## 1.3. Ish vaqti va dam olish rejimi

Korxona, muassasa, tashkilotlarda xodimlar ish vaqtining me’-yoriy muddati *haftasiga 40 soatdan* oshiq bo‘lishi mumkin emas.

O‘zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksida 18 yoshga to‘lmagan xodimlar uchun ish vaqtining qisqartirilgan muddati quyidagicha belgilangan:

* 16 yoshdan 18 yoshgacha bo‘lgan xodimlarga haftasiga ko‘pi bilan 36 soat;
* 15 yoshdan 16 уоshgachа bo‘lgan xodimlarga, shuningdek, ta’til vaqtida ishlayotgan 14 yoshdan 15 yoshgacha bo‘lgan o‘quvchilarga haftasiga ko‘pi bilan 24 soat.

Mehnat sharoitlari zararli bo‘lgan ishlarda band bo‘lgan xodimlar uchun haftasiga ko‘pi bilan 36 soatdan iborat ish vaqtining qisqartirilgan muddati belgilangandir.

Xodimlar uchun ikki kun dam olinadigan besh kunlik ish haftasi belgilangan.

Mehnat qonunlarida ko‘rsatilishicha ishlab chiqarish xususiyati va ish sharoitiga ko‘га besh kunlik ish haftasi joriy qilish maqsadga muvofiq bo‘lmagan korxonalarda, muassasalarda, tashkilotlarda bir kun dam olinadigan olti kunlik ish haftasi belgilanadi. Ish haftasi olti kunlik

bo‘lganida haftalik ish vaqti me’yori 40 soat bo‘lgani holda har kungi ish muddati 7 soatdan oshmasligi, haftalik ish vaqti me’yori 36 soat bo‘lganda 6 soatdan oshmasligi va haftalik ish vaqti me’yori 24 soat bo‘lganida har kungi ish muddati 4 soatdan oshmasligi kerak.

Dam olish kunlari arafasida ish haftasi olti kunlik bo‘lganida ish muddati 6 soatdan ortiq bo‘lishi mumkin emas.

*Belgilangan ish vaqti muddatidan ortiqcha ishlash ish vaqtidan ortiqcha ish deb hisoblanadi.*

*Ish vaqtidan ortiq ishlashga, odatda,* yo‘l *qo‘уilmaydi.* Qonunga muvofiq ma’muriyat faqat quyidagi alohida hollardagina ish vaqtidan ortiq ishlata olishi mumkin:

1. Mamlakat mudofaasi uchun zarur ishlarni bajarish, tabiiy ofat *va* ishlab chiqarish avariyasining oldini olish yoki tugatish yoxud ularning oqibatlarini darhol bartaraf etish uchun.
2. Suv ta’minoti, gaz, pochta-telegraf va telefon aloqalari bo‘yicha jamiyat uchun zarur ishlarni bajarish, ularning to‘g‘ri ishlab turishini buzadigan tasodifiy yoki kutilmagan vaziyatlarning oldini olish uchun.
3. Boshlangan ishni oxiriga yetkazish zarurati tug‘ilganda, bа-sharti bu ishlab chiqarishning texnik sharoitlariga ko‘га tasodifan yoki kutilmagan holda to‘xtab qolganligi natijasida me’yoriy ish soatlari mobaynida tamomlangan bo‘lsa, agar unda boshlangan ishning to‘xtab qolishi tufayli davlat yoki jamoat mulki nobud bo‘lsa yoki buzilsa.
4. Mexanizm va inshootlarni ta’mirlash va tiklash uchun muvaqqat qilinganda, basharti mexanizm va inshootlarning buzilishi anchagina xodimlarning ishlarini to‘xtab qolishiga sabab bo‘lsa.
5. Ishni to‘xtatib bo‘lmasa, ishga kelmagan ishchining o‘rnida ishlash uchun. Bu holda ma’muriyat ishchini boshqa xodim bilan almashtirish choralarini ko‘rishi lozim.

*Ish vaqtidan ortiq ishlash har bir xodim uchun surunkasiga ikki kun davomida to‘rt soatdan va yiliga 120 soatdan oshiq bo‘lmasligi lozim.*

Quyidagilar ish vaqtidan ortiq ishlashga jalb qilinmaydilar:

1. Homilador ayollar, shuningdek, uch yoshga to‘lmagan bоlasi bor ayollar.
2. O‘n sakkiz yoshga yetmagan xodimlar.
3. Faol formadagi sil kasallar.
4. Amaldagi qonunlarga muvofiq boshqa toifadagi xodimlar. O‘n yoshdan to‘rt yoshgacha bo‘lgan bolasi bor (o‘n yoshgacha nogiron bolasi bor) ayollar, shuningdek, nogironlar faqat o‘z roziliklari bilangina ish vaqtidan ortiq ishlatilishlari mumkin, basharti nogironlarga bunday ish tibbiyot muassasalari tavsiyalari bilan taqiqlanmagan bo‘lsa.

**Dam olish, ovqatlanish uchun tanaffus.** Xodimlarga dam olish va ovqatlanish uchun ko‘pi bilan ikki soat tanaffus beriladi. Bu tanaffus ish vaqtiga kirmaydi.

Tanaffus, odatda, ish boshlangandan keyin, uzog‘i bilan to‘rt soatdan so‘ng beriladi, tanaffus muddati va uni berish ichki mehnat tartib qoidalari bilan belgilanadi.

Xodim tanaffusdan o‘z ixtiyoriga ko‘ra foydalanadi va bu vaqt ichida ish joyidan chiqib ketishi mumkin.

IshIab chiqarish sharoitiga ko‘га tanaffus berish mumkin bo‘lmagan ishlarda xodimlarga ish vaqti davomida ovqatlanib olish uchun imkoniyat berilishi lozim.

**Dam olish kunlari.** Besh kunlik ish haftasi sharoitida xodimlarga haftada ikki dam olish kuni beriladi, olti kunlik ish haftasi sharoitida esa bir dam olish kuni beriladi.

Haftalik uzluksiz dam olish muddati 42 soatdan kam bo‘lmasligi kerak.

Dam olish kunida ishlaganlik boshqa dam olish kuni berish bilan yoki tomonlarning kelishuviga muvofiq pul shaklida, lekin kamida ikki hissa haq tarzida qoplanadi.

**Yillik mehnat ta’tillari.** Barcha xodimlarga ish joyi (vazifasi) va o‘rtacha ish haqi saqlangan holda har yili mehnat ta’tili berib turiladi.

Mehnat ta’tili muddati. Xodimlarga yillik haq to‘lanadigan ta’til olti kunlik ish haftasi hisobidan olganda kamida 15 ish kuni miqdorida beriladi. Yillik haq to‘lanadigan ta’tilning muddatini hisoblash tartibi qonunlar bilan belgilanadi.

18 yoshga to‘lmagan xodimlarga har yili bir kalendar oy muddati bilan mehnat ta’tili beriladi.

*Yillik mehnat ta’tilini ma’muriyat tomonidan kelasi yilga ko‘chirish, odatda, taqiqlanadi.*

Joriy yilda ishlab chiqarish xususiyati sabablariga ko‘га xodimga mehnat ta’tili bеrish mumkin bo‘lmay qolsa, *alohida holatlardagina ta’til xodimning roziligi bilan, korxona, muassasa tashkilot kasaba uyushasi qo‘mitasi bilan kelishib, kelgusi yilga ko‘chirish va ko‘chirilgan ta’tilni kelasi yilga qo‘shib berish mumkin. Ikki yillikdan ko‘р mehnat ta’tilini birga qo‘shib berishga уo‘l qo‘yilmaydi.*

18 yoshga to‘lmagan shaxslarga, shuningdek, zararli mehnat sharoitlarida ishlayotganlarga beriladigan qo‘shimcha ta’tillarning ikki yilligini qo‘shish taqiqlanadi.

**Ish haqi saqlanmagan holda ta’til berish.** Oilaviy va boshqa uzrli sabablarga ko‘ra, xodimning arizasiga binoan, ma’muriyat unga ish haqi saqlanmagan holda qisqa muddatli ta’til berishi mumkin. Zarur hollarda tomonlarning kelishuvi bilan bu ta’til ishlab chiqarish sharoitlariga va

imkoniyatlariga qarab xodim tomonidan keyinchalik ishlab berilishi mumkin.