



ISHLOVCHILARNING ISHLASH VA DAM OLISH VAQTI TURLARI, ULARNI ME'YORLASH

Odiljonova Ruzixon

Andijon davlat texnika instituti

Mehnat muhofazasi va texnika xavfsizligi yo'nalishi 3-kurs talabasi

E-mail: rozixonodiljonova8@gmail.com

Annotatsiya. Ushbu maqolada ishda ishlovchilarning mehnat faoliyati davomida amal qilinadigan ishlash va dam olish vaqti turlari, ularning turlarga ajratilishi hamda me'yorlashtirish tamoyillari o'rganilgan. Ishlab chiqarish samaradorligini oshirish va mehnat intizomini ta'minlashda vaqtni to'g'ri tashkil etish muhim omil hisoblanadi. Shu bois, ushbu mavzuda vaqt rejimlarini to'g'ri belgilash, dam olish huquqlarini ta'minlash va ularning qonuniy asoslarini chuqur o'rganish dolzarb sanaladi. Ishda mehnat qonunchiligida belgilangan normal ish vaqti, qisqartirilgan ish kuni, dam olish kunlari, mehnat ta'tili kabi tushunchalar yoritishga harakat qildim.

Kalit so'zlar: ish vaqti, dam olish vaqti, vaqtni me'yorlash, ish vaqti turlari, ishlab chiqarish samaradorligi, ish kuni, ta'tillar, vaqt rejimi.

Kirish: Bugungi kunda har bir tashkilot yoki korxonaning samarali faoliyati mehnat resurslaridan oqilona foydalanish, xodimlarning ish vaqtini to'g'ri tashkil etish va dam olish huquqlarini ta'minlash bilan chambarchas bog'liqdir. Ishlovchilarning ishlab chiqarish jarayonidagi ishtiroki nafaqat ish unumdorligiga, balki umumiy iqtisodiy samaradorlikka ham bevosita ta'sir ko'rsatadi. Shu sababli, mehnat vaqtini to'g'ri taqsimlash, vaqt turlarini belgilash va ularni huquqiy hamda texnik asosda me'yorlash masalalari zamonaviy mehnat boshqaruvida muhim o'rin egallaydi [1]. Mehnat faoliyatini tashkil etishda xodimlar uchun belgilangan ish va dam olish vaqti turlari — normal ish kuni, qisqartirilgan ish kuni, smenali ish rejimlari, dam olish kunlari va mehnat ta'tilari kabi shakllarda ifodalanadi. Bu



turlarni aniq me'yorlash esa korxona ichki tartibi, ishlab chiqarish xususiyatlari va amaldagi mehnat qonunchiligi asosida belgilanadi. Ushbu mavzuni tanlashdan maqsad — ishlab chiqarish jarayonida inson omilini inobatga olgan holda, mehnatni samarali tashkil qilish usullarini o'rganish, vaqt me'yorlarini ishlab chiqish va mehnat qulayliklarini yaxshilash imkoniyatlarini tahlil qilishdan iboratdir. Ayniqsa, inson salomatligi, mehnat unumdorligi va ijtimoiy himoyani ta'minlashda dam olish vaqtining o'zni alohida ahamiyat kasb etadi [2]. Mavzuni chuqur o'rganish orqali mehnat jarayonida vaqt omilining roli, uning turli ko'rinishlari va zamonaviy me'yorlash texnologiyalariga asoslangan yondashuvlar tahlil qilinadi. Bu esa ishlab chiqarish barqarorligini ta'minlashda va xodimlarning mehnatga bo'lgan munosabatini yaxshilashda asosiy omillardan biri bo'lib xizmat qiladi.

Mehnat kodeksining 14-bobida dam olish vaqti bo'yicha alohida ma'lumotlar keltirilib, belgilab qo'yilgan. Mehnat kodeksining 201-moddasida quyidagilar keltirib o'tilgan:

- Dam olish vaqti xodim mehnat majburiyatlarini bajarishdan ozod bo'lgan va o'z ixtiyoriga ko'ra foydalanishi mumkin bo'lgan vaqtdir.
- Dam olish vaqtining turlari quyidagilardan iborat:
 - ish kuni (smena) davomidagi tanaffuslar;
 - har kungi (smenalar oralig'idagi) dam olish;
 - dam olish kunlari (har haftalik uzluksiz dam olish);
 - ishlanmaydigan bayram kunlari;
 - har yilgi asosiy va qo'shimcha mehnat ta'tillari;
 - 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 [3].

Bundan tashqari, ish vaqti normasi tushunchasi ham mavjud bo'lib. u xodimlar zimmasiga topshirilgan ishni korxona, muassasa. tashkilotdagi ichki mehnat tartibi qoidalariga binoan kun, hafta va boshqa davr mobaynida bajarishi lozim bo'lgan, qonun bilan yoki unga muvofiq belgilab qo'yilgan muavvan soatlar



miqdorini anglatadi [4]. Qonunda, odatda, barcha xodimlar uchun haftasiga qirq soatlik ish vaqti normasi belgilab qo'yilgan boisada, ba'zi toifada xodimlar yoki muayyan mehnat sharoitlari uchun qisqartirilgan normalar nazarda tutilgan. Mehnat haqidagi qonunchilikda ish vaqti muddati haqidagi qonunehilikda ish vaqti muddati normasi shunday tarzda belgilab qo'yilganki (masalan, oylik soatlar normasi, yillik soatlar normasi). bulardan ish vaqtini jamlab hisobga olishda foydalaniladi [5]. Bundan tashqari, ishlayotgan xodimlar uchun ishlanmaydigan bayram kunlari ham mavjud. Dam olish kuni bayramdan keyingi kuniga to'g'ri kelgan taqdirda, dam olish kuni bayramdan keyingi ish kuniga ko'chiriladi. Dam olish kunlaridan va ishlanmaydigan bayram kunlaridan xodimlarning oqilona foydalanishi maqsadida dam olish kunlari O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Farmoni bilan boshqa kunga ko'chirilishi mumkin. Quyidagi kunlar ishlanmaydigan bayram kunlaridir:

- ✓ 1-yanvar — Yangi yil;
- ✓ 8-mart — Xotin-qizlar kuni;
- ✓ 21-mart — Navro'z bayrami;
- ✓ 9-may — Xotira va qadrlash kuni;
- ✓ 1-sentabr — Mustaqillik kuni;
- ✓ 1-oktabr — O'qituvchi va murabbiylar kuni;
- ✓ 8-dekabr — O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi kuni;
- ✓ Ro'za hayit (Iyd al-Fitr) diniy bayramining birinchi kuni;
- ✓ Qurbon hayit (Iyd al-Adha) diniy bayramining birinchi kuni.

Xulosa. Ushbu maqolani o'rganishim davomida ishlovchilarning ish va dam olish vaqtini to'g'ri tashkil etish ishlab chiqarish samaradorligini oshirishda muhim omil hisoblanishini o'rgandim. Ish vaqtining turli ko'rinishlari — normal, qisqartirilgan, smenali ish rejimlari va dam olish huquqlari — xodimlarning sog'lig'i, ishga bo'lgan munosabati hamda umumiy mehnat unumdorligiga sezilarli ta'sir ko'rsatadi. Mehnatni me'yorlash jarayoni esa har bir korxonaning texnologik imkoniyatlari, ishlab chiqarish xususiyatlari va mehnat qonunchiligiga asoslanib amalga oshiriladi. To'g'ri belgilangan vaqt me'yorlari va dam olish rejimlari xodimlarga ish jarayonida zo'riqmasdan faoliyat yuritish imkonini yaratadi hamda



ularning ijtimoiy himoyasini kuchaytiradi. Shuni ta'kidlash lozimki, mehnat vaqtini to'g'ri me'yorlash nafaqat ishchilar manfaatiga xizmat qiladi, balki korxona manfaatlarini ham ko'zda tutgan holda ishlab chiqarish jarayonini optimallashtirishga xizmat qiladi. Kelgusida zamonaviy texnologiyalar asosida mehnat vaqtini raqamli boshqaruv tizimlari orqali nazorat qilish, bu boradagi samaradorlikni yanada oshirish imkonini beradi.

FOYDALANILGAN ADABIYOTLAR:

1. O'zbekiston Respublikasi Mehnat kodeksi. – Toshkent: “Adolat”, 2022.
2. G'ulomov S.Q., Abdug'aniyev A.A. Mehnat iqtisodiyoti va sotsiologiyasi. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2021.
3. Jo'rayev M.M. Mehnatni muhofaza qilish asoslari. – Toshkent: Fan va texnologiya, 2020.
4. Raxmatov B.X. Ish vaqtini me'yorlash va uning turlari. – O'zbekiston Milliy universiteti nashriyoti, 2022.
5. Karimova Z.M., Tursunov A.M. Korxonada mehnatni tashkil qilish. – Toshkent: Iqtisodiyot, 2019.