

MEHNAT QONUNCHILIGIDA INTIZOMIY JAZOLAR

<https://doi.org/10.5281/zenodo.7884027>

Xushnazarova Lobar Muhiddinovna

*Toshkent davlat yuridik universiteti
Mehnat huquqi mutaxassisligi magistranti*

Annotatsiya: Mazkur maqolada mehnat intizomini buzganlik uchun xodimlarga qo'llaniladigan intizomiy jazolar mehnat qonunchiligi doirasida ko'rib chiqilgan.

Kalit so'zlar: intizomiy jazolar, turlari, nojo'ya xatti-harakat, javobgarlik, tushuntirish xati, voyaga yetmaganlar, islohotlar.

DISCIPLINARY PENALTIES IN LABOR LEGISLATION

Abstract: *This article examines the disciplinary punishments applied to employees for violating labor discipline within the framework of labor legislation.*

Keywords: *disciplinary sanctions, types, misconduct, accountability, letter of explanation, minors, reforms.*

ДИСЦИПЛИНАРНЫЕ ВЗЫСКАНИЯ В ТРУДОВОМ ЗАКОНОДАТЕЛЬСТВЕ

Аннотация: *В данной статье исследуются дисциплинарные взыскания, применяемые к работникам за нарушение трудовой дисциплины в рамках трудового законодательства.*

Ключевые слова: *Дисциплинарные взыскания, виды, проступок, ответственность, объяснительная, несовершеннолетние, реформы.*

Ma'lumki, O'zbekiston Respublikasi Prezidenti tomonidan joriy yilning 28 oktabr kuni "O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksini tasdiqlash to'g'risida"gi Qonun imzolandi.

Yangi tahrirdagi Mehnat kodeksi hajmi jihatidan va mehnat munosabatlarini tartibga soluvchi me'yorlari bo'yicha ham hozirda amalda bo'lgan Kodeksdan farq qiladi.

Tuzilmaviy jihatdan yangi Kodeks ikki qismdan Umumiy qism va Maxsus qismdan iborat va hammasi bo'lib 581 ta moddani birlashtirgan 34 ta bobni o'z ichiga olgan.

Shu o'rinda mehnat kodeksining yangi tahririda intizomiy va moddiy javobgarlikda qanday o'zgarishlar bo'lganligi haqida qisqacha to'xtalsak.

Intizomiy javobgarlik nuqtai nazaridan, bir nechta asosiy o'zgarishlar haqida gapirish mumkin.

Birinchi, umumiy va maxsus intizomiy javobgarlik atamaları kiritildi.

Umumiy intizomiy javobgarlik Mehnat kodeksi va korxonaning mehnat tartib qoidalari bilan tartibga solinadi. Bu xodimga Mehnat kodeksida nazarda tutilgan intizomiy jazo choralardan birini qo'llashdan iborat va barcha xodimlarga nisbatan qo'llaniladi, maxsus intizomiy javobgarlik belgilangan xodimlar bundan mustasno.

Maxsus intizomiy javobgarlik qonun hujjatlarida, shuningdek intizom to'g'risidagi ustav va nizomlarda faqat ayrim toifadagi xodimlar uchun nazarda tutilgan javobgarlik bo'lib, xodimga tegishli qonun, ustav va intizom to'g'risidagi nizomda nazarda tutilgan intizomiy jazo choralari qo'llashdan iborat.

Ikkinchidan, xizmat tekshiruvini o'tkazish tartibi o'rnatilgan.

Uchinchidan, xodimning intizomiy javobgarlikka tortilgandagi kafolatlari kuchaytirilgan. Nojo'ya xatti-harakatni aynan shu xodim sodir etgani doim ham shak-shubhasiz bo'lmaydi. Masalan, tashkilot rahbari bu haqda OAVdagi xabarlardan, boshqa xodimlarning murojaatlaridan, fuqarolarning arizalaridan va hokazolardan bilishi mumkin. Agar ish beruvchi bunday axborotning ishonchligiga shubha qilsa, u xizmat tekshiruvini o'tkazishi mumkin. Yangi Mehnat kodeksida xizmat tekshiruvini komissiyasini tuzish tartibi, uning huquq va majburiyatlari, shuningdek, ichki tekshiruv o'tkazish muddati belgilangan, u 15 kuni tashkil etadi. Xodimning ichki tekshiruv vaqtidagi huquq va majburiyatlari ham tartibga solinadi. Xodim ham, ichki tekshiruvni talab qilish huquqiga ega.

To'rtinchidan, intizomiy jazoni qo'llash haqida buyruq bilan tanishtirish muddati belgilandi. Endi ish beruvchi xodimni intizomiy jazo qo'llash haqidagi buyruq bilan u chiqarilgan kundan boshlab uch ish kuni ichida asoslarni ko'rsatgan holda imzo chektirib tanishtirishi shart. Xodimning ishda bo'lmagan vaqti bu muddatga kiritilmaydi.

Bundan tashqari, ish beruvchiga xodimga yetkazilgan zararni qoplash majburiyati yuklatiladigan holatlar aniqlashtirildi. Xodimga to'lanishi kerak bo'lgan ish haqi va boshqa to'lovlarni kechiktirganlik uchun ish beruvchining moddiy javobgarligi belgilangan.

Xodimga yetkazilgan ma'naviy zararni qoplash to'g'risida alohida modda kiritilgan. Xodim ish beruvchi oldida to'liq moddiy javobgarlikka ega bo'ladigan ikkita holat qo'shildi: 1) ish beruvchiga zarar ma'muriy huquqbuzarlik oqibatida yetkazilgan bo'lib, buni tegishli davlat organi aniqlasa; 2) xodim ish vaqtidan tashqari paytda ish beruvchining mulkiga zarar yetkazishi.

Rahbar va bosh buxgalter bilan mehnat shartnomasiga to'liq moddiy javobgarlik haqida shart kiritish mumkin.

Mehnat kodeksiga xodimni o'qitish bilan bog'liq ish beruvchining xarajatlarini qoplashga bag'ishlangan modda kiritildi. Endi xodim bilan mehnat shartnomasi unda ko'rsatilgan muddatdan yoki ish beruvchining mablag'lari hisobidan o'qitish haqidagi kelishuvda belgilangan muddatdan ilgari uzrli sabablarsiz bekor qilinsa, xodim ish beruvchining uni o'qitishga qilgan xarajatlarini qoplashi shart bo'ladi. Xarajatlar o'qish tugaganidan keyin haqiqatda ishlab berilmagan vaqtga mutanosib hisoblab chiqiladi.

Intizomiy javobgarlik xodim tomonidan intizomiy qilmish (ushbu Kodeks 301-moddasining ikkinchi qismi) sodir etilganligi uchun yuzaga keladigan va ushbu xodimga nisbatan intizomiy jazo chorasi qo'llanilishida ifodalanadigan yuridik javobgarlikdir. Intizomiy javobgarlikning turlari umumiy va maxsus intizomiy javobgarlikdan iboratdir.

Umumiy intizomiy javobgarlik ushbu Kodeks va ichki mehnat tartibi qoidalari bilan tartibga solinadigan javobgarlik bo'lib, u xodimga nisbatan ushbu Kodeksning 312-moddasida nazarda tutilgan intizomiy jazo choralardan birini qo'llashdan iborat va barcha xodimlarga nisbatan tatbiq etiladi, bundan o'zi uchun maxsus intizomiy javobgarlik belgilangan shaxslar mustasno. Maxsus intizomiy javobgarlik xodimlarning faqat alohida toifalari uchun qonunda, shuningdek intizom to'g'risidagi ustavlar va nizomlarda nazarda tutilgan hamda xodimga nisbatan tegishli qonunda, intizom haqidagi ustavda va nizomda nazarda tutilgan intizomiy choralarni qo'llashdan iborat javobgarlikdir.

Bir so'z bilan aytganda, Mehnat kodeksining yangi tahrirda qabul qilinishi mehnat huquqlari kafolatlarini ta'minlashni yangi bosqichga olib chiqishga xizmat qiladi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR RO'YXATI:

1. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi. T. «Adolat» 2020.
2. O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksi. 2022.
3. Saidov va boshq. Davlat va huquq asoslari. (Darslik) T., 2012.
4. Q. Yormatov, Y. Isamuhamedov. Mehnatni muhofaza qilish. (Darslik) T., 2012.
5. www.lex.uz