

**NOGIRONLIGI BO'LGAN XODIMLARGA BERILADIGAN QO'SHIMCHA DAM OLIISH KUNLARI VA TA'TILLAR BILAN BOG'LIQ KAFOLATLAR.****Lobar Akmalova Xurshid qizi**

Toshkent Davlat Yuridik Universiteti

Mehnat huquqi yo'nalishi magistranti

lobarakmalova15@gmail.com 88-023-07-37

Annotatsiya: Ushbu maqolada nogironligi bo'lgan xodimlarning mehnat huquqlarini himoya qilish shuningdek, ularga beriladigan mehnat qonunchiligi asosida belgilab qo'yilgan qo'shimcha dam olish kunlari va ta'tillar bilan bog'liq kafolatlar yoritilgan. Mazkur imtiyoz va kafolatlar milliy hamda xorijiy mehnat qonunchiligiga asoslanib keltirib o'tilgan. Nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat qilish huquqini amalga oshirishi munosabati bilan yuzaga keladigan munosabatlarni huquqiy tartibga solish turli xil dasturlar va asosiy normativ-huquqiy hujjatlar tizimi tomonidan amalga oshirilishi ta'kidlangan.

Kalit so'zlar: Mehnat kodeksi, nogironligi bo'lgan xodim, qo'shimcha dam olish, ta'tillar.

Аннотация: В данной статье освещается защита трудовых прав работников-инвалидов, а также гарантии, связанные с предоставлением им дополнительных выходных и отпусков на основании трудового законодательства. Эти льготы и гарантии основаны на национальном и зарубежном трудовом законодательстве. Было отмечено, что правовое регулирование отношений, возникающих в связи с реализацией права на труд инвалидами, осуществляется различными программами и системой основных нормативных правовых документов.

Ключевые слова: Трудовой кодекс, работник-инвалид, дополнительный отдых, отпуска.

Abstract: This article covers the protection of the labor rights of persons with disabilities, the guarantees related to the additional days off and vacations provided to them on the basis of the labor legislation. Available assistance and guarantees are based on national and labor legislation. In connection with the exercise of the right to work by persons with disabilities, the legal regulation of relations is carried out by various programs and the system of basic regulatory legal documents.



Keywords: *Labor Code, employee with disabilities, additional rest, vacations*

So'nggi yillarda nogironligi bo'lgan shaxslarni mehnatga jalb qilishni rag'batlantirish zarurligi tobora ortib bormoqda. Dunyo bo'ylab hukumatlar va tashkilotlar nogironlarning ish bilan ta'minlanish imkoniyatlarini oshirish choralari ko'rdilar. Shu bilan birga mazkur turdagi xodimlar uchun mehnat munosabatlarda ayrim imtiyoz va kafolatlar berilishi qonunchilik bilan mustahkamlandi.

Inson qadr-qimmatini himoya qilish zaruratidan kelib chiqqan dam olish vaqti va yillik ta'til huquqi mehnat qilayotgan odamlar uchun asosiy huquqdir va shuning uchun milliy darajada kuchli va yetarli darajada himoya qilishni talab qiladi. Muayyan huquqlar yoki erkinliklar doirasida joylashtirish to'g'risidagi huquqiy munozaralarga qaramasdan, bu huquq mehnat munosabatlari ishtirokchilariga mas'uliyat va majburiyatlarni yuklash orqali to'liq amalga oshirilishini ta'minlaydigan huquqiy vositalarni talab qiladi.

Dam olish huquqi fuqarolarning eng muhim iqtisodiy-ijtimoiy huquqlaridan bo'lib, unga doir qoidalar xalqaro-huquqiy hujjatlar bilan belgilab qo'yilgan. Jumladan, Xalqaro Mehnat Tashkilotining 47-sonli "Ish haftasini 40 soatgacha qisqartirish to'g'risida"gi, 52-sonli "Yillik haq to'lanadigan ta'tillar to'g'risida"gi Konvensiyalarida, eng umumiy va prinsipial qoidalar esa BMTning 1966-yil 19-dekabrda "Iqtisodiy, ijtimoiy va madaniy huquqlar to'g'risida"gi xalqaro Paktida nazarda tutilgan.¹

O'zbekiston Respublikasida barcha xodimlar dam olish huquqiga ega va bu O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasida belgilab qo'yilgan yani "Har kim dam olish huquqiga ega. Yollanib ishlovchilarga dam olish huquqi ish vaqtining davomiyligini, dam olish va ishlanmaydigan bayram kunlarini, haq to'lanadigan har yilgi mehnat ta'tilini belgilash orqali ta'minlanadi"².

Dam olish vaqti va ta'tillar berish tartibi O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 14-bobida o'z aksini topgan. Dam olish vaqti bu xodim o'z majburiyatlaridan ozod bo'lgan va o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanishi mumkin bo'lgan vaqt oralig'idir. Dam olish vaqtining quyidagi turlari mavjud: ish kuni (smena) davomidagi tanaffuslar - bunda xodimga dam olish va ovqatlanish uchun davomiyligi ko'pi bilan ikki soat va kamida o'ttiz daqiqa bo'lgan, ish vaqtiga

¹ Mehnat huquqi. Y. Tursunov, M. Usmanova Darslik Toshkent-2006

² Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 01.05.2023 y., 03/23/837/0241-son.



kiritilmaydigan tanaffusdir. Bunday vaqtdagi dam olish va ovqatlanish uchun beriladigan tanaffuslar ichki mehnat tartibi qoidalarida yoki ish beruvchi va xodim o'rtasidagi kelishuvga asoslanib belgilanadi. Shuningdek, ayrim toifadagi xodimlar uchun esa alohida belgilanishi ham mumkin. Ishning tugashi va uning keyingi kuni (smenada) boshlanishi o'rtasidagi har kungi (smenalar oralig'idagi) dam olish davomiyligi o'n ikki soatdan kam bo'lishi mumkin emas. (206-m.) Dam olish kunlari (har haftalik uzluksiz dam olish) yani ishning xususiyatidan kelib chiqib besh kunlik ishlovchi xodimlar uchun ikki kun, olti kun ishlovchi xodimlar uchun esa bir kun faqat yakshanba kuni dam olish deb belgilanishi nazarda tutilgan. Bundan tashqari, ishlanmaydigan bayram kunlari ham mavjud va ushbu qoida mehnat kodeksining 208-moddasida o'z ifodasini topgan. Har yilgi asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tillari - davomiyligi yigirma bir kalendar kunni tashkil etadi.

Shuni alohida ta'kidlash joizki, xodimning istagiga ko'ra dam olish kunida yoki ishlanmaydigan bayram kunida ishlaganlik uchun kompensatsiya sifatida taqdim etiladigan ishdan bo'sh bo'lgan qo'shimcha kunlar, shuningdek qon va uning tarkibiy qismlari topshirilgan har bir kundan keyin donorlarga beriladigan dam olish kuni tartibi ham mavjud.

Yuqori o'rinlarda ta'kidlanganidek, nogironligi bo'lgan shaxslarning mehnat munosabatlarda ishtirok etish jarayonida barcha kabi teng huquqqa egadir. Xususan, erkin mehnat qilish, mehnatni muhofaza qilish sohasida, ish vaqti va dam olish huquqiga va shuningdek, mehnat to'g'risidagi boshqa huquqiy hujjatlarda belgilangan imtiyozlardan foydalanish huquqiga ega. O'zbekiston Respublikasi "Nogironligi bo'lgan shaxslar huquqlari to'g'risida"gi qonunga muvofiq I va II guruh nogironligi bo'lgan ishlovchi shaxslarga nisbatan mehnatga haq to'lash miqdori kamaytirilmagan holda qisqartirilgan ish vaqti davomiyligi belgilanadi va mehnat to'g'risidagi qonunchilikka muvofiq har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til berilishi belgilab qo'yilgan³.

Mehnat qonunchiligiga asosan, barcha xodimlar har yilgi asosiy eng kam mehnat ta'tilining davomiyligi yigirma bir kalendar kunni tashkil etadi. Ushbu turdagi norma Rossiya Federatsiyasi Mehnat kodeksida hamda Qirg'iziston Respublikasi Mehnat kodeksida(117-m.)⁴ , yillik asosiy haq to'lanadigan ta'til

³Qonunchilik milliy 15.10.2020-y., 03/20/641/1389-son;

⁴Трудовой кодекс Кыргызской Республик (<https://online.zakon.kz/document/>)



kamida yigirma sakkiz kunlik muddatda berilishi ta'kidlangan⁵. Lekin O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi 218-moddasiga muvofiq, ayrim toifadagi xodimlar yoshi va sog'lig'ining holati hisobga olingan holda har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'til beriladi. Shu jumladan, I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga o'ttiz kalendar kun mehnat ta'tilini olish huquqiga ega. Mazkur Mehnat kodeksning 227-moddasida birinchi ish yili uchun har yilgi mehnat ta'tilini berish tartibi belgilab qo'yilgan. I va II guruh nogironligi bo'lgan shaxslar yillik asosiy ta'til birinchi ish yili uchun ularning xohishi bo'yicha 6 oy o'tmasdan oldin beriladigan xodimlar qatoriga kiritilgan. 228-moddaning to'rtinchi qismiga ko'ra, ularning xohishiga ko'ra ikkinchi va keyingi ish yillari uchun har yilgi mehnat ta'tili qulay bo'lgan vaqtda berilishi kerak.

O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksining 429-moddasida nogironligi bo'lgan shaxslarning yillik mehnat ta'tili bilan bog'liq kafolatlar berib o'tilgan. Xususan mazkur normaning ikkinchi bandiga binoan agar yillik mehnat ta'tili berilayotgan ish yili xodimga nogironlik belgilanganiga qadar va belgilanganidan keyingi davrlarni yoxud mazkur xodimning nogironligi tibbiy-ijtimoiy ekspert komissiyasi tomonidan olib tashlanguniga qadar bo'lgan davrni va olib tashlanganidan keyingi davrni qamrab olsa, yillik mehnat ta'tilining davomiyligi nogironlik belgilangan davrdagi va nogironlik yuzaga kelguniga qadar yoki nogironlik olib tashlanganidan keyingi ish davriga mutanosib ravishda hisoblanishi qayd etilgan. I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimni yillik mehnat ta'tilidan chaqirib olishga qonunchilik asosida yo'l qo'yilmaydi.

Xuddi shunday nogironlar uchun mehnat ta'tilining davomiyligi Belarus Respublikasi Vazirlar Kengashining 2008 yil 24 yanvardagi 100- sonli "Asosiy ta'tilni ta'minlash to'g'risida"gi qaroriga 2- ilovaga muvofiq 30 kalendar kun miqdorida belgilanadi. Nogiron deb topilgan xodimlarga berilgan ta'tillarni pul kompensatsiyasiga almashtirishga yo'l qo'yilmaydi (Belarus Respublikasi Mehnat kodeksining 161- moddasi 3- qismi). Ish beruvchi ishchining iltimosiga binoan fabrikalarda, ustaxonalarda va ushbu shaxslarning ishlashi uchun maxsus mo'ljallangan joylarda ishlaydigan nogironlarga 14 kalendar kungacha ish haqi to'lanmaydigan ta'til berishga majburdir (MK 189- moddasi 1- qismi). Barcha guruhdagi nogironlar uchun 42 kalendar kun yillik mehnat ta'tili berilishi

⁵Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт | Предоставление ежегодного основного и дополнительных отпусков (<https://mintrud.gov.ru>)



Ozarbayjon Mehnat kodeksi (119-m.) hamda faqat I va II guruh nogironlari uchun Tojikiston Respublikasi Mehnat kodeksi (85-m.)da o'z ifodasini topgan.

Ta'kidlash lozimki, O'zbekiston Respublikasida ham I va II guruh nogironligi bo'lgan xodimlarga Ish beruvchi xohishiga ko'ra uning yozma arizasi asosida unga ish haqi saqlanmagan holda har yili davomiyligi o'n to'rt kalendar kungacha bo'lgan ta'til berishi shart.

Yevropa davlatlaridan biri bo'lgan Lyuksemburg mamlakati Mehnat kodeksiga muvofiq yangi xodim, qoida tariqasida, mehnat shartnomasi asosida ish boshlaganidan boshlab, yillik mehnat ta'tili olishdan uch oy davomida uzluksiz ishlashi kerak⁶. Shuningdek, Har yilgi mehnat ta'tilining qonuniy muddati yigirma besh ish kuni etib belgilangan. Nogironligi bo'lgan xodimlar va jismoniy yoki aqliy nogironlar uchun olti kunlik qo'shimcha ta'til berilishi nazarda tutilgan.

Har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tillar ayrim toifadagi xodimlar uchun ham ular mehnat vazifalarining o'ziga xos jihatlari va xususiyatlariga hamda boshqa holatlarga qarab belgilanadi. Bunday ta'tillar olish huquqiga ega bo'lgan xodimlarning ro'yxati va ushbu ta'tillarning davomiyligi qonunchilikda belgilanadi. Shuningdek, qonunchilikda belgilanganidan tashqari, har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tillar berish, shuningdek har yilgi asosiy uzaytirilgan ta'tilning davomiyligini uning qonunchilik bilan kafolatlangan davomiyligiga nisbatan ko'paytirish jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida, ichki hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilishi mumkinligi e'tirof etilgan⁷.

Aynan mehnat munosabatlarida ishtirok etayotgan nogiron xodimdan tashqari, nogironligi bo'lgan farzandi uchun mehnat faoliyatida davomida ma'lum bir imtiyoz haqida to'xtaladigan bo'lsak, Mehnat kodeksining 399-moddasiga ko'ra, 16 yoshga to'lmagan nogironligi bo'lgan bolani tarbiyalayotgan ota-onadan biriga (ota-ona o'rnini bosuvchi shaxsga) oyiga qo'shimcha 1 dam olish kuni berilib, davlat ijtimoiy sug'urta mablag'lari hisobidan shu vaqt uchun 1 kunlik ish haqi miqdorida nafaqa to'lanadi.

“Davlat ijtimoiy sug'urtasi bo'yicha nafaqalar tayinlash va to'lash tartibi to'g'risida”gi nizomning 85-bandiga ko'ra ham nogiron bolasini tarbiyalayotgan ishlovchi ota-onaning biriga (vasiyga, homiyga) bola 16 yoshga to'lgunga qadar

⁶International Labor Organization. <https://www.ilo.org>

⁷Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 29.10.2022-y., 02/22/798/0972-son; 12.04.2023-y., 03/23/829/0208-son; 29.11.2023-y., 03/23/880/0905-son)



davlat ijtimoiy sug'urtasi mablag'lari hisobidan bir kunlik ish haqi miqdorida haq to'lagan holda oyiga qo'shimcha bir dam olish kuni beriladi⁸.

Xorijiy davlatlardan biri bo'lgan Germaniya qonunchiligiga e'tibor beradigan bo'lsak, boshqa davlatlardan farqli o'laroq, Germaniya mehnat qonunchiligi "haftalik uzluksiz dam olish" (wöchentliche Ruhezeit) va "dam olish kunlari" (freier Tag) tushunchalarini ajratib turadi. Haftalik uzluksiz dam olish xodimning kalendar haftasining ketma- ket kunlaridagi dam olish vaqtini yoki ish haftalari orasidagi uzluksiz dam olishni anglatadi⁹. Dam olish kunlari - qonunlar, tariflar, jamoa va shaxsiy mehnat shartnomalari bilan belgilanadigan dam olish kunlari. Haftalik uzluksiz dam olish esa dam olish kunlariga qaraganda kengroq tushunchadir. Chunki u nafaqat dam olish kunlarini, balki undan oldingi dam olish vaqtini (doimiy kunlik dam olish), shuningdek, dam olish kunining tugaganidan to dam olish kunidan keyingi ish kunining boshigacha bo'lgan vaqtni ham o'z ichiga oladi.

Fikrimizcha, nogironligi bo'lgan shaxslar oqilona ish tartibi va uzaytirilgan dam olish vaqti bilan ta'minlanishi yuqori mehnat unumdorligiga erishishning samarali vositasidir shu bilan birga ushbu xodimlarning surunkali charchoq holatini oldini oladi, aks holda ish sekinlashadi va nogironligi bo'lgan xodimlarning ham tashkilotga, ham sog'ligiga zarar yetkazishi mumkin. Qonun hujjatlarida nazarda tutilgan mehnat va dam olish rejimiga rioya qilingan taqdirdagina ishda turli xavf-xatarlarning yuzaga kelishi minimallashtiriladi. Bundan tashqari ish beruvchilar tashkilotdagi ishlab chiqarish omillarini hisobga olgan holda, nogironlarning ish faoliyatini yaxshilashga yordam beradigan tadbirlarni tashkil etishlari kerak. Masalan, nogironlar uchun maxsus dam olish xonalarini tashkil qilish orqali imkoniyatlar yaratilsa maqsadga muvofiq bo'ladi.

FOYDALANGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasining Konstitutsiyasi. –Toshkent: O'zbekiston, 2023.
2. 2.2 O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. –Toshkent.: Adolat, 2023. 30-apreldagi yangi nashr.

⁸O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qo'mitalari va idoralarning me'yoriy hujjatlari axborotnomasi, 2002-y., 9-son; 2003-y., 9-10-son;

⁹E.A. Чулкова – аспирант кафедры трудового права юридического факультета ОУП ВО «АТиСО»



3. 2.3 O'zbekiston Respublikasining "Nogironligi bo'lgan shaxslar huquqlari" to'g'risidagi qonuni. 15.10.2020 O'RQ-641
4. O'zbekiston Respublikasi vazirliklari, davlat qo'mitalari va idoralarning me'yoriy hujjatlari axborotnomasi, 2002-y., 9-son; 2003-y., 9-10-son;
5. E.A. Чулкова – аспирант кафедры трудового права юридического факультета ОУП ВО «АТиСО»
6. Mehnat huquqi. Y. Tursunov, M. Usmanova Darslik Toshkent-2006
7. Трудовой кодекс Кыргызской Республики (<https://online.zakon.kz/document/>)
8. Министерство труда и социальной защиты РФ: Официальный сайт | Предоставление ежегодного основного и дополнительных отпусков (<https://mintrud.gov.ru>)
9. International Labor Organization. <https://www.ilo.org>

