

**Ижтимоий масофа тамойилларига риоя қилган ҳолда саноат
корхоналари ва ташкилотларида кўп сменали иш режимига ўтказиш
бўйича тавсиялар**

Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодекси (кейинги ўринларда - МК)нинг 120-моддасига мувофиқ, иш вақти режими (кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати, ишнинг бошланиш ва тугаш вақти, ишдаги танаффуслар вақти, сутка давомидаги сменалар сони, иш кунлари ҳамда ишланмайдиган кунларнинг навбат билан алмашилиши, ходимларнинг сменадан сменага ўтиш тартиби) корхонада ички меҳнат тартиби қоидалари, бошқа локал норматив ҳужжатлар билан, бу ҳужжатлар бўлмаганда эса, — ходим билан иш берувчининг келишувига биноан белгиланади.

Сменали иш деганда, икки ёки уч сменадаги иш тушунилади. Ушбу режим ишлаб чиқариш жараёнининг давомийлиги кунлик йўл қўйилиши мумкин бўлган вақтдан ошиб кетадиган ҳолатларда, шунингдек, ускунадан янада самарали фойдаланиш, тақдим этилаётган маҳсулотлар ёки хизматлар ҳажмини ошириш мақсадида жорий этилади.

Карантин тадбирларини амалга ошириш шароитида корхона ва ташкилотларда (бундан буён матнда ташкилотлар деб юритилади) кўп сменали ишларни жорий этиш юқумли касалликлар тарқалишига қарши самарали чора бўлиб, ишчилар ва ишчиларнинг тўғридан-тўғри ижтимоий ва ишлаб чиқариш алоқаларини қисқартиради.

Сменали ишни ташкил этганда қуйидагини риоя этиш шарт:

СанКваМ 0372-20 “COVID-19 пандемияси даврида чеклаш тадбирларини қўлланиши шароитида давлат идоралари ва бошқа ташкилотлар, шунингдек тадбиркорлик субъектларинининг фаолиятини ташкил қилиш тўғрисида вақтинчалик санитария қоида ва меъёрлари”га мувофиқ ҳар бир иш берувчи ташкилотда ишлаб чиқариш жараёнининг хусусиятларини, ходимлар сони, хавфлилик даражасини инобатга олган ҳолда ходимларнинг ижтимоий масофага мослигини таъминлаш учун бир вақтнинг ўзида битта хонада бўлиш мумкин бўлган одамларнинг максимал сонидан ошиб кетмаслигига қатъий риоя қилинишини таъминлаш, бунда:

50 квадрат метргача – 5 кишидан ошмаслик керак;

100 квадрат метргача – 10 кишидан кўп бўлмаслиги;

200 квадрат метргача – 25 кишидан ошмаслиги;

200 квадрат метрдан ортиқ – 50 кишидан ошмаслиги лозим.

Сменали иш тартиби

Сменали иш тартибини ташкилотга жорий этилиши ички меҳнат қоидаларида ёки меҳнат шартномасида кўзда тутилган бўлиши керак. Кўрсатиб ўтилган ҳужжатларнинг ҳар қайсисида ташкилотда қабул қилинган

иш ҳафтасининг давомийлиги бўйича кўрсатмалар бўлиши керак (дам олиш кунларисиз, икки кунлик дам олиш куни билан беш иш кун, бир кунлик дам олиш куни билан олти иш куни, мослашувчанлик графиги бўйича тақдим этиладиган дам олиш кунлари билан иш ҳафтаси), иш кунининг (сменанинг) давомийлиги, иш вақтининг бошланиши ва тугаши, ишдаги танаффуслар вақти, бир суткада сменалар сони (икки, уч), ишланадиган ва ишланмайдиган кунларнинг навбати.

Сменали ишларда ҳар бир ишчилар гуруҳи (смена) ўрнатилган тартибда тасдиқланган иш жадвалидаги иш вақтининг давомийлиги давомида ишларни бажариши керак.

Сменали иш тартиби иш вақтини умумлаштирилган ҳисобини юритиш билан бирлаштирилиши мумкин.

Сменали ишларда ҳар бир ходимнинг иш вақти, яъни иш кунининг (сменанинг) бошланиш вақти, дам олиш ва овқатланиш учун берилган танаффуслар вақти, иш кунининг (сменанинг) тугаш вақти смена жадваллари билан белгиланади.

Сменали жадвалларни шакллантириш, тасдиқлаш ва қўллаш

Смена жадвалининг ягона ўрнатилган шакли қонун ҳужжатлари билан тасдиқланмаган, шунинг учун уни эркин шаклда тузиш мумкин.

Сменали жадваллар маълум бир ҳисобга олинадиган давр учун тузилади (Меҳнат кодексининг 123-моддасига биноан – ҳисобга олинадиган давр бир йилдан ошмаслиги керак), яъни вақт оралиғи, ушбу вақт оралиғида иш ҳафтасининг давомийлиги (ўртача ҳисобда) кузатилиши керак. Шу билан бирга, барча тоифадаги ишчилар учун (одатдаги ва иш вақтининг қисқартирилган давомийлиги билан) иш соатларининг йиллик баланси сақланиши таъминланиши керак.

Шуни ҳисобга олиш керакки, маълум бир ойда сменали ишда ортикча иш ёки нормал иш соатларида етишмовчиликлар бўлса, жадвални қайта кўриб чиқиш учун асос бўла олмайди, агар иш соатларининг умумий баланси ҳисобот даври ва календарь йили давомида иш вақтининг белгиланган нормасига тўғри келса.

Смена жадвалларини тузишда, Меҳнат кодексининг 120-моддасида белгиланган тартибни ҳисобга олиш керак, унга мувофиқ кетма-кет икки сменада ишлаш тақиқланади.

Сменали ишдан фойдаланишда кундузги, кечки ва тунги сменалар алоҳида белгилаб олинади. Шу билан бирга, иш вақтининг камида 50% тунги вақтга тўғри келадиган смена тунги смена ҳисобланади (соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади) ва тунги вақтдан олдин келадиган вақт кечки вақт ҳисобланади.

Сменалар жадвалида қуйидагилар ҳисобга олиниши лозим:

Ҳисобга олинадиган даврда белгилаб олинадиган вақт оралиғи (мисол учун, ҳафта ёки ой, лекин бир йилдан кўп бўлмаган ҳолда);

Иш сменасининг давомийлиги (қачон бошланади ва тугайди);

Ишчилар дам олишлари ва овқатланишлари мумкин бўлган вақтлар, шунингдек бошқа махсус танаффуслар ва уларнинг давомийлиги;

Ишчилар қай тартибда бир сменадан бошқа сменага ўтиши мумкинлиги;

Агар унинг ўрнини босувчиси ишга чиқмаса, ишчи нима қилиши лозим;

Ҳар бир ходимни жадвал билан таништириш учун графалар (Ф.И.Ш., сана, имзо).

Меҳнат кодексининг 174-моддасида белгиланган қоидага асосан, сменалар жадвали ташкилот маъмурияти томонидан касаба уюшмаси ёки ишчиларнинг бошқа вакиллик органи билан келишилган ҳолда тасдиқланади.

Сменали режим шартларини ички меҳнат қоидаларига ёки жамоавий шартномага қўшиб қўйиш мақсадга мувофиқ. Агар жамоавий шартномада маҳаллий норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни қабул қилиш фақат ишчиларнинг вакиллик органи билан келишуви асосида амалга оширилиши белгилаб қўйилган бўлса, у ҳолда смена жадвалининг лойиҳасини кўриб чиқиш учун вакиллик органига юбориш лозим ва унинг фикрини ҳисобга олиш керак. Агар ишчиларнинг вакиллик органи ташкил этилмаган бўлса, унда иш берувчи смена жадвалларини мустақил равишда ишлаб чиқиб ва қабул қилишга ҳақлидир.

Сменали иш режимини жорий қилингандан кейин бу тўғрисида буйруқ чиқариш лозим. Ишнинг сменали режимини жорий қилиш тўғрисидаги буйруқ эркин шаклда чиқарилади. Унда сменали режим жорий қилинаётган лавозимлар, муддати ва сменали ишни жорий қилиш тартиби кўрсатилади.

Карантин тадбирларини амалга оширишда бир сменали иш режимидан кўп сменали иш режимига ўтиш

Ташкилотда карантин тадбирларини амалга ошириш даврида кўп сменали иш режимига ўтишнинг мақсади, ходимларнинг ижтимоий ва ишлаб чиқариш алоқаларини минималлаштириш ва ходимлар ўртасида юзага келадиган бевосита алоқалар вақтида ижтимоий масофани таъминлашдир.

Шу муносабат билан, битта сменада ишлайдиган ташкилотларда ишлаб чиқариш имкониятлари ва ишлашнинг ташкилий-техник шароитларидан келиб чиқиб, кўп сменали иш режимига ўтиши мумкин, бунда ҳар бир ишчи ёки ходимлар гуруҳи учун ишнинг (сменанинг) бошланиш ва тугаш вақти белгилаб олинади.

Бир сменали иш режимидан кўп сменали иш режимига ўтишда, ҳар бир ишчининг (ёки ишчилар гуруҳининг) бошланиш ва тугаш вақтини, кунлик

ишларнинг (сменанинг) рухсат этилган максимал давомийлигини, Меҳнат кодексининг 116-118, 121-123, 228 ва 245-моддаларда кўзда тутилган хусусиятларни ҳисобга олган ҳолда, смена жадвалини тузиш керак.

Энг кенг тарқалгани - бу икки ва уч сменали ишлар, бунда ишчилар икки (уч) гуруҳга (бригадалар) бўлинади ва сменалар жадваллари уларнинг кетма-кетлигини аниқлайди.

Гуруҳларнинг (бригадаларнинг) навбат алмаштирилиши тенг равишда амалга оширилиши керак. Бу шуни англатадики, ишчиларни бир сменадан бошқасига ўтказиш ишнинг ўзига хос хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда сменалар жадвалига мувофиқ маълум иш кунларидан кейин мунтазам равишда амалга оширилади.

Қоида тариқасида, сменалар жадвалида ишчиларни сменалар бўйича навбатма-навбат алмаштириш тартиби назарда тутилади: биринчи сменадан сўнг, ишчи иккинчи, кейин учинчи ва яна биринчисига ўтади. Ўзгаришнинг тескари тартиби ходимнинг биринчи сменадан учинчисига, кейин иккинчисига ва ундан кейин биринчисига ўтишини англатади.

Ишнинг бошланиш ва тугаш вақтлари, қоида тариқасида, меҳнат шартномасида қайд этилганлигини ҳисобга олган ҳолда, ходим иш вақтининг ўзгарганлиги тўғрисида икки ойдан кечиктирмасдан хабардор қилиниши лозим. Шу билан бирга, белгиланган муддатни қисқартиришга ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Агар сменали иш режимнинг киритилиши ташкилий ёки технологик иш шароитларининг ўзгариши туфайли юзага келса, сменали иш режимига ўтиш Меҳнат кодексининг 89-моддасига асосан амалга оширилади.

Агар барча ходимлар бундай ўзгаришларга рози бўлмасалар, лекин ишнинг сменали иш режимини жорий этиш ишнинг ташкилий ёки технологик шароитлари ўзгариши билан боғлиқ бўлса (кўриб чиқиладиган вазиятда бўлгани каби), меҳнат шартномасининг муҳим шартларини ўзгартириш Меҳнат кодексининг 89-моддасига асосан амалга оширилиши белгилаб қўйилган.

Ишчиларга янги меҳнат шароитлари тўғрисида улар киритилишидан камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантирилишлари лозим (Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 89-моддаси 3-қисми). Меҳнат шароитлари ўзгартирилишига рози бўлган ишчилар билан кўшимча келишувлар тузилади.

Сменали иш режимида ишлашни давом эттиришга рози бўлмаганлар учун иш берувчи бошқа ишга ўтказишни таклиф қилиши шарт, агар бошқа ишга ўтказиш имконияти бўлмаган тақдирда, меҳнат муносабатлари Меҳнат кодексининг 89-моддасининг 4-қисмида кўрсатилган асосларга кўра бекор қилинади.

Дам олиш ва байрам кунлари бир сменадан кўп сменали ишга ўтиш пайтида ишлаш тартиби

Бир сменали иш режимидан кўп сменали иш режимига ўтишда, Меҳнат кодексининг 129 ва 132-моддаларига ва ички меҳнат тартиб-қоидаларига мувофиқ белгиланган дам олиш ва байрам кунлари қайси сменада ишлашидан қатъий назар, ходимлар учун сақланади. Бошқача қилиб айтганда, сменада ходимга беш кунлик иш ҳафтасида - икки кун дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида - бир кун дам олиш куни, шунингдек байрам кунлари бир кун дам олиш куни берилиши керак.

Ташкилотнинг бир сменали иш режимидан кўп сменали иш режимига ўтишида тўланадиган меҳнат ҳақи

Бир сменадан кўп сменали иш режимига ўтишда ишчиларга тўланадиган меҳнат ҳақи смена жадвалидан қатъий назар сақланиб қолади.

Агар смена ёки унинг бир қисми тунги вақтга (22-00 дан 6-00 гача) тўғри келса, Меҳнат кодексининг 158-моддасига биноан, тунги вақтдаги ишнинг ҳар бир соати камида бир ярим баробардан кам бўлмаган миқдорда тўланади. Тунги вақтдаги иши учун оширилган миқдорда тўланадиган меҳнат ҳақи ходимнинг тариф ставкасига (лавозим маошига) киритилмайди.

Шу билан бирга, Меҳнат кодексининг 122-моддасига мувофиқ, агар ходим учун белгиланган иш вақтининг камида 50 фоизи тунги вақтга тўғри келса, у ҳолда тунги иш вақти кундузги иш билан таққослаганда бир соатга қисқартирилади (ушбу қоида бир кунлик дам олиш куни билан ҳафтасида олти кунлик сменали ишларга тааллуқли эмас).

