**ГЛОССАРИЙ**

* **Меҳнат шартномаси** - ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишув.
* **БОШҚА ИШ ЖОЙИГА ЎТКАЗИШ.** Меҳнат шартномаси шартлари жиддий тарзда ўзгартирилмагани холда ходимни бир корхона, Муассаса, ташкилот худуди доирасида бошқа жойга ўтказиш Б.и.Ж.Ў. ходимнинг розилигисиз, иш берувчи фармоишига кўра амалга оширилади ва бу холат ходим учун мажбурий саналади (М.К. нинг 91- моддаси)
* **Йиллик меҳнат таътиллари -**барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда бериладиган дам олиш вақти.(15 иш кунидан кам бўлмаган муддат билан)
* **Дам олиш вақти —** ходим меҳнат вазифаларини бажаришдан ҳоли бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир.
* **БЕКОР ТУРИБ ҚОЛИШ** – Ходимнинг айби билан ёки ишлаб чиқаришга оид объектив сабабларга кўра (энергия таъминотидаги узилиш, хом Аше йўқлиги ва бошқалар) ишнинг вақтинча тўхтаб қолиши. Ходимнинг айби билан бекор туриб қолиш меҳнат интизомини қўпол тарзда бузулиши деб баҳоланади. Иш берувчининг айби билан бекор туриб қолинганида агарда ходим бу хақида ўзи бевосита раҳбарига хабар берган бўлса унга ўртача иш хақи тўланади. Бекор туриб қолган ходимлар белгиланган тартибда бошқа ишга кўчирилишлари ёки жалб этилишлари мумкин.
* **Иш вақти –** мехнат шартномаси ёки иш графиги ёхуд жамоа шартномасида кўрсатилган ҳамда ходим иш билан банд бўлиши лозим бўлган вақт.
* **ВАҚТИНЧА МЕҲНАТГА ҚОБИЛИЯТСИЗЛИК -** Ходимнинг касаллиги, бемор оила аъзосини парваришлаши ва х/каза назарда тутилган вазифаларни бажарилиши имкониятидан вақтинча махрум бўлиб қолиши вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик тиббий даволаш муассасасининг билан тасдиқланади. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик варақасини бериши ва вақтинча меҳнатга қобилиятсизликни тиббий экиспертиза қилиш тартибига қонун хужжатларида белгиланган махсус назарда тутилган холлардан ташқари вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тайинланади ва тўланади.
* **ВАҚТИНЧА МЕҲНАТГА ҚОБИЛИЯТСИЗЛИК НАФАҚАСИ-** Давлат тиббий-даволаш, тиббий профилактика муассасалари томонидан вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик деб топилган ва вақтинча қобилиятсизлик варақси берилган ходимларга давлат ижтимоий суғуртаси хисобидан тайинланадиган ва тўланадиган нафақа. Унингмиқдри ходим иш стажи хажмига, вақтинча меҳнатга лаёқатсизлик юз бериши сабабларига ва бошқа объектив холатларга боғлиқ бўлиб, ходим ўртача иш хақининг 50 фойизидан 100 фойизгача бўлиши мумкин. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси тайинлаш, унинг миқдорини белгилаш корхоналардаги Давлат ижтимоий суғуртаси комиссиялари томонидан қонун хужжатларига асосан амалга оширилади. Вақтинча ўринбосарлик. Қ. вазифани ўташ.
* **БЕШ КУНЛИК ИШ ҲАФТАСИ.** Ходимлар учун белгиланган иш хафтаси турларидан бири. беш кун иш ва узлуксиз икки кун дам олишга ажратилади. (Меҳнат кодексининг120-м.). Корхонада иш берувчи ва ходимлар вакиллик органи ўзаро келишуви билан жорий этилади ва ички меҳнат тартиби қоидаларида мустахкамлаб қўйилади. Ходимларни хафталик дам олиш кунларида ишга жалб этишга алоҳида холлардан ташқари йўл қўйилмайди (Қ: “Дам олиш кунларида ишга жалб этиш”.).

**БИЛВОСИТА ИШБАЙ ХАҚ.** Ходим бажарадиган ишнинг миқдор ва сифат жихатдан боҳолаш қийин бўлган холларда ёрдамчи касбларда ишловчи ходимларга (масс. корхонани электрон монтёри чилангари ва х.к.з.) асосий ходимларга тўланадиган ишбай иш хақига қараб ёки корхонага умумий иш натижаларига кўра тўланадиган иш хақи Қ: меҳнатга хақ тўлаш.

**БОҚУВЧИСИНИ ЙЎҚОТГАНЛИК ПЕНСИЯСИ.** турмуш кечиришнинг асосий манбаи саналувчи боқувчи шахс вафот этганлиги туфайли унинг қарамоғида ва таъминотида бўлиб келган меҳнатга яроқсиз шахсларга тайинланадиган ва тўланадиган пенсия тури. Боқувчи шахс касб касалиги ёки ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ходисалар туфайли вафот этганида мархумнинг қарамоғидаги шахсларга меҳнат стажидан қаътий назар пенсия тайинланаверади. турмушдаги (маиший) жарохат ёки умумий касалликлардан вафот этган боқувчи қарамоғида бўлиб келган оила аъзоларига мархум боқувчиси қонунда белгиланган иш стажига (ёшга мутаносиб) эга бўлганида тўлиқ пенсия тайинланади. Бундай пенсия тўлиқсиз меҳнат стажи билан ҳам тайинланиши мумкин. Боқувчисини йўқотганлик пенсияси тайинлаш асослари ва шартлари, пенсия олишга хақли бўлган меҳнатга яроқсиз шахслар доираси, имтиёзли шартларда пенсия тайинланиши масалалари қонунда ва бошқа қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилади .

* **БОЛАЛАР ВА ЎСМИРЛАР МЕҲНАТИ -** Мамлакатимизда балалар (14 ёшгача фуқаролар) меҳнатидан фойдаланиш тақиқланади 14 ёшдан 15 ёшгача бўлганлар фақат асосий машғулоти ўқишдан бўшт пайтлардагина ишлашлари мумкин. 14 ёшдан 18 ёшгача бўлган ўсмирлар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланган ишлар, касблар, вазифалар рўйхати Ўсмирлар (14-18 ёшлилар) ёшгача бўлган ўсмирлар меҳнатидан фойдаланиши тақиқланган ишлар, касблар, вазифалари рўйхати қонун хужжатлари билан белгиланган. Ўсмирлар (14-18 ёшлар) меҳнатни мухофаза қилишнинг жиддий қўшимча чоралари кўзда тутилган. Уларга иш хақи қисқартирилмагани холда қисқартирилган иш вақти, узайтирилган меҳнат таътили ва бошқа имтиёзлар берилади. Ўсмирлар меҳнатидан фойдаланиши қоидаларини бузганлик учун ҳуқуқий жавобгарлик юз бериши кўзда тутилган.
* **ЖИСМОНИЙ ШАХСЛАРНИНГ ЖАМИ ЙИЛЛИК ДАРОМАДИ –** Жисмоний шахсларнинг жами йиллик даромадлари – меҳнатга ҳаҳ тўлаш шаклида олинадиган даромадлар, жисмоний шахсларнинг мулкий даромадлари, тадбиркорларнинг ўз фаолиятидан келадиган ялпи даромадлари ҳамда фуҳароларнинг олиши лозим бўлган (олган) ёки текинга олган пул ёхуд бошқа маблағларидан ташкил топади.
* **ИЖОДИЙ ТАЪТИЛ.** Корхона ва ташкилотларда меҳнат шартномаси асосида ишловчи ходимларга бериладиган ижтимоий таътилларнинг бир тури. Ижодий таътиллар ижодий фаолиятни давом эттириш ва муайян ижодий фаолиятни охирига етказиш мақсадида берилади (МК нинг 149-моддаси). МК нинг 258-моддасига кўра: “Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга номзодлик ёки докторлик диссертацияларини якунлаш, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш хақи ва лавозими сақланган холда ижодий таътиллар берилади”. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Махкамасининг 1997 йил 11 мартдаги «Ўзбекистон Республикаси Меҳнат Кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив хужжатларни тасдиқлаш тўғрисида» ги 133-сонли Қарори 7-иловасида “Ижодий таътилар бериш тартиби” назарда тутилган. Ушбу “Тартиб” га кўра: фан номзоди илмий даражасини олишлик учун диссертация тайёрлаш ва ҳимоя қилиш, дарслик ёки ўқув қўланмалари ёзиш учун уч ойгача, фан доктори илмий дараасини олишлик учун диссертация тайёрлаш ва ҳимоя қилишлик учун олти ойгача муддатга Илмий Кенгаш қарори асосида ташкилот рахбари буйруғи билан ижодий таътил берилиши мумкин. Бундай таътилдан фойдаланиш ва бу хақда хисобот бериш тартиби қонун хужжатларида назарда тутилган.
* **ДАМ ОЛИШ ҲУҚУҚИ --** Ёлланиб ишловчи ходимларга берилган ижтимоий-иқтисодий ҳуқуқлардан (Конституциянинг 38-моддаси) дам олиш ҳуқуқи ва уни амалга оширилиши меҳнат кодекс ива бошқа қонун хужжатлари билан кафолатланади. Ходимларнинг дам олиш ҳуқуқи бузилиши жавобгарликга сабаб бўлади
* **Д.о.ҳ.** — инсоннинг Конституцияларда мустаҳкамланадиган асосий меҳнат (кенгроқ маънода - иқтисодий) ҳуқуқларидан бири. Одатда бу ҳуқуқнинг мазмуни иш куни давомийлигини (одатда 8 соат) чеклаш, дам олиш ва байрам кунларини белгилаш, ҳар йилги ҳақ тўланадиган меҳнат таътилини конституциявий ёки қонуний белгилашдан иборат бўлади. Қатор конституциялар юқорида айтиб ўтилган қоидалар фақат меҳнат шартномаси (контракт) бўйича ишлаётган шахсларга жорий этилишини қайд этади. Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 38-моддасида фуқароларнинг дам олиш ҳуқуқи мустаҳкамланган.
* **ДАСТЛАБКИ СИНОВ--** Ходимни ишга қабул қилиш чоғида топширилаётган меҳнат вазифаларини эплай олишига нечоғлик лайоқатлик эканлигини аниқлаш мақсадида ходимни текшириш усули. Дастлабки синов меҳнат шартномасига унинг қўшимча шарти сифатида киритилади ва бу хақида ишга қабул қилиш буйруқда ҳам қайд этилади. Дастлабки синов фақат ишга кираётган шахснинг розилиги билан қўлланиши мумкин.Хомиладор ёки уч ёшгача етмаган аёллар 6 ойдан ишга қабул қилинаётгани ва меҳнат бўлимлари томонидан квоталанган иш жойига юборилганларга нисбтан дастлабки синов қўлланилмайди. Дастлабки синов натижалари иш берувчи томонидан холис баҳоланади ва ундан ўта олмаган ходим Билан меҳнат шартномаси бекор қилинди. Бундан норози ходим ўзининг Ушбу асос билан ишдан бўшатилганлиги устидан судга шикоят қилиши мумкин.
* **ЖАМОА ШАРТНОМАСИ** - ижтимоий мехнат муносабатларини тартибга солувчи хуқуқий хужжат тушунилади.
* **ЖАМОАГА ДОИР МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ (зиддиятлар)** – бу иш берувчи (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар жамоалари (ходимларнинг вакиллик органлари) ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиқадиган келишмовчиликлар. Жамоага доир меҳнат низолари суд тартибида ёки қонун хужжатларида белгиланган ўзга тартибда кўриб ҳал этилади.
* **ИЧКИ МЕҲНАТ ТАРТИБИНИНГ НАМУНАВИЙ ҚОИДАЛАРИ**. Ўзбекистон Республикасида ишлаб чиқариш корхона ва ташкилотларидаги ходимларнинг биргаликдаги меҳнат фаолиятини, ходимлар хамда иш берувчиларнинг асосий хуқуқлари хамда мажбуриятларини тартибга солувчи норматив-хуқуқий хужжат. “Идоравий мансублиги, мулкчилик шакли ва хўжалик юритиш шаклидан қатъий назар корхона, муассаса, ташкилотлар учун ички меҳнат тартибининг Намунавий қоидалари” Ўзбекистон Республикаси Меҳнат вазирлиги томонидан Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши хамда Товар ишлаб чиқарувчилар ва тадбиркорлар палатаси билан келишилган холда 1999 йил 4 майда тасдиқланган (Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлигида 1999 йил 14 июнда 746-сон билан рўйхатга олинган). Хар бир корхона ва ташкилот ушбу Намунавий қоидалар асосида ўз “Ички меҳнат тартиби қоидалари”ни ишлаб чиқади ва у корхона касаба уюшмаси қўмитаси билан келишилгани холда корхона рахбари томонидан тасдиқлангач кучга киради. Ундаги норма ва қоидалар мазкур корхонада мехнат қилаётган барча жамоа аъзоларига бажариш учун мажбурий бўлиб, уни бузилиши интизомий ёки бошқа жавобгарлик юз беришига сабаб бўлади. Корхонанинг ички меҳнат тартиби Қоидасида ходимларнинг ва иш берувчиларнинг хуқуқлари хамда мажбуриятлари белгилаб қўйилади. Ички меҳнат тартиби Қоидаларида корхонада ходимлар билан меҳнат шартномаси тузиш, уни ўзгартириш, бекор қилиш тартиблари, ўзига хос хусусиятлари назарда тутилади. Корхонада меҳнат интизомини таъминлаш усуллари, воситалари хамда шакллари, интизомий жавобгарлик масалалари, иш вақти ва дам олиш вақти, иш вақти режими, меҳнат низоларини кўриш хамда ҳал қилиш тартиблари ўрнатилади. Халқ хўжалигининг айрим тармоқларида, айрим касб ва вазифаларда ишловчи ходимлар учун (масалан, авиадиспетчерлар, тоғ-кон қутқарув ишлари, темир йўл транспорти ходимлари ва бошқалар) давлат хизматчиларининг баъзи тоифалари учун Интизом уставлари жорий этилган бўлиб, улар Ички меҳнат тартибининг ўзига хос қоидалари хамда махсус интизомий жавобгарлик тартибларини жорий этади
* **ИШ (МЕҲНАТ) ҲАҚИДАН УШЛАБ ҚОЛИШ –** Ходимларнинг иш ҳақларини ассосиз ушлаб қолишлардан муҳофаза қилиш мақсадида, иш ҳвқидан ушлаб қолишга фақатгина бевосита қонунчилик билан белгиланган ҳоллардагина йўл қўйилади. Умумий қоидага кўра, ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса, - суднинг қарорига асосан меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин. Қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади: Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш учун; суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун; иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган аванснинг ушлаб қолинишини асоссиз ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади; ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, - таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун. Ана шу кунлар учун ҳақ меҳнат шартномаси Меҳнат кодекси 89-моддасининг тўртинчи қисмида, 100-моддаси иккинчи қисмининг 1 ва 2-бандлари, 106-моддасининг 1 ва 2-бандларида кўрсатилган асосларга кўра, шунингдек ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан бекор қилинганда ушлаб қолинмайди; ) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса; интизомий жазо чораси тариқасида қонунчилик билан белгиланган миқдорда (иш ҳақининг 30% гача, агар ички меҳнат тартиби қоидаларини билан назарда тутилган ҳолларда 50% гача) ушлаб қолишга йўл қўйилади.)Меҳнат кодекси 181-моддаси биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган жаримани ундириш учун. Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.
* **ИШ ВАҚТИНИНГ НОРМАЛ МУДДАТИ**– қонун ҳужжатлари иш ҳафтаси муддатини ҳамда иш куни муддатини тайин этиш тариқасида иш вақти нормасини белгилайди. Жумладан, Меҳнат Кодексининг 115-моддасининг биринчи қисмига биноан олти кунлик иш ҳафтасида ҳам, беш кунлик иш ҳафтасида ҳам, иш вақти ҳафтасига 40 соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас;