



## Tadbirkorga ikkinchi marta yordam berildi

3-betda o'qing



## Davlat hisobidan yuridik yordam undan kimlar foydalanishi mumkin?

6-betda o'qing

# INSON va qonun

[www.adolatmarkazi.uz](http://www.adolatmarkazi.uz) [telegram.me/hudud24official/](https://t.me/hudud24official) [facebook.com/hudud24official/](https://www.facebook.com/hudud24official/)

2023-YIL  
26-SENTABR  
SESHANBA

№ 38 (1398)

[www.hudud24.uz](http://www.hudud24.uz)

@adolat\_nashrlari



"ADOLAT" milliy huquqiy axborot markazi nashrlariga obuna bo'ling!



"Adolat nashrlari" telegram kanalida kuzating!



QONUNCHILIKDAGI YANGILIKLAR

## 1-OKTABRDAN

## NIMALAR O'ZGARADI?

### MOLIYAVIY SANKSIYALAR FAQAT SUD TOMONIDAN QO'LLANILADI

Tadbirkorlarga miqdori 10 million so'mdan yuqori bo'lgan soliqqa oid huquqbuzarliklar uchun, agar tadbirkorlik subyekti huquqbuzarlikni inkor etsa, moliyaviy sanksiyalarni faqatgina sud tartibida qo'llash amaliyoti yo'lga qo'yiladi.

### SUBSIDIYA BERILADI

Jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan shaxslarni ishga qabul qilgan ish beruvchilarga har bir shaxs uchun 3 oydan ortiq muddatda mehnat faoliyatini davom ettirgandan so'ng BHMning 3 baravari (990 ming so'm) miqdorida bir maratalik subsidiya ajratiladi. Budjet tashkilotlari, davlat korxonalari, ustav (fondi) kapitalida davlat ulushi 50 foiz va undan ortiq bo'lgan yuridik shaxslar bundan mustasno.

### Shuningdek, quyidagilar yo'lga ko'yiladi:

"Ishga marhamat" monomarkazlari va kasb-hunarga o'qitish markazlarida jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan shaxslarga kasb-hunar va tadbirkorlik ko'nikmalarini o'rgatish;

o jazoni ijro etish muassasalaridan ozod qilingan shaxslarni tashkilotlardagi mavjud bo'sh (vakant) hamda zaxiraga qo'yiladigan ish o'rinlariga ishga joylashtirish tizimi.

### MUTAXASSISLAR SERTIFIKATLASHTIRILADI

Seysmik xavfsizligi II-IV toifadagi bino va inshootlar bo'yicha loyiha hujjatlarini ishlab chiqish va ekspertizadan o'tkazish, qurilish-montaj ishlarini bajarish va nazorat funksiyalarini amalga oshirish yo'nalishlaridagi faoliyat yurituvchi mutaxassislarni sertifikatlash tartibi joriy etiladi.

### IT-SERTIFIKATLARINI OLISH XARAJATLARI QOPLAB BERILADI

Qonunchilikka ko'ra, B2 va undan yuqori xorijiy til bilish darajasiga ega fuqarolar tomonidan tegishli yo'nalishlarda xalqaro IT-sertifikatlarni olish xarajatlarining 100 foiz qismini qoplash tizimi joriy etiladi.

### TIBBIYOT MARKAZI TASHKIL ETILADI

Respublika ixtisoslashtirilgan ona va bola salomatligi ilmiy-amaliy tibbiyot markazi hamda uning 14 hududiy filiali tashkil etiladi.

Og'ir hayotiy vaziyatdagi har bir oila bo'yicha "ijtimoiy xizmat ishi" yuritiladi. Og'ir hayotiy vaziyatga tushgan yoki tushish xavfi yuqori bo'lgan har bir oila bo'yicha alohida "ijtimoiy xizmat ishi"ni yuritish tartibi joriy etiladi.

**Ma'rufjon LUKCHAYEV,**  
"Adolat" milliy huquqiy axborot markazi mas'ul xodimi

QISQA SATRLARDA



Bir necha yildan buyon O'zbekiston kasaba uyushmalari federatsiyasi tomonidan fuqarolik jamiyati institutlari bilan hamkorlikda paxta yig'im-terimi mavsumida terimchilar uchun shart-sharoit yaratilishi, bolalar mehnati va majburiy mehnatdan foydalanmaslik yuzasidan Milliy monitoring o'tkazib kelinmoqda. Bu borada parlament nazorati ham o'rnatilgan.

## Bolalar mehnati va majburiy mehnat bo'yicha milliy monitoring

2023-yilgi paxta yig'im-terimi mavsumida ham terimchilar uchun shart-sharoit yaratilishi, bolalar mehnati va majburiy mehnatdan foydalanmaslik monitoring qilib boriladi. O'zbekiston kasaba uyushmalari federatsiyasining Malaka oshirish institutida o'tkazilgan brifingda shu haqda so'z bordi.

Brifingda Federatsiya raisi o'rinbosari Baxtiyor Maxmadaliyev ta'kidlaganidek, Xalqaro mehnat tashkiloti tomonidan 2021-yilgi paxta yig'im-terimi mavsumi davomida o'tkazilgan "Uchinchi tomon monitoringi" natijalariga ko'ra, bolalar mehnati va majburiy mehnatdan umuman foydalanilmagani qayd etildi. 2021-yil 9-aprelda O'zbekiston Yevropa Ittifoqining "GSP+" umumiy imtiyozlar tizimining benefitsiari maqomini oldi. 2022-yil 10-mart kuni esa "Cotton Campaign" xalqaro koalitsiyasi o'zbek paxtasiga nisbatan global boykot bekor qilganini e'lon qildi. Bu esa O'zbekiston uchun katta iqtisodiy yutuq bo'ldi. Ushbu yutuqlar haqida O'zbekiston

Respublikasi Prezidenti BMT Bosh Assambleyasining 78-sessiyasida so'zlagan nutqida alohida to'xtalib o'tdi.

Joriy yildagi Milliy monitoring davom etadi. Bu yilgi monitoring ham Savdo-sanoat palatasi, O'zbekiston nodavlat notijorat tashkilotlari milliy assotsiatsiyasiga a'zo bo'lgan fuqarolik jamiyati institutlari vakillari ishtirokida o'tkaziladi. Monitoringni tashkil etish maqsadida hududiy monitoring guruhlar tuzilgan bo'lib, har bir hududdan 5 nafardan jami 65 nafar xodim mazkur ishga birlashtirildi. Milliy monitoring davrida o'rganish natijalarini oshkor etmaslik tamoyiliga amal qilinadi. Kelib tushgan murojaatlarni tezkorlik bilan ko'rib chiqish maqsadida 10-92 qisqa raqamli "Ishonch telefoni", ko'rgazmali va tarqatma materiallar, internet saytlar, telegaram ijtimoiy tarmog'i imkoniyatlaridan ham keng foydalaniladi.

**Gulbahor ORTIQXO'JAYEVA,**  
"Inson va qonun" muxbiri

## 2 MUTAXASSIS MINBARI

MEHNAT SHARTNOMASI  
BO'LIHI SHART

Agar siz qonuniy ishlamoqchi bo'lsangiz, unda mehnat shartnomasi asosida ishga qabul qilishni talab qilishingiz kerak. Mehnat shartnomasiga asosan siz daromad solig'i to'laysiz va qonuniy ishlayotgan hisoblanasiz. Mehnat shartnomasi sizga mehnat huquqlaringizni kafolatlaydi. Ammo mehnat shartnomasi tuzayotganda ham e'tiborli bo'lish lozim, chunki u yerda tomonlarning huquqlari teng bo'lishi lozim.

## TO'LIQ O'QING VA O'RGANING

Mehnat shartnomasida mehnat shartnomasining mazmuni, shakli, rekvizitlari, kuchga kirishi va ishning boshlanish sanasi ko'rsatilgan bo'lishi shart. Aks holda mehnat shartnomasi haqiqiy emas deb topilishi yoki sizning zararingsizga ishlashi mumkin. Shuningdek, agar mehnat shartnomasiga quyidagi shartlar kiritilgan bo'lsa, ular haqiqiy bo'lmaydi:

- xodimning holatini mehnat to'g'risidagi qonunchilikka va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarga nisbatan yomonlashtiradigan;
- mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash to'g'risidagi talablarni buzadigan;
- majburiy mehnatni taqiqlash haqidagi talablarni buzadigan;
- xodimni qonunga xilof harakatlarni yoki ham xodimning, ham boshqa shaxslarning huquqlarini buzadigan, hayoti va sog'lig'iga tahdid soladigan, sha'niga, qadr-qimmatiga yoki ishchanlik obro'siga putur yetkazadigan harakatlarni amalga oshirishga majburlaydigan shartlar kiritilmasligi kerak, agar ular kiritilgan bo'lsa.

RAD ETISHNING  
ASOSLILIGIGA E'TIBOR BERING

Qonunchilikda ishga qabul qilish jarayonida ishga qabul qilishni rad etish mumkin bo'lmagan asoslar mavjud. Masalan, siz homiladorsiz yoki farzandingiz bor bo'lsa, ish beruvchi ushbu asoslarni ko'rsatib sizni ishga qabul qilishni rad etishi mumkin emas. Chunki, quyidagi holatlar ishga qabul qilishni qonunga xilof ravishda rad etish hisoblanadi:

- mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamsitishni taqiqlash to'g'risidagi talablarni buzish;
- ish beruvchi tomonidan ishga taklif etilgan shaxslarni ishga qabul qilmaslik;
- ish beruvchi qonunga muvofiq mehnat shartnomasini tuzishi shart bo'lgan shaxslarni (ish o'rinlarining belgilangan eng kam soni hisobiga ishga yuborilgan shaxslarni, ish beruvchi alohida asoslar bo'yicha mehnat shartnomasini bekor qilgan shaxslarni, ular qayta ishga qabul qilingan taqdirda va boshqalarni) ishga qabul qilmaslik;
- homiladorlik yoki farzandlar borligi bilan bog'liq sabablarga ko'ra ishga qabul qilmaslik;
- sudlanganligi, shu jumladan tugallangan va olib tashlangan sudlanganligi sababli shaxslarni ishga qabul qilmaslik, bundan qonunchilikda nazarda tutilgan hollar mustasno, yoxud shaxslarni ularning yaqin qarindoshlari sudlanganligi, shu jumladan tugallangan sudlanganligi munosabati bilan ishga qabul qilmaslik;
- qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa hollarda.

Shuningdek, agar sizni ishga qabul qilish rad etilsa, bunday holda siz ishga qabul qilishni rad etish asosini talab qilishga haqlisiz, ish beruvchi sizga 3 kun ichida yozma javob berishi shart.



ISHGA KIRAYOTGANDA



BILISH KERAK?

**Ko'plab fuqarolar ish topish uchun ayrim noqonuniy harakatlarga o'zlari bilib-bilmay rozi bo'ladi. Ammo mehnat huquqlarini bilgan shaxs mehnat qonunchiligiga amal qilsa, ishga kirayotganda ham bir qancha qonuniy imkoniyatlarga ega ekanini bilishi mumkin. Xo'sh, ishga kirayotganda nimalarni bilish kerak?**

## QANDAY HUJJATLAR TALAB QILINADI?

Ish beruvchi faqatgina qonunchilikda belgilangan hujjatlarnigina talab qilishga haqli.

Ishga qabul qilish chog'ida ishga kirayotgan shaxs quyidagi hujjatlarni taqdim etadi:

- pasportni yoki uning o'rnini bosuvchi hujjatni yoxud identifikatsiyalovchi ID-kartani, o'n olti yoshgacha bo'lgan shaxslar esa tug'ilganlik to'g'risidagi guvohnomani yoki identifikatsiyalovchi ID-kartani;
- oxirgi ish joyi bo'yicha tasdiqlangan qog'oz shaklidagi mehnat daftarchasini yoki elektron mehnat daftarchasidan ko'chirmani, bundan birinchi marta ishga kirayotgan shaxslar mustasno. O'rindoshlik asosida ishga kirayotgan shaxslar mehnat daftarchasining o'rniga asosiy ish joyidan olingan belgilangan namunadagi ma'lumotnomani taqdim etadi;
- harbiy xizmatga majburlar yoki chaqiriluvchilar uchun tegishincha harbiy guvohnomani yoki harbiy hisobda turganlik haqidagi guvohnomani;
- oliy yoki o'rta maxsus, kasb-hunar ta'lim tashkilotini tamomlaganligi to'g'risidagi diplomni, qaysi ishni bajarish uchun faqat maxsus ma'lumotga yoki maxsus tayyorgarlikka ega bo'lgan shaxslar qo'yilishi mumkin bo'lsa, o'sha ishga kirish chog'ida ushbu ishni bajarish huquqiga doir guvohnomani (sertifikatni) yoxud boshqa tegishli hujjatni;
- soliq to'lovchining identifikatsiya raqamini;
- jismoniy shaxsning shaxsiy identifikatsiya raqamini (mavjud bo'lganda);
- jamg'arib boriladigan pensiya daftarchasini, bundan birinchi marta ishga kirayotgan shaxslar mustasno.

Agar ushbu hujjatlardan tashqari boshqa hujjatlar talab qilinayotgan bo'lsa, qanday qonuniy asosga ko'ra ushbu hujjatni talab qilayotganini so'rashingiz kerak bo'ladi.

SINOV MUDDATI NIMALIGINI  
BILISH LOZIM

Dastlabki sinov muddati xodimni qanday ishlashi yoki uning lavozimga muvofiqligini aniqlash uchun belgilanishi mumkin. Ammo shuni unutmaslik lozimki, dastlabki sinov muddati hamma xodimlarga nisbatan ham qo'llanilmaydi. Quyidagilar ishga qabul qilinganda dastlabki sinov belgilanmaydi:

- homilador ayol, 3 yoshga to'lmagan bolasi bor ayol yoki 3 yoshga to'lmagan bolani yolg'iz o'zi tarbiyalayotgan ota (vasiy);
- zaxiraga qo'yiladigan ish o'rinlariga ishga joylashtirish uchun yuborilgan aholining ijtimoiy ehtiyojmand toifalaridan bo'lgan shaxslar;
- davlat grantlari asosida o'qigan va oliy ta'lim tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran 3 oy ichida yo'llanma bo'yicha olingan mutaxassisligiga doir ishga kirayotgan oliy ta'lim tashkilotlarining bitiruvchilari;
- tegishli ta'lim tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran 1 yil ichida birinchi bor ishga kirayotganda olingan mutaxassisligi bo'yicha mustaqil ravishda ishga joylashayotgan umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional va oliy ta'lim tashkilotlarining bitiruvchilari;
- o'zi bilan 6 oygacha muddatga mehnat shartnomasi tuzilayotgan xodimlar;
- 18 yoshga to'lmagan shaxslar;
- ishga qaytadan qabul qilingan taqdirda ish beruvchi ilgari qaysi xodimlar bilan mehnat shartnomasini alohida asoslar bo'yicha bekor qilgan bo'lsa, o'sha shaxslar;
- ishlab chiqarishda o'qitish shartnomasi bo'yicha ushbu ish beruvchida o'qishni o'tagan o'quvchilar;
- jamoa kelishuvlarida, shuningdek jamoa shartnomasida va ish beruvchining ichki hujjatlarida nazarda tutilgan boshqa xodimlar.

Shuningdek, dastlabki sinov muddati 3 oydan, tashkilotlarning rahbarlari va ularning o'rinbosarlari, bosh buxgalterlar hamda tashkilotlar alohida bo'linmalarining rahbarlari uchun esa 6 oydan oshmasligi kerak.

Albatta, ushbu qoidalarining barchasi boshlang'ich bilishimiz kerak bo'lgan qoidalar hisoblanadi. Bundan tashqari, bilishimiz lozim bo'lgan yana ko'plab ishga kirishda, mehnat shartnomasida o'zgartirishda, mehnat jarayonida yoki ishdan bo'shayotganda zarur qoidalar ham mavjud. Buning uchun esa ko'proq mehnat qonunchiligi bilan tanishib borish va huquqshunos bilan maslahatlashish lozim.

Salamat TUREMURATOV,

"Adolat" milliy huquqiy axborot  
markazi mas'ul xodimi

## NAVOIY

Konimex tumanida qurilish-montaj ishlarini bajaruvchi "Nurbibi javohir" oilaviy korxonasi faoliyati ko'pchilikka ma'lum. Boisi, bu oilaviy korxonaning binosozlikdagi muvaffaqiyat kaliti sifatli xizmatida. Lekin, taassufki, bu xizmatdan foydalangan tashkilotlar orasida bajarilgan ishlar uchun to'lovlarni o'z vaqtida amalga oshirmaganlari ham topiladi. Bu moliyaviy huquqbuzarlikdan aziyat chekkan oilaviy korxonaga rahbari J. Xoliqov Konimex tuman adliya bo'limiga murojaat qildi.

## 300 MILLION SO'MDAN ORTIQ MABLAG' EGASIGA QAYTARILADIGAN BO'LDI



Murojaat o'rganilganda, uchta idoraning mazkur oilaviy korxonaga nisbatan iqtisodiy qoidabuzarligi aniqlandi. Gap 300 million so'mdan ortiq mablag' ustida bormoqda. Aslida oilaviy korxonaga uchun bu mablag' qurilish xomashyolari xarid qilish uchun juda zarur edi.

Murojaatchining shikoyatlari o'rganilganida, Konimex tuman sanitariya-epidemiologik osoyishtalik va jamoat salomatligi bo'limi 94 million 125 ming so'm, Konimex tuman hokimligi 66 million 848 ming so'm, Konimex tuman tibbiyot birlashmasi 147 million so'mlik miqdordagi pullarni oilaviy korxonaga hisobiga vaqtida o'tkazmagani ma'lum bo'ldi. Tadbirkorning bajarilgan ishlar qiymatini undirish uchun necha yil yelib-yugurgani o'ziga ayon. Ammo, Konimex tuman adliya bo'limiga murojaat qilishi bilanoq, ish sudga ko'chdi. Natijada oilaviy korxonaga manfaatiga jami 300 million so'mdan ortiq mablag' sud qarori bilan undiriladigan bo'ldi.

Navoiy shahar adliya bo'limi tadbirkor P. Ahmedovga Karmana tumanlararo iqtisodiy sudi orqali 845 million so'm miqdoridagi pulini undirishda amaliy yordam berdi. Tadbirkorning murojaatiga ko'ra, u rahbarlik qilayotgan "Kids maxi food Navoiy" MChJ 2022-2023-yillarda Karmana tuman davlat maktabgacha ta'lim tashkilotlari tarbiyalanuvchilariga sog'lom ovqatlantirishni tashkil etish bo'yicha "outsorsing" xizmatini ko'rsatgan.

## TADBIRKORGA ikkinchi marta yordam berildi



MChJ 2022-yilda Karmana tumanidagi 10 ta maktabgacha ta'lim tashkilotiga qariyb 7 milliard so'mlik xizmat ko'rsatgan. Ammo, Karmana tuman maktabgacha va maktab ta'limi bo'limi tadbirkorning 845 million 448 ming so'mlik ko'rsatgan xizmati bo'yicha to'lovni oradan

bir yil o'tibdi, MChJ hisob raqamiga o'tkazib bermagan. Xullas, agar tadbirkor o'z haq-huquqini talab qilmasa, 845 million so'm mablag'ini ancha vaqtgacha ololmas edi.

Murojaat Navoiy shahar adliya bo'limi tomonidan qonun doirasida o'rganildi. So'ngra Karmana tumanlararo iqtisodiy sudiga MChJ manfaatida da'vo arizasi kiritildi. Da'vo ariza sud tomonidan qanoatlantirildi.

Eslatib o'tamiz, 2022-yilda "Kids maxi food Navoiy" MChJ Navoiy shahar maktabgacha ta'lim bo'limi bilan xuddi shu masalada iqtisodiy sudga ishi ko'rilgan edi. O'shanda ham tadbirkor 287 million so'mlik mablag'ini adliya aralashuvi bilan qaytarib olgandi.

**Navoiy viloyat adliya boshqarmasi axborot xizmati**

## NAMANGAN

Bundan 4 yil muqaddam To'raqo'rg'on tumanidagi "Shoxidon Burguti" va "Nitse Cherry" fermer xo'jaliklari yer maydonlari tuman hokimligi zaxirasiga qaytarilgan. So'ngra avval yerlari davlat va jamoat ehtiyoji uchun olingan 3 nafar fuqaroga yangi bog' tashkil etish uchun ajratib berilgan. Bu ishlar tuman hokimligining 2019-yil 17-apreldagi 852-sonli qaroriga binoan amalga oshirilgan.

## MUROJAAT QANOATLANTIRILDI



Ammo 2021-yil 25-iyunda To'raqo'rg'on tuman hokimining 117-6-85-Q/21-sonli qarori qabul qilinib, unda yuqoridagi 852-sonli qaror bekor qilinishi belgilangan. Shu bois, bog' sohiblaridan biri M.K. bundan norozi bo'lib, tuman adliya bo'limiga murojaat qilgan.

O'rganish davomida ayon bo'lishicha, Prezidentimizning "O'zbekiston Respublikasida bog'dorchilik va issiqxonaga xo'jaligini yanada rivojlantirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi qarorida yangi tashkil etiladigan bog'lar va issiqxonaga xo'jaliklari uchun 50 va undan yuqori ball bonitetiga ega bo'lgan sug'oriladigan yer maydonlarini ajratish Vazirlar Mahkamasini tomonidan belgilanadigan tartibda Qishloq xo'jaligi vazirligi bilan kelishilgan holda amalga oshirilishi belgilangan.

Binobarin, tuman hokimi 3 nafar bog' sohiblariga 54 ball bonitetli yerlar ajratib berilganlari vaji bilan ularga yer ajratishga oid qarorni bekor qilgan. Vaholanki, To'raqo'rg'on tuman hokimining 2020-yil 22-avgustdagi "Namangan viloyati To'raqo'rg'on tumanida mavjud fermer xo'jaliklari va boshqa yerdan foydalanuvchilar sug'oriladigan yerlarining tuproq kartalarini tuzish va tuproq sifatini baholash ishlari natijalarini tasdiqlash to'g'risida"gi 430-sonli qaroriga asosan "Shoxidon nurli diyori" MMTP hududidagi qishloq xo'jalik xaritasining 292, 352, 353, 548-konturlaridagi yerlar 29 ball bonitetli tuproq toifasiga kiritilgan. Bundan ko'rinadiki, bog' egalari yerlar qonuniy ajratib berilgan. Shu bois, tuman adliya bo'limi tomonidan fuqaro M.K.ning manfaati yuzasidan Namangan tumanlararo ma'muriy sudiga ariza kiritildi. Sud adliya bo'limi arizasini qanoatlantirib, tuman hokimining 2021-yil 25-iyundagi 117-6-85-Q/21-sonli qarorini bekor qilish to'g'risida hal qiluv qarori qabul qildi.

**Farog'at RAZZOQOVA,**  
To'raqo'rg'on tuman adliya bo'limi boshlig'i

## TOSHKENT

Aholining Davlat xizmatlari markazlariga kelib davlat xizmatlaridan foydalanishga har doim ham vaqti va imkoni bo'lavermaydi. Ana shunday pallalarda esa markaz xodimlari tomondan aholiga sayyor davlat xizmatlari yordamga keladi.

**SIZ kelmang, o'zimiz boramiz**



Angren shahar adliya bo'limi Davlat xizmatlari markazi xodimlari tomonidan "Chinniobod" va "Jigaris-ton" mahallalarida aholi uchun sayyor davlat xizmatlari ko'rsatildi.

Sayyor xizmat davomida aholiga sanatoriylarga yo'llanma olish, bolalarni davlat maktabgacha ta'lim muassasasiga joylashtirish uchun navbatga qo'yish, kadastr hujjatlarini ro'yxatdan o'tkazish kabi davlat xizmatlari bo'yicha 30 ga yaqin sayyor davlat xizmatlari ko'rsatildi.

Mutaxassislar tomonidan fuqarolarga id.gov.uz va my.gov.uz portallari va Mobile-ID tizimidan foydalanish, davlat xizmatlaridan uyidan chiqmagan holda olish ko'nikmalarini shakllantirish borasida huquqiy ma'lumotlar ham berildi.

**Toshkent viloyat adliya boshqarmasi axborot xizmati**

## 4 MEHNAT HUQUQLARINI O'RGANAMIZ

## "SHTAT QISQARISHI"

Nomuayyan muddatga tuzilgan mehnat shartnomasi ham, shuningdek muddatli mehnat shartnomasi ham muddatidan oldin ish beruvchining tashabbusi bilan texnologiyada, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishdagi o'zgarishlar, xodimlar soni (shtati) yoki ish xususiyatining o'zgarishiga olib kelgan ishlar hajmining qisqargani yoxud korxonaning tugatilgani sababli bekor qilinishi mumkin (Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismi 2-bandi).

Avvalo, ish beruvchi "shtat qisqarishi" yoki "son qisqarishi" kabi tushunchalarni adashtirmasligi kerak!

Son qisqarishi muayyan kasb (lavozim) bo'yicha shtat birliklari sonining kamaytirilishidir. Masalan, korxonada shtat jadvalida oldin 4,5 stavka hisobchi lavozimi bo'lgan bo'lsa, yangi shtat jadvalida 3,0 stavka hisobchi lavozimi qolganligi.

Shtat qisqarishi esa muayyan lavozimlarning shtat jadvalidan butunlay olib tashlanishidir. Masalan, korxonaning shtat jadvalida xoreograf lavozimi bor edi, yangi shtat jadvalida ushbu lavozim yo'q, olib tashlangan.

QANDAY XODIMLARNI  
ISHDAN BO'SHATIB  
BO'LMAYDI?

Xodimlarning soni (shtati) qisqarishi ish beruvchining tashabbusiga bog'liq bo'lishiga qaramay, qonunchilikda bir qator toifa xodimlar uchun kafolatlar ko'zda tutilgan.

Jumladan, quyidagilar bilan tuzilgan mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilishga yo'l qo'yilmaydi. Ya'ni, mehnat shartnomasini:

- ☑ mehnat kodeksida yoki boshqa qonunlarda nazarda tutilmagan asoslar bo'yicha;
- ☑ mehnat kodeksining mehnat va mashg'ulotlar sohasida kamситishni taqiqlash talabini buzadigan;
- ☑ xodimning vaqtincha mehnatga qobiliyatsizlik davrlarida, u mehnat to'g'risidagi qonunchilikda va mehnat haqidagi boshqa huquqiy hujjatlarda, mehnat shartnomasida nazarda tutilgan ta'tillarda bo'lgan davrlarda;
- ☑ xodim davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarganligi munosabati bilan ishdan ozod etilgan davrda;
- ☑ xodim xizmat safarida bo'lgan davrda;
- ☑ homilador ayollar (Mehnat kodeksining 408-moddasi) va uch yoshgacha bolasi bo'lgan xodimlar (Mehnat kodeksining 409-moddasi) uchun kafolatlar berishni nazarda tutadigan talablarga rioya qilmasdan ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish taqiqlanadi.

Mehnat kodeksining 147-moddasiga muvofiq, xodim boshqa ish beruvchiga vaqtincha xizmat safariga

yuborilgan davrda avvalgi ish joyi bo'yicha tuzilgan mehnat shartnomasini bekor qilish taqiqlanadi.

Mehnat shartnomasini ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilish uchun ushbu modda birinchi qismining 3-6-bandlarida nazarda tutilgan cheklovlar tashkilot (uning alohida bo'linmasi) o'z muassislarining (ishtirokchilarining) yoki ta'sis hujjatlari bilan bunga vakolat berilgan yuridik shaxs organining qaroriga binoan tugatilgani munosabati bilan mehnat shartnomasi bekor qilganda yoxud yakka tartibdagi tadbirkor tomonidan faoliyat tugatilganda qo'llanilmaydi.

Mehnat kodeksining 163-moddasi, 2020-yil 19-martdagi Prezident farmonining 16-bandiga ko'ra esa:

"koronavirus infeksiyasi bilan zararlaniib, karantinga joylashtirilgan 14 yoshga to'lmagan bolaning ota-onasi (uning o'rnini bosuvchi shaxslar, vasiylar, homiylar) bo'lgan xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchining tashabbusi bilan bekor qilish taqiqlanadi".

*Izoh: Ushbu talab faqat koronavirus bilan bog'liq karantin choralarini davrida amal qiladi.*

## ZARUR SHARTLAR

Son (shtat) qisqarganda xodimlar bilan mehnat shartnomalarini ish beruvchi faqat quyidagi uchta shartni bajarganda bekor qilishi mumkin:

1. Qonunda nazarda tutilgan shtatni qisqartirish tartibotiga rioya qilish, ya'ni Mehnat kodeksining bir qator moddalaridagi (Mehnat kodeksining 100, 144, 163, 164, 165, 166-moddalariga) normalariga rioya qilish kerak bo'ladi. Bundan tashqari, xodimga ishdan bo'shatilayotganda jamoa shartnomasida, jamoa kelishuvida yoki mehnat shartnomasida ko'zda tutilgan qo'shimcha kafolatlar berilishi kerak.

2. Ishdan bo'shatishning asoslangani. Nizo yuzaga kelsa, sud xodimini bo'shatish qanchalik iqtisodiy va tashkiliy jihatdan asoslanganini tekshirishga haqli.

3. Umumiy o'rta maxsus, professional ta'lim tashkilotlarining, shuningdek davlat grantlari bo'yicha ta'lim

## XODIMLAR



**Har qanday korxonada uchun xodimlar soni (shtati)ni o'zgartirish – ancha murakkab tartibotdir. Bu jarayonning birorta bosqichida, ayniqsa, xodimlarni ularning lavozimi qisqartirilgani munosabati bilan ishdan bo'shatishda yo'l qo'yilgan xato ish beruvchi uchun jarima yoki sud jarayoniga olib kelishi mumkin. Ish beruvchi bu jarayonda nimalarga e'tibor berishi kerak? Maqolamiz shu mavzuda. Xodim bilan tuzilgan mehnat shartnomasini Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismi 2-bandi bo'yicha bekor qilish tartiblari bilan tanishing!**

olgan oliy ta'lim tashkilotlarining tegishli ta'lim tashkilotini tamomlagan kundan e'tiboran uch yil ichida birinchi bor ishga kirgan bitiruvchilari bilan mehnat shartnomasi ushbu mehnat shartnomasi tuzilgan kundan e'tiboran uch yillik muddat o'tguniga qadar ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilinganida ish beruvchi bu haqda mahalliy mehnat organiga yozma shaklda xabar qilishi kerak (Mehnat kodeksining 161-moddasi beshinchi qismi). Bu shartni alohida ajratib ko'rsatish kerak, chunki ba'zi bir ish beruvchilar ko'pincha uni bajar olmaydi. Ushbu shartga rioya qilmagani uchun ularga ma'muriy javobgarlik choralari qo'llanilishi mumkin.

ISHDAN BO'SHATISH  
TARTIB-QOIDALARI

Xodimlarni qisqartirganda (bu qaysi qonun yoki qonunosti hujjatiga asosan bo'lishidan qat'iy nazar) hamma tartibotlarni va hujjatlarni rasmiylashtirishni qonunchilik talablariga to'liq mos holda olib borish muhimdir.

Son (shtat) qisqarishi bo'yicha xodimni faqat uning lavozimi shtat jadvalidan chiqarilgandan keyin ishdan bo'shatish mumkin. Oldindan bunday reja asosida mutlaqo uni ishdan bo'shatib bo'lmaydi. Shu sababli qisqartirilgan lavozimlarni hisobga olib, yangi shtat jadvalini (yoki unga kiritilgan o'zgartirishlarni) qisqartirilayotgan xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilishdan oldin buyruq bilan tasdiqlash kerak.

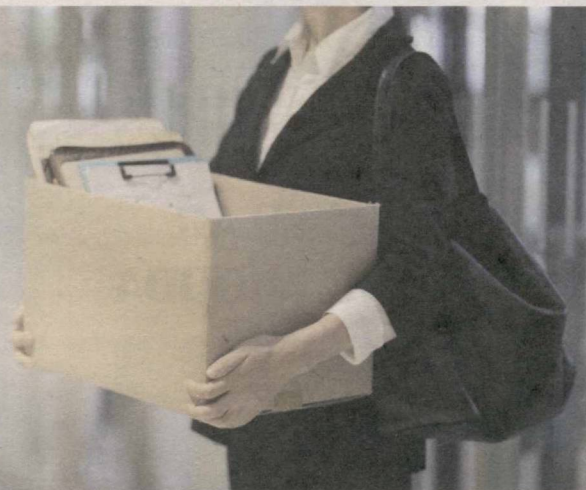
## IMTIYOZLI HUQUQ

Birinchi navbatda texnologiyaning, ishlab chiqarish va mehnatni tashkil etishning o'zgarishiga, ishlar (mahsulot, xizmatlar) hajmining qisqarishiga bog'liq holda tashkilot, yakka tartibdagi tadbirkor xodimlarining soni (shtati) o'zgartirgani munosabati bilan mehnat shartnomasi Mehnat kodeksining 161-moddasi ikkinchi qismining 2-bandi bo'yicha bekor qilinganda ishda qoldirishga doir imtiyozli huquq malakasi va mehnat unumdorligi yuqoriroq bo'lgan xodimlarga beriladi. (Mehnat kodeksining 167-moddasi birinchi qismi).

Ikkinchi navbatda, Mehnat kodeksining 167-moddasi ikkinchi qismida nazarda tutilgan holatlar hisobga olinadi. Unda malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo'lgan taqdirda ayrim xodimlarga afzallik beriladi. Ya'ni, malakasi va mehnat unumdorligi bir xil bo'lgan taqdirda quyidagilarga afzallik beriladi:

- ☑ qaramog'ida ikki yoki undan ortiq kishi bo'lgan xodimlarga;
- ☑ oilasida mustaqil ish haqi oluvchi boshqa xodimlar mavjud bo'lmagan shaxslarga;
- ☑ mazkur ish beruvchidagi uzoq muddatli ish stajiga ega bo'lgan xodimlarga;
- ☑ ishlab chiqarishdan ajralmagan holda oliy va o'rta maxsus, professional ta'lim tashkilotlarida mehnat shartnomasiga ko'ra tegishli mutaxassislik bo'yicha o'z malakasini oshirayotgan xodimlarga hamda ishlab chiqarishdan ajralgan holda oliy va o'rta maxsus, professional ta'lim tashkilotlarini tamomlagan shaxslarga o'qishni tamomlaganidan keyin mutaxassisligi bo'yicha ishlash sharti bilan uch yil mobaynida;
- ☑ ushbu tashkilotda mehnatda mayib bo'lgan yoki kasb kasalligiga uchragan shaxslarga;
- ☑ nogironligi bo'lgan shaxslarga;
- ☑ 1941-1945-yillardagi urush qatnashchilariga va imtiyozlar bo'yicha ularga tenglashtirilgan shaxslarga;
- ☑ mehnatdagi yutuqlari uchun rag'batlantirilishga ega bo'lgan va intizomiy jazolarga ega bo'lmagan xodimlarga;
- ☑ atom obyektlaridagi avariya oqibatida kelib chiqqan yuqori radiatsiyaviy nurlanish bilan bog'liq bo'lgan nurlanish kasalligiga va boshqa kasalliklarga yo'lliqqan yoki shunday kasalliklarni boshidan kechirgan shaxslarga, o'ziga nisbatan boshlangan nogironligining atom obyektlaridagi avariya bilan bog'liqligi aniqlangan nogironligi bo'lgan shaxslarga, ushbu avariya va haloklar oqibatlarini bartaraf etish ishtirokchilariga, shuningdek mazkur obyektlardan

# SONINI QISQARTIRISH



evakuatsiya qilingan yoki ko'chirilgan shaxslarga hamda ularga tenglashtirilgan boshqa shaxslarga.

Malaka va mehnat unumdorligi teng bo'lgan taqdirda, hisobga olinadigan aksariyat holatlar soni bo'yicha afzallikka ega bo'lgan xodim ishda qolishga doir imtiyozli huquqdan foydalanadi. Bu holatlarning ushbu modda ikkinchi qismida sanab o'tilgan ketma-ketligi ahamiyatga ega emas.

Jamoa shartnomasida mavjud bo'lgan taqdirda xodimlarni ishda qoldirishda afzallik beriladigan boshqa holatlar ham nazarda tutilishi mumkin. Ushbu holatlar, agar xodimlar teng malakaga va mehnat unumdorligiga ega bo'lsa hamda ushbu moddaning birinchi va ikkinchi qismlariga muvofiq ishda qoldirishda bir-birining oldida afzalliklarga ega bo'lmasa, hisobga olinadi.

Agar korxonada xodimlar soni (sharti) qisqartirilayotgan bo'lsa, birinchi navbatda shart jadvalidan bo'sh o'rinlar (ish joylari) chiqarib tashlanadi.

Xodimning malakasi va mehnat unumdorligini baholashda uning kasbiy fazilatlariga bog'liq bo'lmagan mehnat intizomini buzganligi uchun qo'llanilgan intizomiy jazo choralarini (masalan, ishga kechga qolganlik uchun belgilangan intizomiy jazo) hisobga olinmasligi kerak.

## OGOHLANTIRISH VA BOSHQA ISH TAKLIF QILISH

Ish beruvchi xodim bilan mehnat shartnomasini bekor qilish niyati haqida xodimni kamida ikki oy oldin yozma ravishda (imzo chektilib) ogohlantirishi shart (Mehnat kodeksining 165-moddasi birinchi qismi).

Xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi haqidagi ogohlantirishni faqat ishga qabul qilish huquqiga ega mansabdor shaxs imzolashi mumkin. Ogohlantirishning ikkinchi nusxasida (ish beruvchida qoladigan nusxada) xodim ogohlantirish bilan tanishganini yozadi va uni olgan sanani qo'yib, imzo chekadi.

Ikki oylik muddatning o'tishi mehnat shartnomasini bekor qilish haqida

ogohlantirish tuzilgan kundan emas, balki xodim u bilan tanishtirilgan kunning ertasidan boshlanadi. Masalan, agar ogohlantirishni xodim 31-iyulda olgan bo'lsa, ikki oylik muddat 1-avgustdan boshlanadi.

Xodimni u bilan mehnat shartnomasi bekor qilinishi haqida u vaqtincha mehnatga layoqatsizlik davrida bo'lganda yoki davlat yoki jamoat majburiyatlarini bajarayotgan paytda ogohlantirilganda, ogohlantirish muddati xodim ishga chiqqan kunning ertasidan boshlanadi.

Ba'zi bir korxonalarda ogohlantirishlarni qayd etish jurnali yuritiladi, unda xodimga ogohlantirish imzo chektilib topshirilgani aks ettiriladi. Agar xodim ogohlantirish olgani haqida belgi qo'yishdan bosh tortsa, kamida ikki xodim (guvoh) oldida tegishli dalolatnoma tuziladi. Bu hujjat xodim ishdan bo'shatilishi haqida ogohlantirilganini tasdiqlaydi. Shuningdek, bunday ogohlantirishni xodimga buyurtma xat bilan ilova qilinganlar ro'yxatini qo'shib yuborish mumkin.

Xodim tuzilgan mehnat shartnomasi ikki oylik ogohlantirish muddati tugamasidan ham bekor qilinishi mumkin. Ish beruvchi ushbu moddaning birinchi qismida nazarda tutilgan xodimni ogohlantirish muddatlarini ogohlantirish muddatining davomiylikiga muvofiq keladigan pullik kompensatsiya bilan almashtirishga haqlidir. Xodimga ogohlantirish muddatiga mutanosib pullik kompensatsiya to'lash ish beruvchini qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa to'lovlarni amalga oshirish majburiyatidan, shuningdek o'zga to'lovlarni, agar ular mehnat haqidagi boshqa huquqli hujjatlarda yoki mehnat shartnomasida nazarda tutilgan bo'lsa, amalga oshirishdan ozod etmaydi. (Mehnat kodeksining 161-moddasi uchinchi qismi).

Pullik kompensatsiya qonunchilikda nazarda tutilgan boshqa to'lovlarning o'rnini bosmaydi. Agar xodim mehnat shartnomasi bekor qilingan kundan boshlab o'ttiz kalendar kun mobaynida mahalliy mehnat organida ish qidirayotgan shaxs sifatida ro'yxatdan o'tsa, mahalliy mehnat organi bergan ma'lumotnomaga binoan uchinchi oy uchun ham oldingi ish joylaridan o'rta-

cha ish haqi olish huquqiga ega bo'ladi (Mehnat kodeksining 100-moddasi to'rtinchi qismi).

Ogohlantirish muddati davomida xodim o'z mehnat vazifalarini bajarishi, ichki mehnat tartibi qoidalariga rioya etishi lozim, shuningdek u navbatdagi ta'tildan, agar ta'tillar jadvaliga ko'ra shunday ta'til unga berilishi kerak bo'lsa, foydalanishi mumkin.

Korxonaning jamoa kelishuvida, mehnat shartnomasida xodimni ogohlantirish muddati davomida unga boshqa ish qidirish uchun haftada ikki yoki uch kun shu vaqt uchun ish haqi saqlangan holda ishga chiqmaslik huquqi berilishi ham nazarda tutilishi mumkin. Xodimga boshqa ish qidirish uchun qaysi kunlar berilishini ish beruvchi korxonada faoliyatining imkoniyatlari va xususiyatlaridan kelib chiqib o'zi mustaqil hal qiladi.

Qisqarishga tushgan xodimga uning malakasi va mutaxassisligiga mos keladigan ish beruvchida mavjud barcha bo'sh joylar, bunday ishlar bo'lmasa - korxonada mavjud boshqa ishlar taklif etilishi lozim. Ish beruvchining ushbu majburiyatni bajarish xodimni ishda tiklashga asos bo'lishi mumkin.

Ishdan bo'shatilayotgan xodim mavjud bo'sh lavozimni egallash uchun ish beruvchi bilan mehnat munosabatlarida bo'lmagan boshqa shaxslarga qaraganda afzallik huquqiga ega. Agar mehnat shartnomasida belgilangan mehnat vazifasiga doir ishni xolisona sabablarga ko'ra davom ettirish imkoni bo'lmasa, ish beruvchi xodimga uning mutaxassisligi va malakasiga muvofiq keladigan boshqa ishga o'tkazishni, bunday ish bo'lmagan taqdirda esa ish beruvchida mavjud bo'lgan boshqa ishni taklif etishi shart. (Mehnat kodeksining 144-moddasi ikkinchi qismi)

## HISOB-KITOB

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodim bilan hisob-kitob qilinishi kerak.

Hisob-kitob xodimga:

- ✓ oxirigacha olinmagan ish haqini;
- ✓ xodim tomonidan foydalanilmagan barcha asosiy va qo'shim-

cha ta'tillar uchun kompensatsiyalarni;

- ✓ agar mehnat to'g'risidagi qonunchilikda yoki mehnat haqidagi boshqa huquqli hujjatlarda yoxud mehnat shartnomasida boshqa to'lovlarni to'lash nazarda tutilgan bo'lsa, ushbu to'lovlarni to'lashni o'z ichiga oladi.

Ish beruvchi tomonidan xodimga tegishli bo'lgan barcha summalarni to'lash xodim bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan kunda amalga oshiriladi.

Agar xodim mehnat shartnomasi bekor qilingan kuni ishlamagan bo'lsa, tegishli summalar hisob-kitob qilish to'g'risida xodim tomonidan talab qo'yilganidan keyin uch kundan kechiktirmay to'lanishi kerak.

O'zi bilan mehnat shartnomasi bekor qilingan xodimga mehnat shartnomasi bekor qilinganidan keyingi davrda biror-bir to'lovlar (oy, chorak, yil yakunlari bo'yicha mukofotlar) hisoblangan taqdirda, ushbu to'lovlar xodim tomonidan tegishli talab qo'yilganidan keyin uch kundan kechiktirmay amalga oshiriladi.

Mehnat shartnomasi bekor qilinganda xodimga tegishli bo'lgan summalarning miqdorlari to'g'risida nizo chiqqan taqdirda, ish beruvchi unga shak-shubhasiz tegadigan summani ushbu moddaning uchinchi qismida ko'rsatilgan muddatda to'lashi shart.

Mehnat shartnomasi Mehnat kodeksining 173-moddasi ikkinchi qismida sanab o'tilgan asoslarga ko'ra bekor qilinganda, hisob-kitob qilish chog'ida ish beruvchi xodimga ushbu moddaning ikkinchi qismida nazarda tutilgan to'lovlardan tashqari ishdan bo'shatish nafaqasini to'lashi shart.

Xodimni mehnat shartnomasi bekor qilinishi to'g'risida ogohlantirishning Mehnat kodeksining 165-moddasida nazarda tutilgan muddati mutanosib pullik kompensatsiya bilan almashtirilgan taqdirda mehnat shartnomasi ish beruvchining tashabbusiga ko'ra bekor qilinganda ish beruvchi xodimga tegishli kompensatsiyani to'lashi shart.

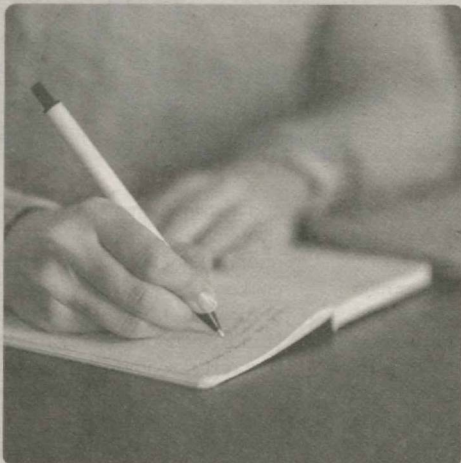
**Sherzod TOLIBOV,**

Marg'ilon shahar adliya bo'limi yuridik xizmat ko'rsatish markazi bosh yuriskonsulti

## 6 BONG

**O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Xalq qabulxonalarida fuqarolarning ariza va shikoyatlari belgilangan tartibda, xolislik tamoyillari asosida ko'rib chiqilmoqda.**

## MUROJAATLAR SONI KAMAYMOQDA



Tasdiqlangan grafik asosida hududlarda davlat organlari va tashkilot rahbarlarining ommaviy sayyor qabullari o'tkazib kelinmoqda. Sayyor qabullarda aholining muammolari qisqa vaqtda o'z yechimini topmoqda.

Buxoro viloyatining Qorako'l tumanidagi Xalq qabulxonasi tomonidan ham yil boshidan hozirgi kunga qadar sektor rahbarlarining hududlarda 144 ta ommaviy sayyor qabuli tashkil qilindi. Qabul jarayonlarida fuqarolardan kelib tushgan 910 ta murojaatning 664 tasi ijobiy yechimini topdi.

Birgina Qorako'l tumani aholisidan 2023-yil boshidan hozirga qadar Virtual va Xalq qabulxonasiga 4 ming 528 ta masalaga oid murojaatlar kelib tushgan. Bu ko'rsatkich o'tgan yilning mos davriga nisbatan 625 taga yoki 12 foizga kamaygan. Bunda har 1 ming nafar aholiga 27 ta murojaat to'g'ri keladi. Ushbu murojaatlarning 1 ming 581 tasi ijobiy hal etildi.

Tuman aholisining ish bilan ta'minlash yo'nalishida yo'llagan murojaatlari soni 2023-yilda 200 taga yetgan bo'lsa, 2022-yilda esa bu ko'rsatkich 298 tani tashkil qilgan. Joriy yilda bu yo'nalishdagi murojaatlar 98 taga kamaydi.

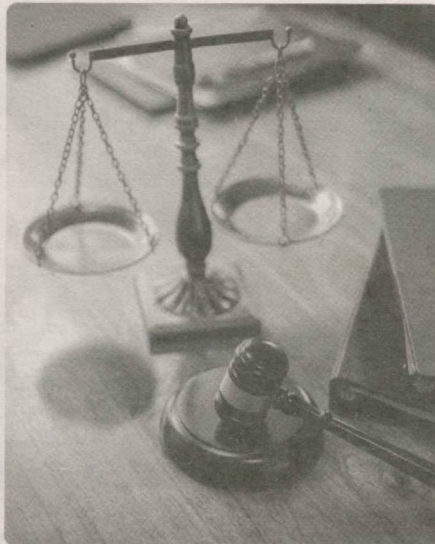
Murojaatlarda ko'tarilgan masalalar bo'yicha tahlil qilsak, eng ko'p murojaatlar moddiy yordam, pensiya, nafaqa tayinlanishi va to'lanishi bo'yicha bo'lmoqda. Joriy yilda bu yo'nalishda 191 ta, elektr energiya ta'minoti bo'yicha esa 255 ta, aliment undirish masalasida 129 ta, yo'lni infratuzilmasi bo'yicha 127 ta murojaat kelib tushgan.

Shuningdek, tuman aholisining 2023-yilda Qorako'l tuman Xalq qabulxonasiga borib qilgan murojaatlari soni 723 taga yetdi. Murojaatlar o'tgan yilning mos davriga nisbatan 279 taga, ya'ni 28 foizga kamaygan.

Yuqoridagi ma'lumotlardan shu anglashiladiki, tuman hududida aholi murojaatlarini hal etish yildan-yilga yaxshilanib bormoqda. Xulosa qilib aytganda, Xalq qabulxonalarini aholi bilan bevosita muloqot qilish, ularning hayotiy muammolarini hal etishga keng imkoniyatlar yaratmoqda.

### Avliyoqul OQQIYEV,

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining Qorako'l tumanidagi Xalq qabulxonasi mudiri



## DAVLAT HISOBIDAN YURIDIK YORDAM

## UNDAN KIMLAR FOYDALANISHI MUMKIN?

**Inson huquq va erkinliklarini ishonchli himoya qilish davlatimizda konstitutsiyaviy majburiyatga aylanib ulgurdi. Bu sohada aholiga, ayniqsa, ehtiyojmand, kam ta'minlangan shaxslar, ruhiy holati buzilgan xotin-qizlarning huquqlari buzilgan xotin-qizlarning huquqlarini ishonchli va kafolatli himoya qilish tizimi yo'lga qo'yilmoqda. Ya'ni, O'zbekiston Respublikasining "Davlat hisobidan yuridik yordam ko'rsatish to'g'risida"gi qonuni bilan davlat hisobidan yuridik yordam ko'rsatish sohasidagi munosabatlar tartibga solinmoqda.**

Ushbu qonunda davlat hisobidan yuridik yordam olish huquqiga ega bo'lgan jismoniy shaxslar toifasi belgilangan. Jumladan, ular kam ta'minlangan shaxslardir:

- fuqarolik ishlari bo'yicha davog'lar yoki javobgarlar;
- ma'muriy ishlari bo'yicha arizachilar;
- ma'muriy qamoq tarzidagi ma'muriy jazo nazarda tutilgan ma'muriy huquqbuzarlikni sodir etgan shaxslar;
- jinoyat ishlari bo'yicha gumon qilinuvchilar, ayblanuvchilar, sudlanuvchilar, shuningdek mahkumlar.
- Shuningdek, ushbu toifaga quyidagi shaxslar ham kiritilgan:
- ruhiy holati buzilgan jismoniy shaxslar, ularga "Psixiatriya yordami to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi qonuniga muvofiq psixiatriya yordami ko'rsatilayotganda;

- o'z huquqlari buzilgan, "Xotin-qizlar va erkaklar uchun teng huquq hamda imkoniyatlar kafolatlari to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi qonunida nazarda tutilgan xotin-qizlar va erkaklarning teng huquqliligi buzilganligi munosabati bilan sudga murojaat qilgan jismoniy shaxslar;

- O'zbekiston Respublikasining Jinoyat-protsessual kodeksiga muvofiq jinoyat ishi bo'yicha advokat ishtirok etishi shart bo'lgan taqdirda, gumon qilinuvchi, ayblanuvchi yoki sudlanuvchi.

Davlat hisobidan yuridik yordam faqat Davlat hisobidan yuridik yordam ko'rsatuvchi advokatlarning reyestriga kiritilgan advokatlardan tomonidan ko'rsatiladi.

Shu o'rinda davlat hisobidan yuridik yordam olmoqchi bo'lgan shaxslar qayerga va qanday tartibda murojaat etishi mumkin, degan savol tug'ilishi tabiiy.

Buning uchun jismoniy shaxslar eksterritoriallik prinsipi asosida maxsus vakolatli davlat organiga, ya'ni Adliya vazirligi va uning hududiy boshqarmalariga og'zaki, yozma yoki elektron shaklda murojaat qiladi.

Jismoniy shaxslar davlat hisobidan yuridik yordam olish uchun quyidagilarni taqdim etadi:

- davlat hisobidan yuridik yordam olish to'g'risidagi ariza;

- davlat hisobidan yuridik yordam olish huquqiga ega bo'lgan jismoniy shaxsning pasportiga oid ma'lumotlar (identifikatsiyalovchi ID-karta);

- davlat hisobidan yuridik yordam olish to'g'risidagi ariza davlat hisobidan yuridik yordam olish huquqiga ega bo'lgan jismoniy shaxsning vakili tomonidan berilgan taqdirda – jismoniy shaxsning vakiliga berilgan ishonchnoma va (yoki) uning vakolatlarini tasdiqlovchi boshqa hujjatlar yoxud qonunchilikda nazarda tutilgan hollarda, davlat hisobidan yuridik yordam olish huquqiga ega bo'lgan jismoniy shaxs va uning vakili o'rtasidagi qarindoshlik munosabatlarini tasdiqlovchi hujjatlar;

- ariza ruhiy holati buzilgan, psixiatriya yordami ko'rsatilayotgan jismoniy shaxsning qonuni vakili yoki psixiatriya muassasasi tomonidan berilgan taqdirda – psixiatriya yordami ko'rsatuvchi psixiatriya muassasasining jismoniy shaxsiga psixiatriya yordami ko'rsatilayotganligini tasdiqlovchi ma'lumotnomasi;

- ariza o'z huquqlari buzilgan, xotin-qizlar va erkaklarning teng huquqliligi buzilganligi munosabati bilan sudga murojaat qilgan jismoniy shaxs tomonidan berilgan taqdirda – xotin-qizlar va erkaklarning teng huquqliligi buzilganligi bilan bog'liq ish sudda ko'rib chiqilayotganligi to'g'risidagi ma'lumotnomasi.

Davlat hisobidan yuridik yordam olish to'g'risidagi ariza "Yuridik yordam" axborot tizimida ro'yxatga olinadi.

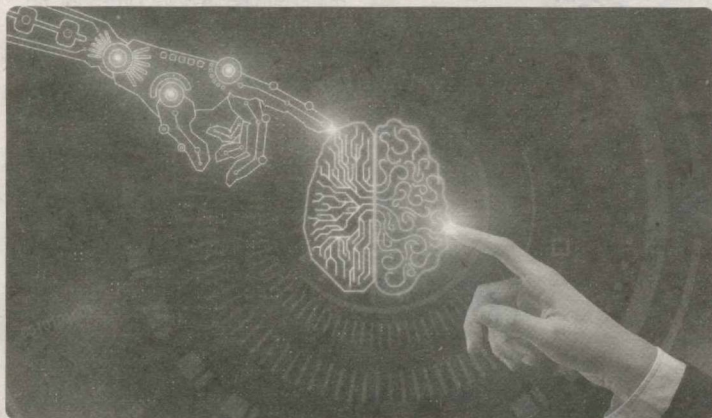
Davlat hisobidan yuridik yordam olish to'g'risidagi ariza yoki davlat hisobidan yuridik yordam ko'rsatish haqidagi so'rov maxsus vakolatli davlat organiga kelib tushgan kundan e'tiboran uch ish kuni ichida ko'rib chiqiladi.

Ushbu qonun joriy yilning 18-sentabridan kuchga kirdi. Bu quayalik esa, albatta, aholining og'irini yengil qilmoqda. Eng muhimi, u huquqiy himoyachi sifatida amaliyotda keng qo'llaniladigan hujjatlar qatoridan joy olishi shubhasizdir.

### Nurya BERDINIYAZOVA,

Qoraqalpog'iston Respublikasi Adliya vazirligi mas'ul xodimi

**XXI asr butun dunyoda jamiyat va davlat hayotini raqamlashtirish asri bo'ldi. Ayniqsa, dunyo ahlini larzaga solgan "Covid-19" pandemiyasi ushbu pandemiya bilan kurashish bilan birga, foydalanishimiz mumkin bo'lgan barcha sohalarni tezkorlik bilan raqamlashtirishni talab etdi.**



## "INSON OMILISIZ" ISHLASH TIZIMI

BMTning 2018-yilgi Yangi texnologiyalarni qo'llash bo'yicha Strategiyasida raqamli texnologiyalar ijtimoiy, madaniy va siyosiy hayotning barcha sohalarini ajralmas qismiga aylanayotgani hamda yangi texnologiyalarni qo'llashda umume'tirof etilgan xalqaro hujjatlar bilan birga asosiy qadriyatlar hisoblangan "tenglik", "adolat" tamoyillariga asoslanish lozimligi ko'rsatib o'tilgan.

Zamonaviy texnologik taraqqiyot tendensiyasi butun dunyo bo'ylab insoniyat uchun yangi imkoniyatlar bilan birga o'ziga xos muammolarni ham paydo qilmoqda. Ya'ni, har bir soha uchun qulaylik yaratish bilan birga kamchiliklarini ham yuzaga keltirmoqda.

Muayyan bir tizimni raqamlashtirish fuqarolarning ma'lumotlardan umumli foydalanish imkoniyatini oshirish bilan birga, davlat organlari faoliyatining ochiqligini ta'minlab, aholi bilan ochiq muloqotni ham ta'minlaydi.

Davlat organlari tizimini raqamlashtirish fonda ularning norma ijodkorligi faoliyatiga ham zamonaviy texnologiyalarning keng joriy etilishi ustuvor ahamiyatga ega. Buni quyidagi ijobiy jihatlarda ko'rishimiz mumkin.

Normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish protsedurasining raqamlashtirilishi natijasida belgilangan muddatlar (normativ tusdagi hujjatlarni ishlab chiqish, kelishish, ekspertizadan o'tkazish va ularni qabul qilish muddatlari) keskin qisqarib, norma ijodkorligi faoliyatining tezkorligi yanada oshadi.

Normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish faoliyatiga zamonaviy texnologiyalarning keng joriy etilishi orqali "qog'ozbozlik", "byurokriya" va korrupsiyaning oldi olinadi. Ya'ni,

"hujjatlar harakatlanishi" prinsipiga rioya etgan holda, normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish, kelishish, ekspertizadan o'tkazish faoliyati "inson omil"siz faqatgina axborot texnologiyalaridan foydalangan holda amalga oshiriladi.

Tegishli axborot tizimlari orqali davlat organlarining norma ijodkorligi faoliyati monitoring qilinib, sohada "qonuniylik" prinsipi ta'minlanadi. Ya'ni, norma ijodkorligi subyektlari tomonidan qonunchilikka rioya etgan holda normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish, kelishish va qabul qilish masalalarini to'liq nazorat qilish imkoniyati yaratiladi.

Qonunchilikni yaratishda "ochiqlik" va "shaffoflik" prinsiplari ta'minlanib, aholining qabul qilinayotgan qonunchilikdan xabardorlik tizimi yaratiladi.

Shuningdek, norma ijodkorligi faoliyatini raqamlashtirish bir qator tendensiyalarni vujudga keltirmoqda. Xususan, "raqamli qonun", "qonunchilikda sun'iy intellekt", "raqamli ekspertiza", "qonunchilik texnikasi dasturlari" normativ-huquqiy hujjatlarni ishlab chiqish faoliyatining yanada zamonaviy qiyofaga ega bo'layotganidan darak bermoqda.

### SUN'IY INTELEKT

Insoniyat faoliyatining qisqarishiga sabab bo'layotgan zamonaviy texnologiyalardan biri bo'lgan "sun'iy intellekt" jamiyatning barcha sohalariga yashin tezligida kirib kelmoqda. Shu bilan birga, bugungi kundagi ish yuklarni oshib borishi norma ijodkorligi subyektlari tomonidan qonunchilik hujjatlarini ishlab chiqish faoliyatida ham "sun'iy intellekt"dan foydalanishga zaruriyat tug'dirmoqda.

Asosiy masala "sun'iy intellekt"ni norma ijodkorligining aynan qaysi bosqichida foydalanishdadir. Bizningcha, qonunchilikning muhim bosqichi hisoblangan normativ-huquqiy hujjat loyihalarini ishlab chiqish va ularni ekspertizadan o'tkazish bosqichlarida "sun'iy intellekt"dan foydalanib bo'lmaydi. Ya'ni, normalar ijtimoiy munosabatlarni tartibga soluvchi va huquqiy oqibatlarni keltirib chiqaruvchi vositalar hisoblangani sababli, bunday tusdagi muhim hujjatni texnologiyaga ishonib bo'lmaydi.

"Sun'iy intellekt"ni normativ-huquqiy hujjat loyihalarini tayyorlash jarayonini soddalashtirishda qo'llash mumkin. Masalan, qonunchilik bilan ishlash muddatlarini belgilash va rioya etilishini nazorat qilishda, normativ-huquqiy hujjatlarda imloviy va texnik xatolarni topishda, tarjima qilingan loyiha matnlari o'rtasida tafovutlarni aniqlashda, loyiha matnlarini qonunchilik texnikasi talablariga muvofiqashtirishda "sun'iy intellekt"dan foydalanish maqsadga muvofiq.

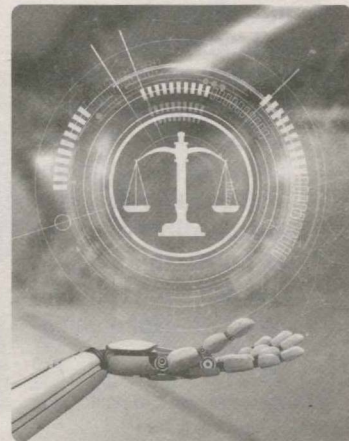
### RAQAMLI HUQUQ

Raqamli huquq asosan davlat boshqaruvi, Fuqarolik huquqi va Jinoyat huquqi sohalarining zamonaviy instituti sifatida yurisprudensiya tarmog'iga kirib kelmoqda. Xususan, zamonaviy fuqarolik munosabatlari sifatida jamiyatimizga kirib kelayotgan "raqamli bitimlar", "raqamli mol-mulk", "smart-kontrakt", "raqamli tranzaksiya", "raqamli tovar-oborot", autentifikatsiya va identifikatsiya qoidalari raqamli huquqning fuqarolik huquqi sohasini modernizatsiya qilganligidan dalolat.

Shuningdek, so'nggi yillarda tendensiyaga aylangan "kiber-xavfsizlik", "kiber-jinoyatchilik" va boshqa zamonaviy texnologiyalar orqali sodir etilayotgan jinoyatlar ham jinoyat qonunchiligini raqamlashtirishga bo'lgan zaruriyatni ko'rsatmoqda.

Davlat boshqaruvida esa raqamli huquq asosan aholi bilan davlat xizmatlarini axborot tizimlari orqali bog'lab, "elektron hukumat" va "elektron davlat" tizimlarini rivojlantirmoqda.

Ilmiy maqola va tadqiqot ishlarida "raqamli qonun" kategoriyasi uchra-



masa-da, internet manbalarida ushbu tushuncha borasida ta'riflar mavjud. Ingliz manbalarida qo'llaniluvchi "law" tushunchasi "right" so'zining sinonimi sifatida, tarjima qilinganida "huquq" va "qonun" ma'nosini anglatadi. Masalan, IGI-GLOBAL lug'atida "digital law" - atamasini internetda xavfsiz bo'lish va onlayn qoidalarga rioya qilish mas'uliyati sifatida tushunilishi ko'rsatib o'tilgan. Bu asosan internet qonuni sifatida e'tirof etilgan. Bizningcha, "raqamli qonun" internet va ijtimoiy tarmoqlardagi o'zaro munosabatlarni tartibga soluvchi va mazkur tizimlarda ishtirok etuvchi subyektlarning huquq va majburiyatlarini belgilovchi normalarni o'z ichiga olgan huquqiy normalar yig'indisidir.

Har qanday texnologiya inson va uning manfaatlari uchun xizmat qilishi kerak. Masalan, axborot tizimlari yordamida aholining normativ-huquqiy hujjatlar loyihalarining ishlab chiqish jarayonida ishtirok etishi va o'z fikr-mulohazalarini bildirishlari qonunchilik sohasida ham "inson qadri" prinsipini namoyon bo'lishi bilan birga fuqarolarning huquq va qonuniy manfaatlari samarali ta'minlanishi vositalaridan biri bo'lmoqda.

Yuqoridagilardan xulosa qiladigan bo'lsak, "qog'ozbozlik" va "byurokriya"dan holi bo'lgan raqamli norma ijodkorligining joriy etilishi orqali mustahkam va samarali qonunchilik bazasi yaratiladi.

**Azizjon XO'JANAZAROV,**

Toshkent davlat yuridik universiteti katta o'qituvchisi

### E'LONLAR

"Notariat to'g'risida"gi O'zbekiston Respublikasi Qonunining 152-moddasi va Qashqadaryo viloyat adliya boshqarmasi huzuridagi malaka komissiyasining 2023-yil 5-sentabrdagi 8-son yig'ilish qaroriga asosan Kitob tumanida xususiy amaliyot bilan shug'ullanuvchi notarius Jurayev Akmaljon Axmatjonovichga (litsenziya KS 0053, 2021-yil 9-dekabr), 2020-yil 22-aprel);

Shahrisabz shahrida xususiy amaliyot bilan shug'ullanuvchi notarius Xayrulloeva Dilnoza Adxamovnaga (litsenziya KS 0020, 2020-yil 24-aprel);

Nishon tumanida xususiy amaliyot bilan shug'ullanuvchi notarius Kurbonov Rashid Panjievichga (litsenziya KS 0009, 2020-yil 23-aprel) va Qarshi shahrida xususiy amaliyot bilan shug'ullanuvchi notarius Allayarova Zuxraoy Chariyarovnalarga (litsenziya KS 0034, 2020-yil 27-aprel) viloyat adliya boshqarmasi tomonidan berilgan xususiy notarial faoliyat bilan shug'ullanish huquqini beruvchi litsenziyaning amal qilishi 1 oy muddatga, ya'ni 2023-yilning 6-sentabr kunidan 2023-yilning 6-oktabr kuniga qadar to'xtatildi.

## 8 ADABIY AYVON

**Bu xotinning sochi ko'kimtir rangga bo'yalgan bo'lsa ham, peshonasiga osilib tushgan uch tutami oqish ko'rinardi. Ko'zidan oqqan yosh betidagi bo'yog'ini chaplashtirib yuborgan. Ich ko'ylagining bog'ichi yaponcha ko'ylakning chap yelkasidan osilib tushgan.**

U shu alfozda hovliqib politsiya bo'limiga kirib keldi:

– Bolaginamdan ayrilib qoldim! Yolg'izimni olib qochibdi! Voydod, yordam bering.

– Kim o'g'irladi? – deb so'radi undan komissar.

– Erim o'g'irladi, komissar to'ra, yashamagur erim!

Uning irkit yuzidan ko'z yoshi tinmay dumalab turibdi. U eri bilan qo'ldi-chiqdi bo'lganini, ajralish haqida sudga ariza berganini, eri besh yashar o'g'li Metinni olib qochganini yig'lab gapirib berdi.

– O'g'ilginamni topib bering, komissar to'ra. Bolaginam-u muttahaarning qo'liga xarob bo'ladi!

Uning gapdon xotiningi bilinib turibdi, o'zi ham rosa shallaqiga o'xshaydi. Komissar uni tinchlantirib, kursiga o'tqazgandan keyin erining turar joyini surishtirdi.

Oradan ko'p o'tmay, ikki politsiyachi bilan bir kishi va besh yoshlardagi bola ichkari kirishdi. Boyagi xotin bolani ko'rishi bilan o'zini unga tashladi, ammo eri ham anoyi emas ekan, bo'sh kelmadi. Er-xotin Metinni ikki qo'ldan ushlab, ikki tomonga tortqilay ketishdi. Uy ichi bolaning dodlab yig'laganidan, er-xotinning qiy-chuvidan to's-to'polon bo'lib ketdi. Metinni ajratib olishga politsiyachilarning kuchi yetmadi. Unisi u yoqqa, bunisi bu yoqqa tortaverganidan bolaning qo'li chiqdi-yu, otasi qo'yib yubordi.

Xotin bolaga bir hamla qilib, uni qo'ltig'idan oldida, ko'chaga qochdi. Eri orqasidan quvlamoqchi bo'lib bir silkingan edi, politsiyachilar ushlab qolishdi.

– Komissar afandim, – dedi u, – xotinning kimligini bilmaysiz. Mening maqsadim o'g'limni yurtga foydali odam qilib tarbiyalash. Bu xotinning qo'liga qolsa, tarbiyasi buzilib ketadi.

Komissar javob berdi:

– Bolaning yoshi beshda ekan, u onasining qo'liga qolishi kerak.

– Axir, bu mumkin emas-ku. Sud ham bolani menga hukm qiladi. Nega

Aziz NESIN



# FARZAND

deganda onasi...

U, xotini yengil oyoq bo'lganligi uchun politsiya qo'liga tushganligini, bunaqa xotiga bola tarbiyasini ishonib bo'lmasligini aytdi.

Oradan o'n besh kun o'tdi. Er-xotin bu gal kasalxonaning oldida janjal-lashib qolishdi. Onasi qo'li chiqqan Metinni kasalxonadan olib chiqqayotganda, eri kelib qolib bir hamla bilan bolani olib qochdi. Xotin ham kalxatdek unga tashlandi. Metinning bir qo'li taxtakachlanganligi uchun ona oyog'idan, ota esa sog' qo'ldan tortardi. Bu gal bolaning boshqa joyi mayib bo'ldi – chap qo'li yelkasidan chiqib ketdi. Olishuvda ota ustun keldi. U og'riq azobidan chinqirib yig'layotgan o'g'lini sudraganicha o'zini tor ko'chaga urdi. Endi bola bechoraning ikkala qo'li ham mayib bo'ldi. Lekin ota shunisiga ham rozi edi:

– Bu xotinning tarbiyasini olgandan ko'ra, bolamning bir umr mayib bo'lgani yaxshi.

Oradan bir oy o'tdi. Kunlarning birida kechqurun ko'cha yuzida mashina to'xtadi. Mashinadan tushgan ayol ko'chada o'ynab yurgan bolalarning oldiga yugurib keldi-da, Metinga yopishdi. Lekin shu zahotiyoyoq qayerdandir bolaning dadasi paydo bo'la qoldi. Bola yana arosatda qoldi, uning dod-faryodini eshitib odamlar to'plandi.

– Bola bechorani muncha qiynaysiz, xonim, axir uni o'ldirib qo'yasiz-ku, – deyishdi yig'ilganlar.

– Shu sullohnig uyida qolib rasvo

bo'lgandan ko'ra, shu yerda o'lgani yaxshi! – deb qichqirardi onasi zo'berib bolaning bir oyog'idan tortar ekan.

Metin-ku o'lgani yo'q, lekin olishuvda er-xotin uning ikki oyog'idan ikki tomonga cho'zib tortgani uchun avvaliga uning ishtoni, keyin choti yirtildi. Ona bolani bag'riga bosib mashinaga solib qochdi.

Metin bir oy kasalxonada yotib chiqdi. Ona qo'ltiqayoqda chiqqan o'g'lini suyub bag'riga bosdi.

– Bo'tagimam, – dedi onasi, – o'zim xor bo'lib yursam ham, seni, albatta odam qilaman.

Sud er-xotinning ajralish haqidagi arizasini ko'rayotgan kuni zalda to'polon ko'tarildi. Xotin bolani olib qochgan erining orqasidan quvlab qoldi. Naq zinaga yetganida u eriga changal solib, bolani undan yulib oldi. Yulib oldi-yu, shu mahal oyog'i chalishib ketib, qo'lidagi Metin bilan birga zinadan dumalab tushdi. Boshi yorilgan bola hushidan ketdi.

Xotin o'rnidan tura solib, o'g'lini bag'riga bosganicha eshikka yugurdi. Ko'chaga yugurib chiqishi bilan orqasidan eri yetib keldi. Biri bolaning boshidan, ikkinchisi oyog'idan o'ziga tortdi. Hali ham hushiga kelmagan Metin og'riq azobini sezmas edi.

– Bolaginamni senga bermayman!

– Ko'raman bermaganingni!

Politsiya o'rtaga tushdi. Oxiri Metinni otasi olib ketdi.

Uzoq davolanishdan keyin Metin tuzalib chiqdi. Ba'zi jarohatlarni

hisobga olmaganda, bola sog' edi. Ota-ona o'rtasida bo'lib o'tgan ikki olishuvda uning ikki qo'li mayib bo'ldi. Er-xotinning uchinchi to'qnashuvida Metinning oyog'i sinib, taxtakachlandi, singan oyoq narigisidan uch santi-metr kalta bo'lib qoldi. Ota-onaning ilgari jamiki olishuvlari keyingisining oldida holva edi. Boshi bilan zinadan yumalagan bola bir ko'zidan ajraldi, o'zi esa butunlay telba bo'lib qoldi.

Sud bolani onaga hukm qildi. Ota hukm ustidan shikoyat yozdi, keyin natijasini kutib o'tirmay, o'g'lini sobiq xotining uyidan olib qochdi. Ammo oxirgi paytda ishi yurishmay qoldi. U ota-onasini ajratolmay qolgan Metinni uyiga olib kiray deb turganida, orqadan xotini yetib keldi.

Yarim kechada qiy-chuv boshlandi. Bechora Metin bir necha marta qo'ldan qo'lga o'tdi. Janjalni eshitib, ko'cha qorovuli bilan politsiyachi yugurib keldi.

– Ovunchog'imni bu zolimning qo'ldan olib bering! – ularga yulvoridi xotin. – Men uni katta odam qilib tarbiyalayman.

Metin esa ho'ngrab yig'lardi.

– Voy sharmanda-ey, men uni vatanim uchun tarbiyalayman desam bermaydi-ya, – pishillaydi ota xotining qo'lidagi bolani bo'ynidan tortib.

Bu suronda quloqdan ajrab, qovurg'asi singan Metin onasida qoladigan bo'ldi. Biroq onaning quvonchi ko'pga cho'zilmadi. Oliy sud otaning da'volarini to'g'ri deb topib, bolani unga hukm qilib berdi. U politsiyaning yordami bilan Metinni qaytarib oldi. Ochig'ini aytganda, qaytarib oldi deyish unchalik to'g'ri emas. Bolani ikkala mayib qo'ldan mahkam ushlab olgan ona dod soldi:

– Voydod, o'ligimni olsang ham, bolamni ololmaysan. Sen buni rasvo qilasan!

– Qo'yib yubor deyman, shallaqi! – bo'sh kelmadi ota ham. – Qo'yib yubor buni, men uni odam qilaman.

Xayriyat, politsiya o'rtaga tushdi, bo'lmasa bolani onasining qo'ldan tortib ololmasdi.

\*\*\*

Metin uchun bo'lgan tortishuv nihoyat tugadi. Metin janjal-suronda na boshidan va na oyog'idan ajradi, na u tarvuzning ikki pallasiday bo'linib, yarmi otada, yarmi onada qoldi. Ikki o'rtadagi tortishuv uning olamdan ko'z yumishi bilan poyoniga yetdi.

Ota, vatanga munosib farzand tarbiyalab berish niyatida boshqatdan uylandi. Ona esa hozir og'iroyog – bunisini, albatta katta odam qilib tarbiyalaydi.

INSON  
va qonun

MUASSIS:  
O'ZBEKISTON RESPUBLIKASI  
ADLIYA VAZIRLIGI

\*Adolat\* milliy huquqiy axborot  
markazi nashri  
info@adolatmarkazi.uz

2007-yil 3-yanvarda  
O'zbekiston  
Matbuot va axborot  
agentligida  
0081-raqam bilan  
ro'yxatga olingan



TAHRIR HAY'ATI

Bosh  
muharrirAsiddin  
ALIMARDON

Alisher Karimov  
Furqat Tojibev  
Xayotjon Klichev  
Sevara O'rinboyeva  
Yorbebek Iskandarov  
Dilfuza Ergasheva

Tahririyatga kelgan  
qo'lyozmalar taqriz  
qilinmaydi va muallifga  
qaytarilmaydi.

Navbatchi  
Yorbebek Iskandarov  
Sahifalovchi-dizayner  
Jasur Tojiboyev

Nashr indeksi: 137

"Inson va qonun" gazetasi hamda "Huquq va burch" ijtimoiy-huquqiy jurnali birlashgan tahririyati kompyuter bazasida teriladi va sahifalandi. A3 bichimida, 2 bosma taboq hajmda, ofset usulida "KOLORPAK" MCHJ bosmaxonasida chop etiladi.

Korxonalar manzili: Toshkent shahri, Yunusobod tumani, 17-mavze, Yangi shahar ko'chasi, 1a-uy

Tiraj: 3500  
Buyurtma – 2819

Topshirish vaqti – 19:00  
Topshirildi – 19:00

MANZILIMIZ:

100060, Toshkent sh.  
Amir Temur shohko'chasi  
19-uy.

Faks: (71) 233-28-18  
Obuna bo'lmi:  
(71) 233-25-65

Bahosi kelishilgan narxda

1 2 3 4 5