

**XODIMNING ISH BERUVCHI BILAN MEHNATGA OID ALOQASI XUSUSIYATIGA
VA O‘Z MEHNAT FAOLIYATINI AMALGA OSHIRISH JOYIGA BOG‘LIQ HOLDA
MEHNATNI HUQUQIY JIHATDAN TARTIBGA SOLISHNING O‘ZIGA XOS
XUSUSIYATLARI**

O‘razliyeva Rushana Abduvahob qizi

Navoiy viloyati yuridik texnikumi

Telefon: 998918560510

Orazaliyevrushana@mail.ru

<https://doi.org/10.5281/zenodo.11002718>

Annotatsiya. Ushbu maqolada o‘rindoshlik asosida ishlashning huquqiy tartib tamoyillari yoritilgan. Shuningdek o‘rindoshlik asosida ishlashning ba‘zi jihatlari yoritilgan.

Kalit so‘zlar: Tashqi o‘rindoshlik, ichki o‘rindoshlik, ish vaqti, ta‘til, ish haqi, o‘rindoshlik, o‘rindoshlikning o‘ziga xos xususiyatlari.

**PECULIARITIES OF THE LEGAL REGULATION OF LABOR DEPENDING ON THE
NATURE OF THE EMPLOYEE'S LABOR RELATIONSHIP WITH THE EMPLOYER
AND THE PLACE OF HIS LABOR ACTIVITY**

Abstract. In this article, the principles of the legal procedure of work on the basis of a substitute are explained. Also, some aspects of work on the basis of a substitute are explained.

Key words: External accommodation, internal accommodation, working time, vacation, salary, accommodation, specific features of accommodation.

**ОСОБЕННОСТИ ПРАВОВОГО РЕГУЛИРОВАНИЯ ТРУДА В ЗАВИСИМОСТИ ОТ
ХАРАКТЕРА ТРУДОВЫХ ОТНОШЕНИЙ РАБОТНИКА С РАБОТОДАТЕЛЕМ И
МЕСТА ЕГО ТРУДОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

Аннотация. В статье раскрыты принципы юридического порядка работы на основе замещающей работы.

Ключевые слова: Внешнее размещение, внутреннее размещение, рабочее время, отпуск, заработная плата, проживание, особенности проживания.

**O‘rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga
solishning o‘ziga xos xususiyatlari**

Mamlakatimiz aholisining mehnatga layoqatli bo‘lganlarning ma‘lum bir qismi asosiy ishga qo‘shimcha bo‘lgan o‘rindoshlik asosida ishlashni ma‘qul ko‘radilar. Mazkur holat mehnat qonunchiligida o‘rindoshlik asosida ishlash deb yuritiladi. Mehnat kodeksining 26-bobi, “1-§. O‘rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarning mehnatini huquqiy jihatdan tartibga solishning o‘ziga xos xususiyatlari” 432-442 moddalarida o‘rindoshlik asosida ishlashning huquqiy asoslari keltirilgan. Mazkur huquqiy manbada O‘rindoshlik asosida ishlash tushunchasi, O‘rindoshlik asosida ishlashga doir cheklovlar, O‘rindoshlik asosida ishga qabul qilishda taqdim etiladigan hujjatlar, O‘rindoshlik asosida ishlash to‘g‘risidagi mehnat shartnomasi, Xodimning mehnat daftarchasiga o‘rindoshlik asosidagi ishi to‘g‘risidagi ma‘lumotlarni kiritish, O‘rindoshlik asosida ishlash chog‘idagi ish vaqtining davomiyligi va uni hisobga olish kabi normalar keltirib o‘tilgan.

O'rindoshlik asosida ishlash deganda xodimning o'zining asosiy ishini bajarishidan tashqari asosiy ishidan bo'sh vaqtda mehnat shartnomasi asosida boshqa haq to'lanadigan ishni bajarishi tushuniladi.

O'rindoshlik asosidagi ish ikki ko'rinishga bo'linadi: ichki o'rindoshlik va tashqi o'rindoshlik.

Ichki o'rindoshlik o'rindoshlik asosidagi ish xodim tomonidan o'zining asosiy ish joyida bajarilishi.

Tashqi o'rindoshlik esa o'rindoshlik asosidagi ish xodim tomonidan boshqa ish beruvchida bajarilishi hisoblanadi.

Mehnat kodeksiga ko'ra quyidagilarning o'rindoshlik asosida ishlashi taqiqlanadi:

- o'n sakkiz yoshga to'lmagan shaxslar;
- agar o'rindoshlik asosida ishlovchining asosiy ishi mehnatning noqulay shart-sharoitlari bilan bog'liq bo'lsa, shunday shart-sharoitdagi ishlarda ishlash (sog'liqni saqlash tizimi tashkilotlari xodimlari bundan mustasno);
- avtomobil tashuvlari xavfsizligini ta'minlash xizmatining ishchisi (mutaxassisi) sifatida;
- viloyatlar, tumanlar va shaharlar hokimlari va ularning o'rinbosarlari;
- qonunchilikka muvofiq o'rindoshlik asosida ishlashi taqiqlangan boshqa shaxslar (xodimlar).

O'rindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslardan bir nechta hujjatlarni taqdim etishini so'raladi.

Tashqi o'rindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslar quyidagi hujjatlarni taqdim etishi kerak bo'ladi:

- pasportni yoxud uning o'rnini bosuvchi hujjatni yoki identifikatsiya ID-kartasini;
- asosiy ish joyidan O'zbekiston Respublikasi Bandlik va mehnat munosabatlari vazirligi tomonidan tasdiqlanadigan shakl bo'yicha ma'lumotnomani;
- bajarilishi uchun qonunchilikka muvofiq faqat muayyan ish stajiga ega bo'lgan shaxslar qo'yilishi mumkin bo'lgan ishga o'rindoshlik asosida qabul qilishda asosiy ish joyidagi mehnat daftarchasining tasdiqlangan ko'chirma nusxasini yoki elektron mehnat daftarchasidan ko'chirmani;
- diplomni, guvohnomani (sertifikatni) yoki ta'lim to'g'risidagi yoki kasbiy tayyorgarlik haqidagi boshqa hujjatni, agar bunday ish maxsus bilimlarni yoxud maxsus tayyorgarlikni talab qilsa;
- mehnat sharoitlari zararli hamda (yoki) xavfli bo'lgan ishga qabul qilish chog'ida asosiy ish joyidan mehnatning xususiyati va shartlari to'g'risidagi olingan ma'lumotnomani;
- jamg'arib boriladigan pensiya daftarchasini.

Ichki o'rindoshlik asosida ishga qabul qilish chog'ida ish beruvchi xodimdan biror-bir hujjatni taqdim etishni talab qilishga haqli bo'lmaydi.

O'rindoshlik asosida ishga qabul qilinayotgan xodimlar bilan ham mehnat shartnomasi tuziladi. Ushbu mehnat shartnomasida ish o'rindoshlik asosida bajarilayotganligi ko'rsatilishi shart. O'rindoshlik asosida ishlovchi xodimlar bilan tuzilgan mehnat shartnomasida ham ish joyi, mehnat vazifasi, ishning boshlanish sanasi, mehnatga haq to'lash shartlari, ish vaqti va dam

olish vaqtlari ko'rsatiladi. O'zbekiston Respublikasi mehnat kodeksi 438-moddasiga ko'ra o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarning mehnatiga haq to'lash ishlab berilgan vaqtga mutanosib ravishda, ishlab chiqarish natijasiga yoxud mehnat shartnomasida belgilangan boshqa shartlarga qarab amalga oshiriladi.

O'rindoshlar mehnatiga haq to'lash mehnat shartnomasiga muvofiq:

a) mehnatga haq to'lashning ishbay shaklida – haqiqatda bajarilgan ish uchun;

b) mehnatga haq to'lashning vaqtbay shaklida – ishlangan vaqtga mutanosib tarzda amalga oshiriladi.

Tuman koeffitsiyentlari va ish haqiga ustamalar belgilangan tumanlarda o'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslarga mehnatga haq to'lash koeffitsiyentlar va ustamalar hisobga olingan holda bajariladi. Xodimning o'rtacha ish haqini hisoblashda asosiy ish joyi bo'yicha ish uchun hamda o'rindoshlik asosida ish uchun ish haqi alohida-alohida hisob-kitob qilinadi.

O'rindoshlik asosida ishlovchi shaxslar ham qo'shimcha mehnat ta'tillariga ham chiqadilar. Faqat bunday xodimlar yillik asosiy ta'tillar, shuningdek o'rindoshlar haqli bo'lgan qo'shimcha mehnat ta'tillari asosiy ish joyidagi yillik mehnat ta'tili bilan bir vaqtda bo'lishi kerak.

O'rindoshlik asosida ishlovchi shaxs bilan tuzilgan mehnat shartnomasi qonunda nazarda tutilgan holatlar shuningdek:

mazkur ishga o'zi uchun asosiy ish joyi bo'lgan xodim qabul qilingan vaqtda va o'rindoshlik asosida ishlash xodimning, boshqa shaxslarning sog'lig'iga yoki ishlab chiqarish jarayoni xavfsizligiga ziyon yetkazilishi mumkin bo'lgan holatda bekor qilinishi mumkin.

Yuqoridagi holatlar tufayli xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga ishdan bo'shatish nafaqasi ikki haftalik o'rtacha ish haqi miqdorida to'lanadi.

Misol uchun: maktabdan o'rindoshlik asosida taklif etilgan o'qituvchiga ishlab berilgan vaqt uchun soatbay haq to'lanadi. O'rindoshlik asosida ishlangan soatlar uchun haq to'lash tartibi O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining qarori bilan tasdiqlangan nizomda ko'rsatib o'tilgan. Nizomga muvofiq, pedagog xodimlar mehnatiga soatbay haq to'lash boshqa muassasalardan jalb etiladigan o'qituvchilar va boshqa mutaxassislarining, shuningdek, o'rindoshlik bo'yicha boshqa maktablardan jalb etiladigan o'qituvchilar va mutaxassislarining pedagogik ishi uchun haq to'lashda, o'rnini bosish tartibida umumta'lim muassasalari rahbarlari tomonidan o'tilgan o'quv soatlari uchun haq to'lashda qo'llaniladi.

Xulosa o'rnida shuni aytish kerakki, o'rindosh mehnat shartnomasi bo'yicha asosiy ish vaqtdan bo'sh vaqtda ishlaydigan va ish haqini ishlangan vaqtga mutanosib ravishda mehnat haqining vaqtbay shaklida haqiqatda bajargan ish uchun oladigan xodimdir.

REFERENCES

1. Mehnat kodeksi
2. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar mahkamasining "O'rindoshlik asosida hamda bir necha kasbda va lavozimda ishlash tartibi to'g'risida" gi nizomi
3. www.lex.uz