Kodeksning 308-moddasidagi imtiyozlarga kiritilgan o'zgartishlarga ko'ra, yosh mutaxassislarga oliy ta'lim muassasasini tamomlaganidan so'ng ta'til vaqti uchun yuridik shaxslar hisobidan to'lanadigan nafaqalarga yagona ijtimoiy to'lov va sug'urta badallari hisoblanmasligi qayd etildi.

O'zbekiston Respublikasining 2014- yil 4- dekabrda 379-sonli «Soliq va budjet siyosatining 2015-yilga mo'ljallangan asosiy yo'nalishlari qabul qilinganligi munosabati bilan O'zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga o'zgartish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida»gi qonuniga asosan «Fuqarolarning davlat pensiya ta'minoti to'g'risida»gi qonunining 26-moddasiga o'zgartish kiritilib, 2015-yilning 1-yanvaridan pensiyalarning bazaviy miqdori o'zgartirildi.

Ilgari belgilangan eng kam oylik ish haqi endilikda yoshga doir pensiyaning eng kam miqdoridan kam bo'lmasligi qayd etildi. Jumladan, yoshga doir pensiya miqdori, O'zbekiston Respublikasi Prezidentining farmoniga ko'ra, eng kam oylik ish haqining 1,95 baravari miqdorida belgilanadi.

To'liqsiz ish stajida pensiya miqdori yoshga doir pensiyaning eng kam miqdoriga nisbatan hisoblash orqali aniqlanib, unga ko'ra, yoshga doir pensiya – eng kam oylik ish haqining 50 foizi, I-guruh nogironligi bo'yicha pensiya miqdori – 100, II-guruh nogironligi bo'yicha pensiya miqdori – 50, boquvchisini yo'qotganlik uchun oilaning har bir mehnatga layoqatsiz a'zosi uchun tayinlanadigan pensiya – 50, ota-onasining har ikkalasini yo'qotgan bola (chin yetim) uchun boquvchisini yo'qotganlik pensiyasi – eng kam oylik ish haqining 100 foizi miqdorida belgilandi.

Qonunga kiritilgan o'zgartishlarga ko'ra, pensiya masalasida murojaat qilgan shaxslarga qonunda I-guruh nogironlari uchun eng kam oylik ish haqining 150 foizi yoki II-guruh nogironlari uchun eng kam oylik ish haqining 125 foizi miqdorida belgilangan ustama bilan bir qatorda, harbiy xizmat yoki ichki ishlar organlaridagi xizmat majburiyatlarini bajarish bilan bog'liq paytda vafot etgan harbiy xizmatchilarning hamda ichki ishlar organlari xodimlarining ota-onalariga va qayta nikohdan



o‘tmagan beva xotinlariga (beva erlariga) eng kam oylik ish haqining 30 foizi miqdorida ustama belgilangan.

O‘zbekiston Respublikasi oldida alohida xizmatlari bo‘lgan shaxslarga xizmatlariga qarab eng kam oylik ish haqining 100 foizidan 150 foizigacha ustama belgilanadi. Yoshidan qat’i nazar, imtiyozli pensiyaga chiqish huquqiga ega artistlarga eng kam oylik ish haqining 75 foizi miqdorida ustama haq belgilangan.

Teatr-konsert tashkilotlarining artistlari va badiiy xodimlariga, teatr va musiqa san’ati ijodiy xodimlarini tayyorlovchi ta’lim muassasalarining professor-o‘qituvchilari va konsertmeysterlariga, Vazirlar Mahkamasi belgilaydigan ro‘yxatga ko‘ra, eng kam oylik ish haqining 50 foizi miqdorida ustama haq to‘lanadi. Ustama haqlar, tayinlanayotgan pensiyaning turidan qat’i nazar, qo‘shib hisoblanadi. Pensiya so‘rab murojaat etgan shaxslarga I-guruh urush nogironi yoki II- guruh urush nogironi sifatidagi ustama haq bilan birga, harbiy xizmat yoki ichki ishlar organlaridagi xizmat majburiyatlarini bajarish bilan bog‘liq ravishda halok bo‘lgan harbiy xizmatchilarning hamda ichki ishlar organlari xodimlarining ota-onalariga va qayta nikohdan o‘tmagan beva xotinlar (beva erlar), O‘zbekiston Respublikasi oldida alohida xizmatlari uchun, yoshidan qat’i nazar, imtiyozli pensiyaga chiqish huquqiga ega artistlar yoki teatr-konsert tashkilotlari artistlari va badiiy xodimlariga, teatr va musiqa san’ati ijodiy xodimlarini tayyorlovchi ta’lim muassasalarining professor-o‘qituvchilari, konsertmeysterlari uchun belgilangan ustama haqlardan biri qo‘shib hisoblanishi mumkin.

Bundan tashqari, mavsumiy ishchilarning pensiyalarini hisoblash tartibiga aniqlik kiritildi. Endilikda, mavsumiy ishlarda band bo‘lgan xodimlarga pensiya tayinlashda pensiya miqdorini hisoblab chiqish uchun olinadigan o‘rtacha oylik ish haqi, ishda mavjud tanaffuslardan qat’i nazar, mehnat faoliyatining oxirgi o‘n yili ichidan istalgan ketma-ket keluvchi besh mavsumi bo‘yicha (pensiya so‘rab murojaat qilgan shaxsning tanlovi bo‘yicha) hisoblangan ish haqining umumiy miqdorini 60 ga bo‘lish orqali aniqlanadi. Ya’ni, mavsumiy ishlarda band bo‘lgan shaxslar pensiyasining miqdorini hisoblash uchun mehnat faoliyatining istalgan ketma-ketlikdagi besh yillik davri ichidagi ish haqiga oid ma’lumotni taqdim etishi mumkin. Boshqa xodimlar uchun mazkur besh yillik muddat oxirgi o‘n yil kesimida olinadi. Kiritilgan o‘zgartishlarga ko‘ra,

mavsumiy ishlarda band boʻlgan shaxslar pensiya tayinlash munosabatlari doirasida boshqa shaxslarga tenglashtirilmoqda.

Endilikda, 2015-yil 1-yanvardan boshlab mavsumiy ishlarda band boʻlgan shaxslar uchun pensiya oxirgi oʻn yil kesimidagi istalgan besh yilda olingan ish haqi boʻyicha aniqlanadi.

Shuningdek, pensiya sohasidagi islohotlar doirasida oʻtgan davr uchun pensiya toʻlash tartibi takomillashtirildi. Unga koʻra, pensionerga hisoblab chiqilgan, lekin u oʻz vaqtida talab qilib olinmagan pensiya puli pensiya olish maqsadida murojaat etilganidan avvalgi 12 oydan oshmagan davr uchun toʻlanadi. Ilgari bu muddat 3 yilni tashkil etgan edi.

Shu bilan birga, pensiya tayinlovchi yoki uni toʻlovchi organning aybi bilan oʻz vaqtida olinmay qolgan pensiya puli oʻtgan davr uchun muddati cheklanmagan holda toʻlanadi. Shuningdek, pensioner vafot etgani bois olinmay qolgan pensiyani toʻlash va dafn etish uchun nafaqa berish tartibiga oʻzgartishlar kiritildi. Ularga koʻra, 2015-yil 1-yanvardan boshlab pensioner vafot etgan taqdirda, uning oilasiga yoki pensionerning dafn marosimini oʻtkazgan shaxsga toʻlanadigan dafn etish nafaqasi eng kam oylik ish haqining toʻrt baravari miqdorida belgilandi.

Hozirgi vaqtda oʻrta maxsus taʼlim muassasalarining bitiruvchilarini ishga joylashtirish masalasi davlatimizning doimiy diqqat markazida boʻlib kelmoqda. Bu masalani hal qilishda bevosita Vazirlar Mahkamasining 2015-yil 10-martda qabul qilingan «Kasb-hunar kollejlari bitiruvchilarini ish bilan taʼminlashni takomillashtirishga oid qoʻshimcha chora-tadbirlar toʻgʻrisida»gi qarori alohida ahamiyatga ega boʻldi.

2015-yildan boshlab kollej bitiruvchilarning ishlab chiqarish amaliyotini oʻtashlari va ish bilan taʼminlanishi takomillashtirilgan tizim asosida amalga oshirilmoqda. Ilgari ularni ishga joylashtirishda uch tomonlama shartnoma tuzilgan boʻlsa, endilikda toʻrt tomonlama, yaʼni kollej, korxonalar, bitiruvchi va hokimiyat oʻrtasida tuzilmoqda.

Yangi ish oʻrinlari yaratish, mamlakatni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirish, aholi uchun yanada farovon hayot sharoitlarini taʼminlash – davr talabi. Shu bois, 2009-yildan buyon respublikamizda har yili yangi ish oʻrinlari tashkil etish va aholining bandligini taʼminlash borasida davlat dasturlari ishlab chiqilib, ijrosi tegishli organlar tomonidan taʼminlanmoqda. Shu jihatdan, 2015-yilda respublika miqyosida 748,7 mingta yangi ish oʻrni yaratilgani, ularning 60,2 foizi qishloq joylariga toʻgʻri kelgani eʼtiborlidir.

2016-yilda ham yangi ish o‘rinlari yaratish va aholining bandligini ta‘minlash borasida Davlat dasturi qabul qilingan bo‘lib, unda bir millionta ish o‘rni tashkil etilishi nazarda tutilgan. Ushbu dasturda mehnat bozoridagi talab va taklifning asoslantirilgan holda baholangani, barcha hududlar uchun kasblarga bo‘lgan ehtiyojlar aniqlashtirilgani, ta‘lim muassasalarining bitiruvchilari, ayollar, kam ta‘minlangan, imkoniyati cheklangan, vaqtincha ishsizlarni ish bilan ta‘minlash imkoniyatlarini aniqlashtirishga yordam beradi.

Ish o‘rinlari yaratish yangi obyektlarni ishga tushirish, ishlab chiqarishni modernizatsiyalash, yangi texnologiyalar bilan qayta jihozlash, ishlamayotgan korxonalar faoliyatini birinchi navbatda sanoatda, xizmat ko‘rsatish va servis sohalarida tiklash, infratuzilma, kommunikatsiya va uy-joy obyektlari qurilishi hajmini oshirish hisobidan, xususiylar va oilaviy tadbirkorlik, dehqon va fermer xo‘jaliklarini rivojlantirish hamda kasanachilik mehnatining imkoniyatlarini kengaytirish orqali amalga oshirish mo‘ljallanmoqda.

Albatta, mehnat munosabatlari mavjud ekan, mehnat nizolari kelib chiqishi tabiiy. Biroq tegishli sud amaliyoti shuni ko‘rsatmoqdaki, bu nizolarning o‘z vaqtida va to‘g‘ri hal qilinishi ko‘pincha korxonalar va tashkilotlarda yakka tartibdagi mehnat nizolari komissiyalari faoliyatining tashkil etilish darajasiga, ular o‘z vakolati doirasida qabul qilgan qarorlarning mansabdor shaxslar, ish beruvchilar tomonidan o‘z vaqtida ijro etilishiga bevosita bog‘liq.

Bu o‘rinda, O‘zbekiston Kasaba uyushmalari federatsiyasi kengashi va O‘zbekiston Savdo-sanoat palatasi tomonidan 2015-yil 15-yanvarda qabul qilingan «Yakka mehnat nizolari komissiyalarining faoliyatini tashkil etish yuzasidan tavsiyalar»ning tasdiqlanishi ham juda katta ahamiyat kasb etadi.

Ushbu tavsiyalar korxonalar, muassasalar va tashkilotlarda yakka tartibdagi mehnat nizolarini ko‘rib chiqishning yagona amaliyotini shakllantirish, nizolarni hal qilish samaradorligini oshirish maqsadida ishlab chiqilgan bo‘lib, yakka tartibdagi mehnat nizolarini ko‘rib chiquvchi komissiyalar tuzish, mehnat nizolarini ko‘rib chiqish tartibi, komissiya tomonidan ko‘rib chiqilgan nizo bo‘yicha qaror qabul qilish va uni bajarishga doir tavsiyalarni qamrab olgan.

Ta‘kidlash joizki, mehnat nizolarining bunday komissiyalar tomonidan ko‘rib chiqilishi sudgacha bo‘ladigan jarayondir. Demak, ish beruv-

chi bilan xodim o'rtasida vujudga kelgan nizolarning bunday tartibda hal qilinishi ikkala tomon uchun ham bir qator afzalliklar beradi. Chunonchi, tomonlar fuqarolik sudlarida da'vo arizalarini ko'rib chiqishga ketadigan vaqtlarini hamda apellyatsiya va kassatsiya instansiyalari sudlarida ishni ko'rib chiqish uchun ortiqcha sarf-xarajatlardan o'zlarini saqlaydilar.

Amaldagi mehnat qonunchiligiga ko'ra, yakka tartibdagi mehnat nizolarini ko'rib chiquvchi komissiyalar tegishli masalalarnigina ko'rib chiqish vakolatga ega.

Hozirgi davrda respublikamizda korporativ huquqiy munosabatlarni iqtisodiyotning turli sohalarida qo'llashni yanada takomillashtirishga alohida e'tibor qaratilmoqda. O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2015-yil 24-apreldagi «Aksiyadorlik jamiyatlarida zamonaviy korporativ boshqaruv usullarini joriy etishga oid chora-tadbirlar to'g'risida»gi farmoni va unga asosan 2016-yil 11-martda qabul qilingan «Korporativ boshqaruv kodeksi» ushbu munosabatlarni yanada rivojlantirish uchun huquqiy asos bo'ldi. Demak, xalqaro standartlarga javob beradigan zamonaviy mehnat munosabatlarini tashkil etish va huquqiy tartibga solish juda muhim. Endilikda, aksiyadorlik jamiyatlari faoliyatiga chet ellik yuqori malakali menedjerlar ishga taklif etilishi va ularga to'lanadigan ish haqi eng kam ish haqining 30 barobari miqdorida belgilandi.

Hozirgi kunda respublikamiz parlamenti mamlakatimiz ijtimoiy-iqtisodiy hayotining barcha sohalarini tadrijiy izchillikda isloh qilishga qaratilgan bir qator qonun loyihalarini ishlab chiqish faoliyatini davom ettirmoqda. Jumladan, shu kabi qonun hujjatlaridan biri bu yangi tahrirdagi O'zbekiston Respublikasining «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi qonunidir. 1993-yilda qabul qilingan ushbu qonun mehnat muhofazasining samarali tizimini yaratish va uni aholining hayoti, sog'lig'i ustuvorligidan kelib chiqqan holda yanada takomillashtirishda muhim ahamiyatga ega bo'ldi.

Respublikamiz mustaqil bo'lganidan keyin o'tgan 25 yillik tarixan qisqa davrda davlatimiz iqtisodiyotining barcha sohalarini isloh qilish, sanoat ishlab chiqarishini modernizatsiya va diversifikatsiya qilish, ilm-fanning oxirgi yutuqlariga asoslangan holda innovatsion texnologiyalarni joriy etish, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni rivojlantirish borasida salmoqli natijalarga erishildi. Bu esa hozirgi davrda korxonalar va turli mulk shakllari asosida xo'jalik faoliyati yurituvchi tashkilotlarda

mehnatni yangicha, zamonaviy talablarni inobatga olgan holda muhofaza etishni talab qilyapti.

Oliy Majlis palatalarining qo'shma majlisidagi Prezidentimiz ma'ruzalari asosida 2010-yil 12-noyabrda qabul qilingan «Mamlakatimizda demokratik islohotlarni yanada chuqurlashtirish va fuqarolik jamiyatini rivojlantirish konsepsiyasi», O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi qabul qilinganligining 22 yilligi va 23 yilligiga bag'ishlangan tantanali marosimlardagi ma'ruzalari, 2015-yil 16-yanvardagi Vazirlar Mahkamasining mamlakatimizni ijtimoiy-iqtisodiy rivojlantirishning 2014-yildagi natijalari va 2015-yilga mo'ljallangan muhim yo'nalishlar bo'yicha iqtisodiy dasturning qabul qilinishi, 2015-yil 23-yanvar kuni Oliy Majlis Qonunchilik palatasi va Senatining qo'shma majlisidagi ma'ruzasida belgilangan masalalar, 2015-yil 24-apreldagi «Aksiyadorlik jamiyatlarida korporativ boshqaruvning zamonaviy metodlarini joriy qilish chora-tadbirlari to'g'risida»gi farmonlari va unga asosan, 2016-yil 11-martda qabul qilingan «Korporativ boshqaruv kodeksi», 2015-yil 15-mayda qabul qilingan «Xususiy mulk, kichik biznes va xususiy tadbirkorlikni ishonchli himoya qilishni ta'minlash, ularni yanada rivojlantirish yo'lidagi to'siqlarni bartaraf etish chora-tadbirlari to'g'risida»gi farmoni va 2015-yil 20-avgustda unga asosan qabul qilingan 391-sonli «O'zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga xususiy mulkni, tadbirkorlik subyektlarini ishonchli himoya qilishni yanada kuchaytirishga, ularni jadal rivojlantirish yo'lida to'siqlarni bartaraf etishga qaratilgan o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida»gi qonun, 2016-yil 25-aprelda qabul qilingan «O'zbekiston Respublikasining ayrim qonun hujjatlariga o'zgartirish va qo'shimchalar kiritish to'g'risida»gi 405-sonli qonun O'zbekiston Respublikasi davlat mustaqilligining yigirma besh yillik bayramiga tayyorgarlik ko'rish va uni o'tkazish to'g'risida»gi farmonlari alohida ahamiyatga egadir.

Yangi tahrirda ishlab chiqilgan «Mehnatni muhofaza qilish to'g'risida»gi qonun Vazirlar Mahkamasi tomonidan tasdiqlangan «Xalqaro Mehnat Tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro konvensiyalarini 2014—2016-yillarda amalga oshirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi qaroriga asosan milliy mehnat qonunchiligiga muvofiq keladigan yangi qonun hujjatini tayyorlash vazifasi qo'yilgan edi. Yangi tahrirdagi ushbu qonun loyihasining 2016-yil 24-25 avgust kuni O'zbekiston Respublikasi Oliy

Majlisi Senatining navbatdagi yalpi majlisida ma'qullanganligi alohida ahamiyatga ega bo'ldi.

Diqqatga sazovor tomoni, yangi tahrirdagi ushbu qonunda oxirgi paytlarda qabul qilingan «Muvofiqlikni baholash to'g'risida»gi, «O'zbekiston Respublikasida nogironlarni ijtimoiy himoya qilish to'g'risida»gi (yangi tahrirda), «Ish beruvchining fuqarolik javobgarligini majburiy sug'urta qilish to'g'risida»gi, «Radiatsiyaviy xavfsizlik to'g'risida»gi, «Xavfli ishlab chiqarish obyektlarining sanoat xavfsizligi to'g'risida»gi, «Texnik jihatdan tartibga solish to'g'risida»gi qonun normalari ham o'z aksini topgan.

## **O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASINING MEHNAT KODEKSIGA KIRITILGAN YANGI NORMALAR**

Mehnat kodeksining 16-moddasiga ko‘ra xodimning asosiy mehnat huquqlari mustahkamlangan. Unga asosan, O‘zbekiston Respublikasi-ning Konstitutsiyasiga muvofiq har bir shaxs mehnat qilish, erkin ish tanlash, haqqoniy mehnat shartlari asosida ishlash va qonunda belgilangan tartibda ishsizlikdan himoyalanih huquqiga ega.

Har bir xodim o‘z mehnati uchun qonun hujjatlarida mehnatga haq to‘lash yagona tarif setkasining birinchi razradi bo‘yicha belgilanganidan oz bo‘lmagan miqdorda haq olish huquqiga ega. Bunday huquq yollanma mehnat munosabatlarida ishtirok etadigan barcha toifalardagi fuqarolarni qamrab oladi. Jumladan, yollanib ishlaydigan shaxslar ham haq to‘lanadigan mehnat ta‘tili olishga haqlidirlar. Muddatlar chegarasi belgilangan ish vaqti belgilash, bir qator kasblar va ishlar uchun ish kunini qisqartirish, har haftalik dam olish, bayram kunlari, shuningdek, haq to‘lanadigan yillik ta‘tillar berish orqali ta‘minlanadigan dam olish kuni beriladi. Xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan sharoitlarda mehnat qilish, kasbga tayyorlash, qayta tayyorlash va malakasini oshirish, ish bilan bog‘liq holda sog‘lig‘iga yoki mol-mulkiga yetkazilgan zararni qoplash ta‘minlanadi. Ularga Kasaba uyushmalariga hamda xodimlar va mehnat jamoalarining manfaatlarini ifoda etuvchi boshqa tashkilotlarga birlashish huquqi beriladi.

Qariganda, mehnat qobiliyatini yo‘qotganda, boquvchisidan judo bo‘lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta‘minot olish, o‘zining mehnat huquqlarini himoya qilish, shu jumladan sud orqali himoya qilish va malakali yuridik yordam olish kafolatlanadi. Xodimlar jamoalarga doir mehnat nizolarida o‘z manfaatlarini quvvatlash huquqiga egadirlar. Bu o‘zgarishlar O‘zbekiston Respublikasining 2013-yil 30-aprelda qabul qilingan 352-sonli qonuni tahririda mustahkamlangan.

Ishsizlik o‘n olti yoshdan to pensiya bilan ta‘minlanish huquqini olishgacha bo‘lgan yoshdagi, haq to‘lanadigan ishga yoki daromad keltiradigan mashg‘ulotga ega bo‘lmagan, ish qidirayotgan va ish taklif etilsa, unga kirishishga tayyor bo‘lgan yoxud kasbga tayyorlash, qayta tayyorlashdan o‘tishga yoki malakasini oshirishga tayyor bo‘lgan

mehnatga layoqatli shaxslar (bundan ta'lim muassasalarida ta'lim olayotganlar mustasno).

Ushbu moddaning birinchi qismida ko'rsatilgan, ishga joylashishda ko'mak olish uchun mahalliy mehnat organlariga murojaat qilgan va ular tomonidan ish qidiruvchi sifatida ro'yxatga olingan shaxslar ishsiz deb e'tirof etiladi. (***O'zbekiston Respublikasining 07.10.2013 y. O'RQ-355-sonli qonunining 60-moddasi***)

Birinchi marta ish qidirayotgan, kasbi (mutaxassisligi) bo'lmagan shaxslar uchun dastlabki kasb tayyorgarligi talab qilmaydigan ish, bunday ishni topib berish imkoniyati bo'lmagan taqdirda, ularning yoki boshqa xususiyatlarini hisobga olgan holda haq to'lanadigan boshqa ish, jumladan vaqtinchalik ish maqbul keladigan ish deb hisoblanadi.

Ishdan va ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan shaxslar uchun ularning kasb tayyorgarligiga mos, yoshi, sog'lig'i holati, mehnat staji va avvalgi mutaxassisligi bo'yicha tajribasini, yangi ish joyining transportda qatnash jihatidan qulayligini inobatga oluvchi ish maqbul keladigan ish deb hisoblanadi.

Mehnat kodeksining 65-moddasi ikkinchi qismida nazarda tutilgan ishsizlik nafaqasini olish davri tugaganidan so'ng kasb (mutaxassisligi) bo'yicha ish topib berish mumkin bo'lmagan taqdirda, ishsiz shaxsning qobiliyati, uning sog'lig'i, oldingi ish tajribasi va uning uchun qulay bo'lgan o'qitish vositalarini inobatga olgan holda kasbini (mutaxassisligini) o'zgartirishni talab qiladigan ish maqbul keladigan ish deb hisoblanishi mumkin. (***O'zbekiston Respublikasining 07.10.2013 y. O'RQ-355-sonli qonuni tahririda Mehnat kodeksining 61-moddasining uchinchi qismi***)

Agar xodimning ishi yashash joyini o'zgartirish bilan bog'liq bo'lsa, taklif etilgan ish doimiy yashash joyidan ancha uzoq bo'lsa va transportda qatnash jihatdan noqulay bo'lsa, ish joyining transportda qatnash jihatdan qulayligi, ya'ni yo'l qo'yilishi mumkin bo'lgan uzoqligi mazkur joydagi jamoat transporti tarmog'ining rivojlanganligi hisobga olingan holda mahalliy davlat hokimiyati organi tomonidan belgilanadi.

Taklif etilgan ishni rad etish, ishsiz shaxsning sog'lig'iga, uning yoshi va boshqa uzrli sabablarga ko'ra mavjud moneliklarga asoslangan bo'lsa, bunday ish maqbul keladigan ish hisoblanishi mumkin emas. (***O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 63-moddasi***)



Ishsizlik nafaqasi ishsiz deb e'tirof etilgan shaxsga u ish qidirayotgan shaxs sifatida mahalliy mehnat organida ro'yxatdan o'tgan kundan e'tiboran tayinlanadi.

Qarmog'ida uchtagacha kishi bo'lgan, 35 yoshga to'lmagan ishsiz erkakka ishsizlik nafaqasi u O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasidan belgilanadigan tartibda haq to'lanadigan jamoat ishlari-da ishtirok etgan taqdirda tayinlanadi.

Ishsiz shaxsning nafaqa olish huquqi u ish qidirayotgan shaxs sifatida ro'yxatdan o'tgan paytdan boshlab kechi bilan o'n birinchi kundan e'tiboran kuchga kiradi. Ishsizlik nafaqasi ko'pi bilan ishdan, ish haqidan (mehnat daromadidan) mahrum bo'lgan yoki uzoq (bir yildan ortiq) tanaffusdan keyin mehnat faoliyatini qayta boshlashga harakat qilayotgan shaxsga o'n ikki oylik davr mobaynida yigirma olti kalendar hafta, ilgari ishlamagan va birinchi marta ish qidirayotgan shaxsga esa o'n uch kalendar hafta mobaynida to'lanadi.

Ishsizlik nafaqasini olish davrida ish qidirishi va har yoki haftada kamida bir marta mahalliy mehnat organiga ishga yoki kasbga tayyorlashga, qayta tayyorlashga, malakasini oshirishga yo'llanma olish uchun murojaat qilishi shart. (*O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 65-moddasi uchinchi qismi*)

Ishsizlik nafaqasining miqdori qonun hujjatlari bilan belgilanadi. Sudyalik lavozimiga saylangan yoki tayinlangani tufayli ishdan ozod qilingan xodimlarga vakolati tugaganidan keyin sudyalik lavozimiga saylanishi yoki tayinlanishiga qadar egallab turgan avvalgi ishi, lavozimi beriladi. Bunday ish, lavozim mavjud bo'lmaganida esa, avvalgisiga teng boshqa ish, lavozim beriladi. (*O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 69<sup>1</sup>-moddasi*)

Mehnat kodeksining 84-moddasiga asosan, ishga qabul qilishda dastlabki sinov masalalari belgilangan. Unga ko'ra, mehnat shartnomasi quyidagi maqsadda dastlabki sinov sharti bilan tuzilishi mumkin, ya'ni xodimning topshirilayotgan ishga layoqatliligini tekshirib ko'rish va xodim mehnat shartnomasida shartlashilgan ishni davom ettirishining maqsadga muvofiqligi haqida bir qarorga kelishini nazarda tutgan holda.

Dastlabki sinovni o'tash haqida mehnat shartnomasida shartlashilgan bo'lishi lozim. Bunday shartlashuv bo'lmagan taqirda xodim dastlabki sinovsiz ishga qabul qilingan deb hisoblanadi.

Homilador, uch yoshga to'lmagan bolasi bor ayollar, korxonalar uchun belgilangan minimal ish joyi (kvota) hisobidan yuborilgan shaxslar, o'rta maxsus, kasb-hunar ta'limi hamda oliy ta'lim muassasalarini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirayotgan bitiruvchilar ishga qabul qilinganda, shuningdek, xodimlar bilan olti oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilib, ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi. *(O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 84-moddasi uchinchi qismi)*

Mehnat to'g'risidagi qonunlar va boshqa normativ hujjatlarda nazarda tutilgan hollarda, xodim ish beruvchidan mehnat shartlarini o'zgartirishni talab qilishga haqlidir. Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi arizasi berilgan kundan e'tiboran uch kundan kechiktirmay ish beruvchi tomonidan ko'rib chiqilishi kerak. Xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish haqidagi talablari rad etilgan taqdirda ish beruvchi unga buning sababini yozma ravishda ma'lum qilishi kerak. Xodimga uning talablarini rad etish sabablarini ma'lum qilmaslik xodimning mehnat shartlarini o'zgartirish rad etilganligi xususida shikoyat qilishi uchun to'siq bo'la olmaydi. *(O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 90-moddasi uchinchi qismi)*

Mehnat shartnomasini bekor qilish ishga qabul qilish vakolatiga ega shaxslar tomonidan amalga oshiriladi va buyruq bilan rasmiylashtiriladi. Oxirgi ish kuni mehnat shartnomasi bekor qilingan kun deb hisoblanadi.

Ish beruvchining buyrug'ida mehnat shartnomasini bekor qilish asoslari Mehnat kodeksining 87, 89, 97, 100, 105, 106-moddalari ta'rifiga yoki mehnat shartnomasini bekor qilishning qo'shimcha asoslarini nazarda tutuvchi boshqa normativ hujjatlar ta'rifiga to'la muvofiq holda yozilib, ushbu kodeksning yoxud boshqa normativ hujjatlarning tegishli moddasi (bandi) asos qilib ko'rsatiladi.

Mehnat shartnomasi xodimning tashabbusi bilan uning kasalligi, nogironligi, yoshga doir pensiyaga chiqishi, oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar o'quv yurti yoxud katta ilmiy xodim-izlanuvchilar institutiga qabul qilinishi va qonun hujjatlariga ko'ra muayyan imtiyoz va afzalliklar beriladigan boshqa sabablar tufayli bekor qilinganda mehnat shartnomasini bekor qilish haqidagi buyruqda ushbu sabablar ko'rsatiladi, *(O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 107-moddasi to'rtinchi qismi)*

Muayyan davr uchun belgilangan mehnat normasi va mehnat vazifalarini to'liq bajargan xodimning oylik ish haqi qonun hujjatlarida mehnatga haq to'lash yagona tarif setkasining birinchi razradi bo'yicha belgilangan miqdordan oz bo'lishi mumkin emas. *(O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 155-moddasining birinchi qismi)*

Bir necha kasbda (lavozimda), o'rindoshlik asosida ishlaganlik uchun xizmat ko'rsatish doirasi kengayganligi, bajariladigan ishlar hajmi ortganligi uchun xodimlarning ish haqi miqdori mehnat shartnomasi taraflari o'rtasidagi kelishuvga ko'ra belgilanadi. *(O'zbekiston Respublikasining 07.10.2013 y. O'RQ,-355-sonli qonuni tahririda Mehnat kodeksining 160-moddasi)*

O'rta maxsus, kasb-hunap ta'limi muassasalarining, shuningdek davlat grantlari bo'yicha ta'lim olgan oliy ta'lim muassasalarining tegishli ta'lim muassasasini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilar bilan mehnat shartnomasi tuzilgan kundan e'tiboran uch yillik muddat o'tganiga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilinganida ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organini xabardor qilishi shart. *(O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 247<sup>1</sup>-moddasi)*

**Ishlab chiqarish yoki pedagogik faoliyatni ilmiy ish bilan birga qo'shib olib borayotgan shaxslarga doktorlik dissertasiyasini yakunlash, darsliklar va o'quv-metodik qo'llanmalar yozish uchun asosiy ish joyida o'rtacha oylik ish haqi va lavozimi saqlangan holda ijodiy ta'tillar beriladi.** *(O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 258-moddasining birinchi qismi)*

Ijodiy ta'tillar berish tartibi va ularning muddatlari qonun hujjatlari bilan belgilab qo'yiladi. Ta'kidlash kerakki, 2015-yil 20-avgustida qabul qilingan 391-sonli qonuniga asosan Mehnat kodeksining 15 va 74-moddalariga tegishli o'zgartish va qo'shimchalar kiritildi. Bu o'zgartishlar O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2015-yil 15-maydagi farmoniga ko'ra xususiy tadbirkorlik va kichik biznesni qo'llab-quvvatlashga qaratilgan.

Mehnat kodeksining 15-moddasi 4-band bilan to'ldirildi. Unga binoan, endilikda Vazirlar Mahkamasi tomonidan belgilangan tartibda xodimlar yollaydigan yakka tartibdagi tadbirkorlar mehnat huquqi subyektlari toifasiga kiritildi. Hozirgi paytda, ya'ni 2016-yil 1-avgust

holatiga ko‘ra, respublikamizda 7 mingdan ortiq fuqaro xususiy tadbirkorlik faoliyatida yollanma mehnat asosida ishlab kelmoqda.

Mehnat kodeksining 74-moddasi 5-bandiga kiritilgan o‘zgartish ham xususiy tadbirkorlar huquqlarini himoya qilishga qaratilgan bo‘lib, unda mehnat shartnomasini tuzish paytida ishga qabul qiluvchining imzosi muhr bilan (muhr mavjud bo‘lgan taqdirda) tasdiqlanadi deb belgilandi.

2016-yil 25-aprelda qabul qilingan 405-sonli qonunga asosan Mehnat kodeksining 80-moddasi 4-band bilan to‘ldirildi. Unga ko‘ra, ishga kirayotgan shaxsning pasporti haqiqiy bo‘lmasa, vaqtincha yoki doimiy propiskada yoxud turgan joyi bo‘yicha hisobda turmasa, ishga qabul qilish rad etilishi mumkinligi belgilab qo‘yildi.

## **O‘ZBEKISTON RESPUBLIKASI TOMONIDAN RATIFIKATSIYA QILINGAN MEHNAT MUNOSABATLARIGA OID XALQARO HUQUQIY HUJJATLAR**

O‘zbekiston Respublikasi Xalqaro Mehnat Tashkilotiga 1992-yil 13-iyulda a’zo bo‘lgan. Hozirgacha bu tashkilotning 13 ta konvensiyasini ratifikatsiya qilindi. 1919-yilda ta’sis etilgan Xalqaro Mehnat Tashkiloti 1946-yildan buyon BMTning maxsus tuzilmasi sifatida faoliyat ko‘rsatib kelmoqda. Hozirgi paytda unga 180 dan ortiq davlat a’zo. Deyarli bir asr davomida faoliyat ko‘rsatib kelayotgan bu nufuzli tashkilot tomonidan 190 dan ortiq konvensiya va 200 dan ortiq tavsiyalar qabul qilingan. Umuman olganda, mamlakatimizda inson, uning huquqlarini ta’minlash bo‘yicha xalqaro miqyosda qabul qilingan qoida va normalarni tan olish, ularni milliy qonunchiligimizga tadqiq etish sohasida salmoqli ishlar olib borilmoqda. Bu ishlar natijasida 60 dan ortiq xalqaro hujjatlar ratifikatsiya qilingan.

Bir qator xalqaro tashkilotlarning xulosalariga ko‘ra, O‘zbekistonda bolalar mehnatining eng og‘ir shakllari, mehnat munosabatlarida ularning qonuniy huquqlarini himoya qilish va bu yo‘nalishda respublikamiz hukumati olib borayotgan faoliyatiga ijobiy baho berildi. Mamlakatimizda fuqarolarning asosiy mehnat huquqlari xalqaro standart mezonlariga to‘g‘ri keladi va bu munosabatlarga oid qator xalqaro huquq normalari milliy qonunchiligimizga implementatsiya qilingan.

Ma’lumki, Birlashgan Millatlar Tashkiloti normativ hujjatlarining mehnatni xalqaro-huquqiy tartibga solishda qo‘shgan asosiy hissasi shundan iboratki, ular inson huquqlarining maketini shakllantirdi. Bu huquqlar har bir rivojlangan mamlakat qonunchiligida aks ettirilishi shart.

1966 -ilgi Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to‘g‘risidagi xalqaro paktda, Xalqaro Mehnat Tashkilotining konvensiya va tavsiyalarida belgilab qo‘yilgan huquqlar insonning mehnat qilish huquqini ta’minlashda o‘ta muhim hisoblanadi. O‘zbekiston Respublikasida xodimlarning asosiy huquqlari mehnat sohasidagi xalqaro huquqiy hujjatlarda e’lon qilingan xalqaro standartlardan kelib chiqadi. Zero, Konstitutsiyamizda umum e’tirof etgan xalqaro huquq normalarining ustuvorligi qayd etilgan. O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasiga muvofiq har bir shaxs mehnat qilish, erkin kasb tanlash, adolatli mehnat sharoitlarida

ishlash va qonunda ko'rsatilgan tartibda ishsizlikdan himoyalaniş huquqiga ega. Yollanib ishlaydiganlar haq to'lanadigan mehnat ta'tili olishga haqlidirlar. Barcha fuqarolar bir xil huquq va erkinliklarga ega bo'lib, jinsi, irqi, millati, tili, dini, ijtimoiy kelib chiqishi, e'tiqodi, shaxsi va ijtimoiy mavqeidan qat'i nazar, qonun oldida tengdirlar.

Mehnat qonunchiligida xodimlarning asosiy huquqlari aniq ko'rsatib berilgan bo'lib, bir qator holatlarda ular xalqaro standartlarga nisbatan birmuncha imtiyozli xususiyatga ega. Jumladan, xodim mehnatiga Yagona tarif setkasining birinchi razradi bo'yicha qonunda o'rnatilganidan kam bo'lmagan miqdorda haq olish huquqi eng kam ish haqiga oid xalqaro qoidalarga mos keladi. Ushbu huquq yollanib ishlaydigan xodimlarning barcha guruhlarini qamrab olgan. Eng kam ish haqini belgilab berish hamda vaqti-vaqti bilan uni qayta ko'rib chiqishga imkon beradigan maxsus tartib yaratilgan.

Xavfsizlik va gigiyena talablariga javob beradigan sharoitlarida mehnat qilish huquqi ushbu sohada maqsadli milliy davlat siyosati o'tkazilishi orqali ta'minlanadi. Fuqarolarning kasbiy tayyorgarligi, qayta tayyorlanishi va malaka oshirishi kasb ta'limi tizimi orqali amalga oshiriladi. Ushbu tizim yoshlar va kattalarning butun hayotlari mobaynida, iqtisodiyot sektorlarida, iqtisodiy faoliyatning barcha sohaları va malaka hamda mas'uliyat darajalarida kasbiy tayyorgarlikka bo'lgan ehtiyojlarni qondirish talabiga javob beradi. Amaldagi mehnat qonunchiligiga asosan, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi kasaba uyushmasi qo'mitasining roziligi olingandagina ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilinishi mumkinligi belgilangan.

Xodimning sog'lig'i yoki mulkiga xizmat vazifalarini bajarish chog'ida yetkazilgan zararni qoplash huquqi ish beruvchining majburiyati sifatida qonunchilikda mustahkamlab qo'yildi.

Har kim qariganda, mehnat layoqatini yo'qotganda, boquvchisidan judo bo'lganda va qonunda nazarda tutilgan boshqa hollarda ijtimoiy ta'minot olish huquqi, Xalqaro Mehnat Tashkilotining «Ijtimoiy ta'minotning minimal normalari to'g'risida»gi 102-sonli konvensiyasida nazarda tutilganidek, xodimlarni davlat tomonidan majburiy tartibda ijtimoiy sug'urtalash orqali amalga oshiriladi.

Dam olish huquqi ish vaqti muddatini chegaralash, har haftalik dam olish kunlari va har yillik mehnat ta'tillari berish orqali ta'minlanadi. O'zbekiston Respublikasi Xalqaro Mehnat tashkilotining «Hafta davvo-

midagi ish vaqtini 40 soatgacha qisqartirish to'g'risida»gi 47-sonli konvensiyasini ratifikatsiya qildi. Bu bilan mehnatkashlarning turmush darajasi pasayib ketmasligini ta'minlagan holda, xodimlar ish vaqtining normal muddati **haftasiga qirq soatdan ortiq bo'lishi mumkin emasligi** prinsipini ma'qulladi.

Ayni paytda, O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi, Savdo-sanoat palatasi va Kasaba uyushmalari federatsiyasining kengashi o'rtasida tuzilgan bosh kelishuvga muvofiq 85 ta tarmoq kelishuvi, 14 ta hududiy kelishuv amal qilmoqda. Bevosita korxonalar va tashkilotlarda esa 98 mingga yaqin jamoa shartnomalari tuzilgan. Bu esa kasaba uyushmasi a'zolari mehnatidan foydalanuvchi yuridik shaxslarning 96,3 foizini tashkil qiladi.

Jamoa shartnomasi xodimlarning mehnat huquqlari amalga oshirilishini, xodimning mutaxassisligi, malakasi va mehnat shartnomasiga muvofiq to'liq bandligi kafolatlanishini, ish beruvchining O'zbekiston Respublikasi ratifikatsiya qilgan Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalarini so'zsiz bajarishini, xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishdan oldin Kasaba uyushmasi qo'mitasining roziligi olinishini, shtatlar qisqartirilganda ularga beriladigan qo'shimcha kafolatlarni, ish vaqti va dam olish vaqti normativlarining nazorat qilinishini, eng kam ish haqi standartlari, kafolatli va kompensatsiya tarzidagi to'lovlar hamda ish haqining o'z vaqtida to'lanishini, ish beruvchi va mehnat jamoasining manfaatlariga xizmat qiluvchi vazifalarni bajarish davrida xodimga beriladigan kafolatlarni, xavfsiz va qulay mehnat sharoitlarida ishlashni, xizmat vazifalarini bajarish vaqtida ko'rilgan zararni qoplash huquqlarini, imkoniyatlari cheklangan shaxslar, yoshlar, ayollar va oilaviy muammolari mavjud shaxslar uchun ijtimoiy kafolatlar, xodimlarga beriladigan imtiyozlarni ta'minlashning muhim vositasiga aylandi.

Amaldagi mehnat qonunchiligini takomillashtirishga qaratilgan islohotlar, shubhasiz, O'zbekiston Respublikasi tomonidan 2008-yilda Xalqaro Mehnat Tashkilotining ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risidagi 138-sonli (1973-yil) hamda Bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash va tugatishga doir shoshilinch choralar to'g'risidagi 182-sonli (1999-yil) konvensiyalarining ratifikatsiya qilinishi bilan bog'liq bo'lib, mazkur standartlarni respublikamiz qonun hujjatlariga implementatsiya qilishga yo'naltirildi.

Aslida, Ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh to'g'risidagi konvensiya uni ratifikatsiya qilgan davlatlarda bolalar mehnatining bata-mom bekor qilinishini ta'minlashga qaratilgan bo'lib, unda ishga qabul qilish uchun eng kichik yoshni o'smirlarning to'la jismoniy va aqliy rivojlanish darajasiga mos keladigan yoshgacha bosqichma-bosqich oshirishga yo'naltirilgan milliy siyosatni amalga oshirish majburiyati yuklatilgan, davlat hududida ishga qabul qilish uchun eng kichik yosh majburiy maktab ta'limini tugallash uchun zarur bo'lgan yoshdan kam bo'lmasligi kerakligi va har qanday holda o'n besh yoshdan kichik bo'lmasligi belgilangan.

Konvensiya qoidalariga binoan o'z xususiyati yoki amalga oshirilish sharoitiga ko'ra o'smirning sog'lig'i, xavfsizligi yoki ma'naviyatiga ziyon yetkazishi mumkin bo'lgan har qanday ishga yoki yollanma ishga qabul qilish uchun belgilangan eng kichik yosh 18 yoshdan kichik bo'lmasligi kerak.

Konvensiya qoidalari hech bo'lmaganida quyidagi sohalarda qo'llanilishi lozim, shaxta va karyerlar, ishlov berish sanoati, qurilish, elektr, gaz, suv ta'minoti, sanitariya-texnik, transport, omborlar va aloqa xizmatlarida, korxonalar, tijorat maqsadlari uchun mahsulot ishlab chiqaradigan boshqa qishloq xo'jaligi korxonalaridagi ishlarda, ammo mahalliy iste'mol uchun mahsulot ishlab chiqaradigan, doimiy ravishda yollanma mehnatkashlardan foydalanmaydigan kichik xo'jaliklar bundan mustasno hisoblanadi.

Milliy qonun hujjatlariga asosan, kamida 15 yoshda bo'lgan, lekin majburiy o'rta maktab ta'limini tugallamagan shaxslarga, quyidagi talablarga rioya etish sharti bilan, ya'ni ularning sog'lig'i va rivojlanishi uchun zararli bo'lmasa, maktabga qatnashiga, ularning vakolatli hokimiyat organlari tomonidan tasdiqlangan kasbga yo'naltirish yoki kasbiy tayyorgarlik dasturlarida ishtirok etishlariga yoki ularning olgan o'quv mashg'ulotlaridan foydalanish layoqatiga zarar yetkazmaydigan bo'lsa, ularning doimiy yoki mavsumiy tartibda yollanib ishlashiga ruxsat berilishi mumkin.

Ushbu konvensiyaning mantiqiy davomi hisoblangan Bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash va tugatishga doir shoshilinch choralar to'g'risidagi konvensiya esa uni ratifikatsiya qilgan davlatlarga bolalar mehnatining og'ir shakllarini taqiqlash va tugatishni ta'minlovchi samarali chora-tadbirlar ko'rish majburiyatini yuklaydi.



Konvensiya maqsadlari uchun «bola» atamasi 18 yoshgacha boʻlgan barcha shaxslarga qoʻllaniladi, yaʼni bajarish xususiyatlari yoki sharoitiga koʻra bolalar sogʻligʻi, xavfsizligi va maʼnaviyatiga ziyon yetkazishi mumkin boʻlgan ishlar nazarda tutiladi. Bunday ish turlari milliy qonun hujjatlari bilan yoki vakolatli hokimiyat organi tomonidan belgilanadi, muntazam tahlil qilib boriladi va zaruratga qarab mehnatkashlar va ish beruvchilarning tegishli tashkilotlari bilan maslahatlashib, qayta koʻrib chiqiladi. Konvensiya, uni hayotga tatbiq etadigan qoidalar qoʻllanilishi ustidan nazoratni yuritish uchun tegishli mexanizmlarni yaratish orqali amalga oshirilishi lozim.

Oʻzbekiston Respublikasi oʻzining xalqaro majburiyatlariga sodiqligini eʼtirof etib, sohaga oid milliy qonunchilikni takomillashtirish yoʻlidan bormoqda. Xususan, «Bola huquqlari kafolatlari toʻgʻrisida», «Odam savdosiga qarshi kurashish toʻgʻrisida», «Voyaga yetmaganlar oʻrtasida nazoratsizlik va huquqbuzarliklarning profilaktikasi toʻgʻrisida», «Oilaviy tadbirkorlik toʻgʻrisida», shuningdek Mehnat kodeksiga va «Aholining ish bilan bandligi toʻgʻrisida»gi qonunga oʻzgartish va qoʻshimchalar kiritish, shu jumladan, umumtaʼlim muassasalarining bitiruvchilarini, odam savdosi jabrdiydalarini, mehnat bozorida teng raqobat sharoitiga ega boʻlmagan boshqa shaxslarni ishga joylashtirish boʻyicha qoʻshimcha kafolatlarni berish toʻgʻrisida qonunlar qabul qilindi. Hozirgi paytda, «Mehnat muhofazasi toʻgʻrisida»gi qonun yangi tahrirda ishlab chiqilmoqda.

Mehnat kodeksida ishga qabul qilish uchun minimal yosh 16 yosh qilib belgilab qoʻyilgan. Istisnoli hollardagina 15 yoshga toʻlganidan keyin ota-onasidan birining yoki ota-onasining oʻrnini bosuvchi shaxslardan birining yozma roziligi bilan ishga qabul qilishga yoʻl quyiladi. Ish beruvchilar 18 yoshga toʻlmagan ishlovchi yoshlarga ishni oʻqish bilan qoʻshib olib borishlari, mehnat qilishlari va dam olishlari uchun imtiyozli sharoitlar yaratishlari uchun tegishli choralar koʻrishlari, yaʼni mehnatni muhofaza qilish, jumladan, xatarli ishlarga jalb qilmaslik maqsadida qatʼiy meʼyorlar belgilangan.

Oʻzbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi tomonidan 2012-yil 26-martdagi «Oʻzbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan zoʻrlab ishlatish yoki majburiy mehnat toʻgʻrisidagi konvensiyani hamda bolalar mehnatining ogʻir shakllarini taqiqlash va tugatishga doir shoshilinch choralar toʻgʻrisidagi konvensiyani 2012—2013- yillarda

amalga oshirish bo'yicha qo'shimcha chora-tadbirlar haqida»gi 82-sonli hamda 2014-yil 27-maydagi «Xalqaro Mehnat Tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalarini 2014—2016- yillarda amalga oshirishga doir qo'shimcha chora-tadbirlar to'g'risida»gi 132-sonli qarorlari qabul qilinib, sohada davlat organlari va nodavlat notijorat tashkilotlari hamkorligida amalga oshiriladigan kompleks chora-tadbirlar majmui tasdiqlandi.

Bolalar mehnatining og'ir shakllariga yo'l qo'ymaslik bo'yicha davlat institutlarining tizimi vujudga keltirildi. Chunonchi, hozirda O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasi huzurida voyaga yetmaganlar bilan ishlash bo'yicha maxsus komissiya O'zbekiston Respublikasi Bosh prokurori boshchiligida faoliyat ko'rsatmoqda. Bolalarning jamiyatdagi ahvoriga doir barcha masalalar, jumladan bolalar mehnatining og'ir shakllariga yo'l qo'ymaslik masalalari ushbu komissiya vakolatiga kiritildi.

Hozirda O'zbekiston Respublikasi Mehnat vazirligi tizimida mehnat bo'yicha huquqiy inspeksiyalar va mehnatni muhofaza qilish bo'yicha inspeksiyalar samarali faoliyat ko'rsatmoqda. Ular tomonidan mehnat qonunchiligi buzilmasligi ustidan davlat nazorati amalga oshirilib, Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 24-martdagi qarori bilan Xalqaro Mehnat Tashkilotining O'zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan konvensiyalarini bajarish yuzasidan axborot taqdim etuvchi idoralararo ishchi guruhi tashkil etilgan.

Birlashgan Millatlar Tashkiloti konvensiyalarining rasmiy matnlari ingliz, arab, ispan, xitoy, rus va fransuz tillarida, Xalqaro Mehnat Tashkiloti konvensiyalarining rasmiy matni esa asosan ingliz va fransuz tillarida qabul qilinadi. Shu sababli, ularning matnlari mutaxassislar tomonidan norasmiy tarjima qilinadi va yuridik adabiyotlarda foydalaniladi.

Bajarish xususiyatlari yoki sharoitiga ko'ra bolalar sog'lig'i, xavfsizligi va ma'naviyatiga ziyon yetkazishi mumkin bo'lgan ishlar (bunday ish turlari milliy qonun hujjatlari bilan yoki vakolatli hokimiyat organi tomonidan belgilanadi) muntazam tahlil qilib boriladi va zaruratga qarab mehnatkashlar va ish beruvchilarning tegishli tashkilotlari bilan maslahatlashgan holda qayta ko'rib chiqiladi. Konvensiya uni hayotga tatbiq etadigan qoidalar qo'llanilishini nazorat qilish uchun tegishli mexanizmlar yaratish orqali bajarilishi lozim.

Hozirgi kunda O‘zbekiston Respublikasining Mehnat vazirligi tizimida mehnat qonunchiligi buzilmasligi ustidan davlat nazoratini amalga oshiruvchi mehnat bo‘yicha huquqiy inspeksiyalar va mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha inspeksiyalar samarali faoliyat ko‘rsatmoqda. Vazirlar Mahkamasining 2011-yil 24-martdagi qarori bilan Xalqaro Mehnat Tashkilotining O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikasiya qilingan konvensiyalarini bajarish yuzasidan axborot taqdim etuvchi idoralararo ishchi guruh ham tashkil etilgan bo‘lib, hozirgi vaqtda o‘z faoliyatini doimiy ravishda davom ettirmoqda.

## XULOSA

Muxtasar qilib aytganda, mamlakatimizda mehnat munosabatlari sohasida aholini ijtimoiy qo‘llab-quvvatlash, bandlik masalalarini huquqiy tartibga solish, ayniqsa yoshlar, ayollar, nogironlar bandligini yetarli darajada ta‘minlash, ularga munosib mehnat sharoitlari yaratish, fuqarolarning ijtimoiy-iqtisodiy huquqlarini himoya qilish bo‘yicha alohida yo‘nalishdagi ishlar amaldagi qonunlar, O‘zbekiston Respublikasi Prezidentining farmonlari, Vazirlar Mahkamasining qarorlari asosida sobitqadamlik bilan olib borilmoqda.

O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti Islom Karimovning mustaqillikning ilk yillaridan hozirgi davrgacha chop etilgan asarlarida siyosiy-iqtisodiy, xalqaro ishlar, tashqi siyosat va barcha boshqa sohalar bo‘yicha berilgan tegishli fikr-mulohazalari, talab va tavsiyalari tegishli davlat dasturlari, qonunlar va farmonlar asosida tadrijiy ravishda amalga oshirilmoqda.

Ta‘kidlash kerakki, mehnat huquqi boshqa huquq sohalari singari doimiy rivojlanishda bo‘ladi. Shu sababli, mehnat qonunchiligi normalarining zamon talablariga javob beradigan tarzda takomillashtirib borilishi dinamik xususiyatga ega jarayondir.

Shu o‘rinda, Vazirlar Mahkamasi tomonidan 2014-yil 27-mayda qabul qilingan 132-sonli qarorga asosan mehnatga oid xalqaro huquq normalarini milliy qonunchiligimizga implementatsiya qilish yuzasidan kompleks chora-tadbirlar belgilanganligi, shubhasiz, yaqin kelajakda ijobiy natijalarini beradi.

Albatta, bu yo‘nalishda amalga oshirilishi va hal qilinishi lozim bo‘lgan bir qator masalalar orasida quyidagilar alohida e‘tiborga molikdir:

– ishlab chiqarishni modernizatsiyalash, texnologik jihatdan rekonstruksiya qilish va mavjud shart-sharoitlarni yaxshilash, texnika xavfsizligi, shuningdek mehnatni muhofaza qilish bo‘yicha zamonaviy talablar joriy etilishini inobatga olgan holda, 18 yoshdan kichik bo‘lgan shaxslar mehnatidan foydalanish taqiqlanadigan, ular uchun mehnat sharoitlari noqulay bo‘lgan amaldagi ishlar ro‘yxatini unifikatsiya qilish;

– kasb-hunar kollejlari, ta‘lim muassasalari bitiruvchilarining korxonalariga oldindan biriktirib qo‘yilishini doimiy ravishda tashkil qilish;

– 2014 — 2016-yillarda O‘zbekiston Respublikasining «Munosib mehnat bo‘yicha davlat dasturi»da belgilangan tadbirlar ijrosini ta’minlash borasida vakolatli davlat organlari tomonidan tegishli nazorat ishlarini amalga oshirish.

Yuqorida qayd etilganlardan kelib chiqib, mehnat qonunchiligi va mehnat munosabatlarini zamon talablari va jahon standartlariga muvofiqlashtirish alohida ahamiyatga ega.

## ADABIYOTLAR

O‘zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. – T.: O‘zbekiston, 2014. – 48 b.

*Karimov I. A.* O‘zbekiston: milliy istiqlol, iqtisod, siyosat, mafkura. T. 1. – T.: O‘zbekiston, 1996. – 364 b.

*Karimov I. A.* Inson, uning huquq va erkinliklari hamda manfaatlari – eng oliy qadriyat // Xalq so‘zi. – 2014. – 8 dek.

*Karimov I. A.* O‘zbekiston Respublikasi Prezidenti O‘zbekiston Respublikasi Oliy Majlisi Qonunchilik palatasi va Senatining 2015 yil 23 yanvardagi qo‘shma majlisidagi ma‘ruzasi // Xalq so‘zi. – 2015. – 24 yanv.

*Inoyatov A. A.* O‘zbekiston Respublikasining mehnat huquqi: Darslik. – T.: Iqtisodiyot va huquq uyi, 2002. – 384 b.

*Ikramov SH. T.* Asosiy maqsadimiz – ona yurtimiz baxt iqboli va buyuk kelajagi yo‘lida xizmat qiladigan yetuk kadrlar tayyorlash // O‘zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasining axborotnomasi. – 2016. – № 1. – B. 3-7.

*Raxmankulov X. R., Gulyamov S. S.* Korporativnoye pravo: Uchebnik. – T.: TGYUI, 2004. – 707 s.

*Matmurotov B.* Qonunlarni ijrochilarga va aholiga yetkazish, bu boradagi milliy tajribani takomillashtirish masalalari // Huquq va burch. – 2015. – № 11. – B. 7-11.

*Usmanova M.* Ijtimoiy ta‘minot: unga oid xalqaro hujjatlar // Huquq va burch. – 2014. – № 11. – B. 57-59.

*Sattorova G.* Xalqaro mehnat standartlari va O‘zbekiston qonunchiligi // Huquq va burch. – 2014. – № 7. – B. 30-32.

Korporativ boshqaruv kodeksi // Xalq so‘zi. – 2015. – 11 mart.

## MUNDARIJA

Kirish.....	3
Mehnat munosabatlariga oid qonun hujjatlariga kiritilgan yangi normalar .....	5
O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksiga kiritilgan yangi normalar .....	15
Mehnat huquqiga oid O‘zbekiston Respublikasi tomonidan ratifikatsiya qilingan xalqaro hujjatlar .....	21
Xulosa .....	28
Adabiyotlar ro‘yxati.....	30

**Vali Ergashevich Umaraliyev,**

*yuridik fanlar nomzodi, dotsent*

**MEHNAT QONUNCHILIGIGA KIRITILGAN  
YANGI HUQUQIY NORMALAR**

*O'QUV QO'LLANMA*

*Muharrir M. E. Sultonova*  
*Texnik muharrir D. R. Djalilov*

---

Bosishga ruxsat etildi 26.08.2016. Nashriyot hisob tabag'ı 3,0.  
Adadi 30 nusxa. Buyurtma № Bahosi shartnoma asosida

---

O'zbekiston Respublikasi IIV Akademiyasi,  
100197, Toshkent sh., Intizor ko'chasi, 68.