

1- казус

“Билол Бахт” МЧЖ мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган Г. Наврўзова билан 4 ойлик дастлабки синов муддати билан меҳнат шартномаси тузилди. Орадан икки ой ўтгач, МЧЖ раҳбари унинг мижозлар билан қўпол муомала қилаётганлиги сабабли қўплаб шикоятлар келиб тушаётганлигини асос қилиб кўрсатиб ойлик иш ҳақининг олтмиш фоизи миқдорида жарима ҳамда қаттиқ ҳайфсан интизомий жазосини қўллади. Дастлабки синов муддатининг тўртинчи ойида, COVID-19 пандемияси пайтида МЧЖ раҳбари у билан меҳнат шартномасини бекор қилиб, унга меҳнат дафтарчасини олиб кетишини айтди.

Г.Наврўзова иш берувчининг ҳаракатлари ноқонуний эканлигини қуйидагилар билан асослади: биринчидан, дастлабки синов даврида корхона раҳбари у билан тузилган меҳнат шартномасида менеджер лавозими учун тўланадиган иш ҳақининг ярмини тўлаш шартини киритганлигини, агар дастлабки синовдан муваффақиятли ўтса тўлиқ миқдорда ҳақ тўлаш лозимлигини, белгиланган давр ичида касал бўлиб қолса унга меҳнатга лаёқатсизлик нафақаси тўланмаслиги билан боғлиқ шартларнинг киритганлигини айтиб ўтди. Шу билан бирга у иш берувчига ўзининг олти ойлик ҳомиладорлигини тасдиқловчи тиббий ҳулосани тақдим этди.

Иш берувчи ходимнинг ҳеч бир важини тингламасдан, хоҳлаган органига мурожаат қилиши мумкинлигини айтди.

Вазиятни амалдаги қонун ҳужжатлари нормалари асосида таҳлил қилинг.

Жавоб:

Ушбу казуснинг ечимини топишда қуйидаги саволларга жавоб бериб ўтамыз:

- 1. Дастлабки синов муддати билан ишга қабул қилиш шартлари;**
- 2. Интизомий жазо чораларини қўллаш тартиби ва турлари;**
- 3. Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабаблари ва қонунийлиги;**
- 4. Хулоса.**

1. Ҳар қандан корхона ёки ташкилотнинг самарали фаолият юритиши аввало ходимларнинг салоҳиятига боғлиқ саналади. Шу сабабдан иш берувчилар ходимларни ишга қабул қилиш жараёнида турли хил йўсиндаги шартлар асосида танлаб оладилар. Одатда ходимнинг ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш ва ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бирор бир қарорга келишини аниқлаш мақсадида дастлабки синов қўлланиши мумкин. Иш берувчи ва ходим ўртасида имзоланган шартномада синов муддати билан ишга қабул қилинганлиги кўрсатилиши шарт, акс ҳолда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган саналади.

Хомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар ишга қабул қилинганида, шунингдек, олти ойгача муддатга ишга қабул қилиш ҳақидаги ходимлар билан меҳнат шартномаси тузилганида дастлабки синов белгиланмайди¹.

ЎзР МК² 85-моддасида дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмаслиги ҳамда меҳнатга қобилиятсизлик ва узрли сабабларга кўра ишда бўлмаганлик дастлабки синов муддати таркибига кирмаслиги қайд этилган. Бундан ташқари, тарафлар дастлабки синов тугагунга қадар бир-бирларини уч кун олдин огоҳлантириб меҳнат шартномасини бекор қилиши ёки синов муддати тугагунига қадар тарафлардан бири меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаса, шартноманинг амал қилиш муддати давом эттирилади ҳамда уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.

Казусда келтирилган “Билол Бахт” МЧЖ томонидан мижозлар билан ишлаш менеджери сифатида ишга қабул қилинган Г. Наврўзова кўпи билан 3 ойлик дастлабки синов муддати билан ишга қабул қилиниши ҳамда меҳнат шартномаси имзоланиши лозим эди.

¹ Муаллифлар жамоаси. Меҳнат ҳукуқи. Дарслик. – Т. ТДЮУ нашриёти, 2018. – 182 бет.

² Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Т., “Адолат”, 1999.

Бундан ташқари, агарда Г. Наврўзова ишга киришидан олдин иш берувчига ҳомиладор эканлигини маълум қилиб ишга кирган бўлса, ушбу ҳолатда иш берувчи Г. Наврўзовани ҳеч қандай синов муддатларисиз ишга қабул қилиши керак эди.

МКнинг 86-моддасига асосан ходимни дастлабки синов шarti билан ишга қабул қилинганлиги унинг меҳнат соҳасидаги ҳуқуқларининг чекланишига ва мажбуриятларига таъсир этмайди.

Дастлабки синов шarti билан ишга қабул қилинган ходим ҳам корхонанинг бошқа ходимлари учун белгиланган қўшимча кафолат ва имтиёзлардан тўлиқ фойдаланади, корхонада ўрнатилган тартиб-қоидаларга қатъий амал қилиши лозим бўлади.

Дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходимлар ҳам бошқа ходимлар каби ҳуқуқ ва мажбуриятларга, кафолат ва имтиёзларга эга бўладилар. Шунингдек, лавозими учун тўланадиган иш ҳақини тўлиқ олиш ҳуқуқига эга ҳамда иш берувчи ҳам тўлиқ миқдорда иш ҳақи тўлаши шарт.

2. Меҳнат интизомини бузиш деганда ходимнинг ўзига юклатилган меҳнат вазифаларини айбли равишда ҳаракат ёки ҳаракатсизлик, қилмиш йўли билан бажармаслиги ёхуд лозим даражада бажармаслиги назарда тутилади.

Интизомий жавобгарлик – бу, ўз айбли ҳуқ-атвори билан меҳнат интизомини бузаётган ходимни қоралаш, унга қонунда назарда тутилган интизомий жазо чораси қўлланишида иборат³.

ЎЗР. МКнинг 181-моддасига асосан меҳнат интизомини бузган ходимга иш берувчи томонидан қуйидаги интизомий жазо чоралари қўлланилиши мумкин:

- Хайфсан;

³ Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. Т., “Молия” нашриёти, 2002 й.

- Ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима. Иш берувчининг ички меҳнат қоидаларига асосан жарима миқдори эллик фоизгача бўлиши мумкин.
- Меҳнат шартномасини бекор қилиш.

Интизомий жавобгарликка тортиш меҳнат интизомини бузган ходимга нисбатан ҳуқуқий таъсир қилиш чораси ҳисобланади.

Ходим меҳнат интизомини бузиши деб баҳоланадиган айбли ҳатти-ҳаракатлари қуйидаги меъзонларга тўғри келиши керак:

- Ходимнинг ҳатти-ҳаракати ҳуқуққа хилоф бўлиши, яъни меҳнат кодекси талабларини, ички меҳнат тартиби қоидаларини, интизом устави талабларини, хизмат (лавозим) йўриқномасини, меҳнат шартномаси шартларини бузган бўлиши керак.

- Ходимнинг хизмат вазифаларини бузилишига олиб келган ҳатти-ҳаракати айбли бўлиши, яъни қасддан ёки эҳтиётсизликдан содир этилган бўлиши керак.

Ўзбекистон Республикасининг амалдаги Меҳнат кодексида “огоҳлантириш” ёки “қаттиқ хайфсан” каби интизомий жазо турлари мавжуд эмас.

Интизомий жазо чораси сифатида меҳнат шартномасини бекор қилиш интизомий ножўя ҳаракатнинг оғирлиги, аҳамиятлилиги ҳисобга олингани ҳолда қўлланиши мумкин. Бунда меҳнат шартномаси МКнинг 100-моддаси, 2-қисми 3- ёки 4-бандларига мувофиқ амалга оширилади.

Қайси интизомий жазо турини қўллаш (танлаш) ҳуқуқи корхона иш берувчисига берилган. У содир этилган интизомий ножўя ҳаракатнинг оғир-енгиллигини, аҳамияти, оқибатлари, ходимнинг шахсий хусусиятларини эътиборга олиб ўзи мақул кўрган интизомий жазони қўллаши мумкин.

Ушбу казусда ходим Г. Наврўзова ўз лавозим мажбуриятлари ёки ички меҳнат тартиби қоидаларида қайд этилган мажбуриятларини лозим даражада бажармаган бўлса унга нисбатан интизимий жазо қўлланиши мумкин. Бу ерда иш берувчи томонидан ходимга “ойлик иш ҳақининг 60 фоизи” миқдорида жарима интизомий жазо қўлланилган. Аммо иш берувчи томонидан ходимга кўпи билан ўртача иш ҳақининг 30 фоизи миқдоригача ёки корхонанинг ички локал ҳужжатларига асосан 50 фоизигача миқдорда жарима интизومي жазо қўлланиши мумкин эди.

Бундан ташқари, ЎзР. МКнинг 181-моддасига асосан 3 хил турдаги интизомий жазо турлари мавжуд (юқорида қайд этилган) бўлиб, “қаттиқ хайфсан” интизомий жазо тури мавжуд эмас. Шунингдек, МКнинг 182-моддасида ҳар бир ножўя ҳатти-ҳаракат учун фақат бир марта интизомий жазо қўлланилиши қайд этилган. Ушбу ҳолатда иш берувчи битта ножўя ҳатти-ҳаракат учун ходимга иккита интизомий жазо, яъни “ойлик иш ҳақининг 60 фоизи” миқдорида жарима ҳамда “қаттиқ хайфсан” интизомий жазо чоралари кўрган.

3. Г. Наврўзова билан имзоланган меҳнат шартномаси дастлабки синов даврининг тўртинчи ойида бекор қилиниши, МКнинг 87-моддасида дастлабки синов тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эканлиги қайд этилган. Ушбу ҳолатда ходимни дастлабки тўрт ойлик синов билан ишга қабул қилиш шартномаси ноқонуний имзоланганлиги сабабли, ўз-ўзидан уч кун олдин огоҳлантириб шартномани бекор қилиш ҳам ҳақиқий эмас ҳисобланади.

Иш берувчи ходимнинг айбли ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида уни камида уч кун олдин хабардор қилишга мажбур (МК 100-моддаси 2-қисмининг 3-, 4-бандлари).

Ходим билан меҳнат муносабатларини бекор қилишда ходим ёзма ёки оғзаки хабардор қилиниши мумкин⁴.

Меҳнат шартномасини МК 100-моддаси 2-қисмининг 3- ёки 4-бандлари асосида бекор қилиш интизомий чора бўлиб, ходимни хабардор қилиш ва у билан меҳнат муносабатларининг бундай асосларда бекор қилинишига фақат интизомий чораларни қўллаш учун белгиланган муддатлардагина йўл қўйилади.

МКнинг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига биноан, бир марта содир этилганлиги учун иш берувчи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли бўлган меҳнат вазифаларини қўпол бузишларнинг рўйхати⁵:

- ички меҳнат тартиби қоидалари;
- корхона мулкдори ва корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;
- халқ хўжалигининг айрим тармоқларида амал қилувчи интизом тўғрисидаги уставлар ва низомлар татбиқ этиладиган ходимларнинг айрим тоифаларига нисбатан интизом тўғрисидаги низомлар ва уставлар билан белгиланади.

Корхонада меҳнат тартиби иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.

Иш берувчи МКнинг 100-моддаси 2-қисмининг 4-банди билан меҳнат шартномасини бекор қилиши учун дастлаб, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи хулосасини олиши ва ундан кейин меҳнат шартномаси бекор қилиши мумкин.

⁴ Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилинишини тартибга солиш учун қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги қарор. 12-сон. 1998 йил 17 апрел.

⁵ Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Саволлар ва жавоблар. – Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 1999.

Бундан ташқари, иш берувчи МКнинг 237-моддасига асосан, яъни хомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди. Бу ҳолатда иш берувчи ходим билан имзоланган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилган.

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сонли “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодий тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги фармонининг 16-бандида Коронавирус инфекцияси билан зарарланиб, карантинга жойлаштирилган 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) бўлган ходимлар билан меҳнат шартномаларини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тақиқланади. Бу ҳолатда, агарда 14 ёшга тўлмаган боланинг ота-онаси (унинг ўрнини босувчи шахслар, васийлар, ҳомийлар) Коронавирус инфекциясига чалинган бўлса иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш имкони бўлмас эди. Аммо, ходимнинг COVID-19 вирусини юктириб олганлиги тўғрисида ҳеч қандай маълумот мавжуд эмас.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида”ги йўриқноманинг 3.1 бандига асосан меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

МКнинг 154-моддасига асосан иш берувчи ўзининг молиявий аҳволидан қатъий назар ходимга бажарган иши учун ҳақини ҳар ярим ойда бир марта бериши шарт. Бундан ташқари, ходимнинг иш ҳақининг миқдори тарафлар ўртасида имзоланган меҳнат шартномасидан келиб чиқади ҳамда унинг энг кам миқдори МКнинг 16-моддасига асосан Меҳнатга ҳақ тўлаш

ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланган миқдордан оз бўлиши мумкин эмас. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 16 сентябрдаги 775-сонли “Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги қарори билан тариф сеткаси тасдиқланган ҳамда 1-22 разрядлардан ташкил топган.

Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 8 майда 1136-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2002 йил 1 апрелдаги 21-сон буйруғи билан тасдиқланган “Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомнинг 3-бандида “Умумий қоидага кўра ходимга нафақа, агар уни олиш ҳуқуқи иш берувчи билан меҳнат муносабатларида бўлган даврда (синов даври ҳамда ишдан бўшатиш кунни ҳам қўшиб) пайдо бўлса берилади.

Ушбу низомнинг 23-бандида вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси қуйидаги ҳолларда берилмайди:

- ишдан ёки бошқа вазифалардан бўйин товлаш мақсадида ўз саломатлигига атайлаб зиён етказган ёхуд ўзини касалликка солганда;
- гиёҳвандлик ёки мастлик билан боғлиқ ҳаракатлар оқибатида, шунингдек, спиртли ва гиёҳвандлик моддаларини истеъмол қилиш натижасида касалликка чалинганда (жароҳатланганда);
- жиноят содир қилиш вақтида жароҳатланганда;
- суд қарори асосида мажбурий даволанишга юборилганда (руҳий касаллардан ташқари);
- ҳибсда бўлган даврда;
- суд-тиббиёт экспертизасидан ўтиш даврида.

Хулоса

Хулоса ўрнида шунини таъкидлаш лозимки, ушбу казусда қўйидагиларга алоҳида эътибор қаратиш зарур:

Биринчидан. МКнинг 85-моддасига асосан дастлабки синов муддати бузилган, яъни ушбу кодексда синов муддати 3 ойни ташкил қилсада иш берувчи томонидан ноқонуний равишда ходим 4 ой синов муддат билан ишга қабул қилинган.

Иккинчидан. МКнинг 86-моддасига асосан дастлабки синов билан ишга қабул қилинган ходимлар ҳам бошқа ходимлар каби ҳуқуқ ва мажбуриятларга, кафолат ва имтиёзларга эга бўладилар. Шунингдек, лавозими учун тўланадиган иш ҳақи тўлиқ олиш ҳуқуқига эга ҳамда иш берувчи томонидан ҳам тўлиқ миқдорда иш ҳақи тўланиши шарт.

Учинчидан. МКнинг 87-моддасида дастлабки синов тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин огохлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақли эканлиги қайд этилган. Аммо бу ҳолатда ходимни ноқонуний тарзда дастлабки тўрт ойлик синов билан ишга қабул қилинганлиги сабабли, ўз-ўзидан уч кун олдин огохлантириб шартномани бекор қилиш ҳам ҳақиқий эмас ҳисобланади.

Тўртинчидан. ЎзР. МКнинг 181-моддасига асосан ходим меҳнат интизомини бузганлиги учун 3 хил турдаги жазо турларидан бири қўлланилади. Бу ерда иш берувчи томонидан ходимга жарима интизомий жазоси қўлланилган бўлиб, иш берувчи томонидан ходимга кўпи билан ўртача иш ҳақининг 30 фоизи миқдоригача ёки корхонанинг ички локал ҳужжатларига асосан 50 фоизигача миқдорда жарима интизومي жазо қўлланиши лозим бўлсада, иш берувчи асосиз равишда ходимга ойлик иш ҳақининг 60 фоизи миқдорида жарима интизомий жазо чорасини қўллаган.

Бешинчидан. ЎзР. МКнинг 182-моддасига асосан ходимга ҳар бир ножўя ҳатти-ҳаракат учун фақат бир марта интизомий жазо қўлланилиши

қайд этилган. Ушбу ҳолатда иш берувчи ғайриқонуний равишда битта ножўя хатти-ҳаракат учун ходимга иккита интизомий жазо, яъни “ойлик иш ҳақининг 60 фоизи” миқдорида жарима ҳамда “қаттиқ хайфсан” интизомий жазо чоралари кўрган.

Олтинчидан. Иш берувчининг ташаббуси билан ходим билан имзоланган меҳнат шартномаси МКнинг 100-моддаси 2-қисмининг 4-бандига асосан бекор қилинишидан аввал Ички меҳнат тартиби қоидаларида қайд этилган меҳнат вазифаларининг қўпол бузишлари мавжуд бўлса касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органинг хулосаси олиниши шарт.

Еттинчидан. Ходим ҳомиладор бўлганлиги сабабли, МКнинг 237-моддасида иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасининг бекор қилинишига йўл қўйилмаслиги қайд этилган бўлсада, иш берувчи томонидан ходим ғайриқонуний равишда ишдан бўшатишган.

Саккизинчидан. Ходимнинг 14 ёшга тўлмаган фарзанди бўлиб, COVID-19 вирусини юктириб олган бўлса Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сонли фармонида асосан иш берувчининг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш таъқиқланади. Аммо казусда бу ҳақида маълумот келтирилмаган.

Тўққизинчидан. Иш берувчи ва ходим ўртасида имзоланган меҳнат шартномаси бекор қилинганда, иш берувчи меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.

Ўнинчидан. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2002 йил 1 апрелдаги 21-сон буйруғи билан тасдиқланган “Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низомнинг 3-бандида “Умумий қоидага кўра ходимга нафақа, агар уни олиш ҳуқуқи иш берувчи билан меҳнат

муносабатларида бўлган даврда (синов даври ҳамда ишдан бўшатиш кунни ҳам қўшиб) пайдо бўлса берилади.

Ходим ўз ҳақ-ҳуқуқларини ҳимоя қилиш ва тиклаш юзасидан тегишли суд органларига мурожаат қилиши керак.

Фойдаланилган адабиётлар рўйхати:

1. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси, Т., “Адолат”, 1999.
2. Ўзбекистон Республикаси Президентининг “Коронавирус пандемияси ва глобал инқироз ҳолатларининг иқтисодиёт тармоқларига салбий таъсирини юмшатиш бўйича биринчи навбатдаги чора-тадбирлар тўғрисида”ги 2020 йил 19 мартдаги ПФ-5969-сонли фармони;
3. Гасанов М.Ю., Соколов Е.А. Ўзбекистоннинг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари. Саволлар ва жавоблар. – Т.: Иқтисодиёт ва ҳуқуқ дунёси, 1999.
4. Муаллифлар жамоаси. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. – Т. ТДЮУ нашриёти, 2018.
5. Турсунов Й. Меҳнат ҳуқуқи. Дарслик. Т., “Молия” нашриёти, 2002.
6. Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли “Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилинишини тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида”ги қарори // Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2008.
7. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида”ги 1997 йил 11 мартдаги 133-сон қарори билан тасдиқланган.
8. Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг “Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасини янада такомиллаштириш тўғрисида”ги 2019 йил 16 сентябрдаги 775-сонли қарори.

9. Ўзбекистон Республикаси Меҳнат ва аҳолини ижтимоий муҳофаза қилиш вазирлигининг 2002 йил 1 апрелдаги 21-сон буйруғи билан тасдиланган “Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида”ги Низом. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 2002 йил 8 майда 1136-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган.

10. “Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисида Йўриқнома”. Ўзбекистон Республикаси Адлия вазирлиги томонидан 1998 йил 29 январда 402-сон билан давлат рўйхатидан ўтказилган.

ВЕБ САЙТЛАР:

1. [http: // www.lex.uz](http://www.lex.uz)
2. [http: // www.norma.uz](http://www.norma.uz)