



## Xodimlar malakasini attestatsiya yordamida aniqlash bilan bog'liq amaldagi qonunchilikni takomillashtirish muammolari

Mirzayeva Lola Naimovna

Toshkent davlat yuridik universiteti magistranti

<https://doi.org/10.5281/zenodo.6625754>

### ARTICLE INFO

Received: 28<sup>th</sup> May 2022

Accepted: 02<sup>nd</sup> June 2022

Online: 08<sup>th</sup> June 2022

### KEY WORDS

Bandlikning nostandart shakllari, masofaviy mehnat, masofaviy xodim, kasanachilik, frilanserlik.

### ABSTRACT

*Ushbu maqolada tashkilotlarda xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish tartibi va zarurati, to'g'risida shuningdek attestatsiyani tartibga soluvchi hujjatlarni qiyosiy tahlil qilinib, bu jarayonni o'tkazish bilan bog'liq bo'lgan qonunchilikdagi muammolar ko'rsatilgan. Shuningdek xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish bilan bog'liq bo'lgan muammolarni tahlili hamda uni bartaraf etish bilan bog'liq takliflar berilgan. Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazishni tartibga soluvchi hujjatlarni yagona mexanizmini ishlab chiqish bo'yicha xorijiy davlatlar tajribasini dan misollar keltirilgan.*

Bozor iqtisodiyotining rivojlanib borishi iqtisodiy munosabatlarda yangidan yangi sub'ektlarning vujudga kelishiga, turli xil ijtimoiy institutlarning rivojiga, ayniqsa mehnat munosabatlarining takomillashuviga kuchli turtki bo'lib xizmat qildi. Bu esa mehnat bozorida raqobatbardosh kadrlarni tayyorlash va ularni mehnatiga xolisona baho berish, hamda kadrlarni bilim darajasini oshirishni talab qiladi. Shuningdek, har bir korxonada muvaffaqiyati shu korxonada faoliyat yuritayotgan har bir xodimlarning mehnati samarasi bilan belgilanadi. Chunki malakali bilimli xodim korxonada rivojiga, uning samarali faoliyatini tashkil etishda muhim o'rin tutadi. Shuningdek xodimlarning bilimi va malakasi bo'yicha lavozimga muvofiqligini aniqlash va kadrlarni joy joyiga qo'yish har bir tashkilot oldida turgan muhim vazifalaridan biridir.

Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish va ularni faoliyatiga, malakasiga, baho berish jarayonida ish beruvchi tomonidan alohida e'tibor qaratilishi talab etiladi. Chunki bu jarayonni to'g'ri tashkil etmaslik qonunchilik talablariga rioya qilmaslik mehnat nizolarini yuzaga keltirishi uchun asos bo'ladi. Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish bo'yicha amaliyot tahlili qilganimizda ushbu jarayon bilan bog'liq mehnat nizolarini vujudga kelishiga bir necha sabablarni borligini aniqladik. Bugungi kun zamon talabiga ko'ra xodimlarni attestatsiyadan o'tkazuvchi komissiya azolari, kadrlar bo'limi hamda ish beruvchi ham bu jarayonni o'tkazish to'g'risida maxsus bilimga ega bo'lishi lozim. Ammo amaliyotda ushbu jarayonga e'tibor qaratilmayotganligi turli mehnat nizolari vujudga kelishiga xodimlarni ishsiz qolishiga sabab bo'lmoqda. Mehnat nizolari



bo'yicha sud amaliyoti statistikasini tahlil qilib, 2019-2022-yilning ikkinchi yarmida kelib tushgan arizalardan kelib chiqib ishga tiklash masalasi yuzasidan jami 98080 ta fuqarolik ishi ko'rilgan shundan 1165 tasi ishga tiklash masalasi yuzasidan bo'lib, aksariyati turli asoslarga ko'ra noqonuniy bo'shatilib yuborilganligi shu jumladan attestatsiyadan o'tolmagan xodimlarning ham murojatlari mavjud [1]

ligi aniqlandi. Bu kabi mehnat nizolarini vujudga kelishiga nafaqat ish beruvchi balki xodimlar ham ushbu jarayon to'g'risida yetarli bilimga ega emasligi natijasida ham bunday holatlar yuzaga kelishiga sabab bo'ladi.

Bu fikrimizning mantiqiy davomi sifatida olim S.E.Borisova fikriga ko'ra, "attestatsiyani baholash usullarining nozik tomonlarini bilmagan va attestatsiya maqsadlari haqida tasavvurga ega bo'lmagan hamda tayyor bo'lmagan shaxsni baholovchi sifatida tayinlash mumkin emas"[2] Chunki attestatsiya xodimning tashkilotda mehnat qilish huquqini kafolatlashga, xodimni lavozimga ko'tarishga, uni rag'batlantirishga, yoki xodim bilan mehnat shartnomasini tugatish uchun asos bo'ladi. Bu o'z navbatida attestatsiyani tashkil etuvchilarga mas'uliyatni hamda javobgarlik holatini vujudga keltiradi. Fikrimizcha ushbu mas'uliyatli jarayonni birinchi maqbul yechimi sifatida attestatsiya jarayonini tashkil etuvchilar, o'tkazuvchi shaxslarni ma'lum bir o'quvlar tashkil etilib o'qitish lozim hisoblanadi.

Shuningdek, Ishga kirgan xodimni attestatsiyadan o'tkazish to'g'risidagi hujjat bilan ham tanishtirilishi lozim. Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish to'g'risidagi hujjatlar tashkilotning lokal hujjati hisoblanadi. Xodim faoliyati bilan bog'liq

hujjatlar bilan tanishish huquqi mavjud. Ammo amaliyotda bu jarayon xodim attestatsiyaga kirishidan oldin xabardor qilinadi. Shuning uchun ham ushbu hujjatdagi huquq va majburiyatlari to'g'risidagi yetarli ma'lumotga ega bo'lmagan xodim huquqlari buzilishiga yo'l qo'yib berishi uchun asos bo'lishi mumkin. Shuningdek amaliyotda uchrayotgan muammolardan biri xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish bo'yicha hujjatlarda navbatdan tashqari attestatsiyaning muddati hamda shartlarini ko'rsatilmaganligidir. Odatda xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish davriyligiga qarab, navbatdagi majburiy attestatsiya hamda navbatdan tashqari attestatsiyalarga o'tkaziladi. Tashkilotda xodimlarni majburiy attestatsiyadan o'tkazishni tartibga soluvchi hujjatlarda 3-5 yilgacha muddati va attestatsiyadan o'tkazilishi majburiy bo'lgan shaxslar toifasi berilgan. Masalan pedagog kadrlar har besh yilda bir marta navbatdagi majburiy attestatsiyadan o'tkaziladi. Ilgari attestatsiyadan o'tmagan ishga yangi qabul qilingan pedagog kadrlarga yoki oliy ta'lim tashkilotlarini bitirib birinchi bor ishga kirgan pedagog kadrlar kasbiy faoliyatiga uch yil to'lgandan so'ng navbatdagi majburiy attestatsiyadan o'tkaziladi.

Pedagog kadrlar o'z xohishiga ko'ra navbatdan tashqari attestatsiyadan o'tkazilishi mumkin.

Navbatdagi majburiy attestatsiya natijalariga ko'ra amaldagi malaka toifasi (lavozimi) oshirilgan, saqlangan yoki tushirilgan, shuningdek, navbatdan tashqari attestatsiya natijalariga ko'ra amaldagi malaka toifasi (lavozimi) oshirilgan yoki saqlangan pedagog kadrlar navbatdagi majburiy attestatsiyaga besh yildan so'ng jalb etiladi[3]. Ammo aksariyat



xodimlarni attestatsiyadan o'tkazishni tartibga soluvchi Nizomlarda navbattan tashqari attestatsiya faqat xodimning roziligi va ish beruvchining talabi bilan belgilanishi ko'rsatib qo'yilgan. Navbattan tashqari attestatsiya xodimni jalb qilish shartlari va dastlabki attestatsiyadan so'nggi minimal muddati ko'rsatilmagan. Faqatgina " Davlat bojxona xizmati" to'g'risidagi qonunda quyidagi holatlarga bojxona xodimlari navbattan tashqari attestatsiyadan belgilashi ko'rsatib o'tilgan. Navbatdan tashqari attestatsiyadan bojxona organlarining ishda past ko'rsatkichlarga ega bo'lgan, xizmat intizomini qo'pol ravishda buzgan yoki muntazam buzib kelayotgan, bojxona organi xodimining sha'niga putur yetkazuvchi nojo'ya harakatlar sodir etgan xodimlar o'tadi. Navbatdan tashqari attestatsiyani o'tkazish to'g'risidagi qaror O'zbekiston Respublikasi Davlat bojxona qo'mitasi raisi tomonidan qabul qilinadi[4]. Qolgan attestatsiyani tartibga soluvchi hujjatlarda xodimni navbattan tashqari attestatsiyadan o'tkazish shartlari umuman berilmagan. Shuningdek attestatsiyadan o'tolmagan hamda shartli xodimlar uchun qayta attestatsiyani tashkil etish, qayta attestatsiyaga kirishning minimal muddati ko'rsatilmagan. Jumladan quyidagi hujjatlarda attestatsiyadan o'ta olmagan xodimlarni qayta attestatsiyadan o'tkazish tartibi ko'rsatilmagan. Jumladan "Davlat bojxona xizmati", "Milliy teleradiokompaniya tizimi televideniye muhandislik-texnika xodimlarining attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risidagi" "O'zbekiston Respublikasi Davlat soliq qo'mitasi", O'zbekiston Respublikasi fuqarolik harbiy xizmatni o'tash tartibi to'g'risidagi",

"Ichki ishlar kadrlari bilan ishlash va ularni xizmatni tashkil etish tartibini tubdan takomillashtirish chora tadbirlar to'g'risida"

"O'zbekiston Respublikasi Milliy gvardiyasida xodimlar tomonidan xizmatni o'tash tartibini takomillashtirish bo'yicha chora tadbirlari to'g'risidagi" nizomlarda qayta attestatsiyadan o'tkazish sharti va muddati ko'rsatilmagan. Nazarimizda ushbu jarayonni tashkil etish jarayonini takomillashtirish mexanizmi ishlab chiqish lozim. Xodimni qayta attestatsiyadan o'tishini minimal muddatini 6 oydan kam bo'lmasligi lozim. Bu fikrimizni isboti sifatida "Nazorat qiluvchi organlar mansabdor shaxslarini tadbirkorlik subyektlari faoliyatini tekshirish huquqini berish yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risida" hamda Adliya organlari xodimlari va muassasalari xodimlarini attestatsiyadan o'tkazish to'g'risidagi" nizomlarda xodim attestatsiyadan shartli ravishda o'tkazilganda unga xodimga qo'shimcha 6 oylik sinov muddati belgilangan. 6 oylik muddat tugaganidan so'ng xodimga qayta attestatsiyadan o'tkaziladi[5].

Biroq boshqa hujjatlarda qayta attestatsiyadan o'tkazish muddati va sharti ko'rsatilmagan. Fikrimizcha bu talablar bo'yicha hujjatlarni bir xillashtirish xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish bo'yicha hujjatlarni iloji boricha optimallashtirish lozim.

Xodimlarni qayta attestatsiyadan o'tkazishda xodimga nisbatan aniq tavsiyalar mavjud bo'lishi lozim. Aksariyat nizomlarda ushbu tavsiyalar ko'rsatilmagan. Masalan, malaka oshirish, muayyan ko'nikmani egallash uchun o'rganilishi lozim bo'lgan adabiyotlarni tavsiya qilish kabi tavsiyalar ko'rsatilishi



lozim. Bu elementar kamchilik bo'lishi mumkin lekin bu xodimga keyingi faoliyatida ijobiy natija berishi uchun asos bo'lib xizmat qilishi mumkin.

Davlat maxsus xizmat xodimlarini attestatsiyani o'tkazish O'zbekiston Respublikasi Prezidentining qarori bo'yicha qabul qilingan nizomlarda hamda bojxona xizmati xodimlari, soliq organi xizmati xodimlari attestatsiya natijalaridan shikoyat qilish tartibi ko'rsatilmagan. O'zbekiston Respublikasi Konstitutsiyasi 35-moddasiga ko'ra, "Har bir shaxs bevosita o'zi va boshqalar bilan birgalikda vakolatli davlat organlariga, muassasalariga yoki xalq vakillariga ariza, taklif va shikoyatlar bilan murojaat qilish huquqiga ega [6].

Shuningdek, Konstitutsiyamizning 44-moddasida "Har bir shaxsga o'z huquq va erkinliklarini sud orqali himoya qilish, davlat organlari, mansabdor shaxslar, jamoat birlashmalarining g'ayriqonuniy xatti-harakatlari ustidan sudga shikoyat qilish huquqi kafolatlanadi. Arizalar, takliflar va shikoyatlar qonunda belgilangan tartibda va muddatlarda ko'rib chiqilishi shart". Demak har bir shaxs huquqi buzilgan deb hisoblangan vaqtdan boshlab bu bo'yicha vakolatli shaxsga yoki buzilgan huquqi yuzasidan sudga murojat qilish huquqi asosiy qonunimizga mustahkamlab qo'yilgan. Fikrimizning asosi sifatida pedagog kadrlarni attestatsiyadan o'tkazish, tibbiyot xodimlarini attestatsiyadan o'tkazish, yuridik xizmat xodimlarini attestatsiya o'tkazishda attestatsiya komissiyasining qaroridan norozi bo'lgan shaxslarga attestatsiya natijalar e'lon qilingandan so'ng 10 kunlik muddat ichida attestatsiya komissiyaga murojat qilishi mumkinligi belgilangan. Xodimlarni attestatsiyadan

o'tkazishni tartibga soluvchi nizomdagi normalar o'rtasidagi tafovudlar asosiy qonunimizda belgilanga huquqlarini amalga oshirilmalik ularning konstitusiyaviy huquqlarini buzilishiga olib kelishi mumkin.

Shuningdek, xodimlarni attestatsiyadan o'tkazishni tartibga soluvchi nizomlarda xodimni baholash jarayoni har bir soha xodimlarini attestatsiya jarayonida baholash har xil etib belgilanganligi. Masalan pedagog kadrlarni attestatsiyadan o'tkazish jarayonida ularning faoliyati va attestatsiya natijalari ballik tizimda belgilangan. Ba'zi soha xodimlarini masalan tibbiyot xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish jarayonida attestatsiya natijalari foiz hisobida belgilanadi. Aksariyat attestatsiya hujjatlarida xodimning attestatsiya natijalari attestatsiya komissiyasining qaroriga ko'ra ya'ni "attestatsiyadan o'tdi", attestatsiyadan o'tmadi", "attestatsiyadan shartli o'tdi" kabi yakuniy qaror bilan belgilangan bu esa xodimning attestatsiya jarayonida xodimning yillik mehnati qanchalik haqqoniy baholanganligini ko'rsatmaydi. Hujjatlardagi bunday bir biridagi farqlar turlicha yondashuvlarga hamda salbiy oqibatlariga olib kelishi mumkin. Xorijiy rivojlangan davlatlar qonunchiligini o'rganganimizda aksariyat davlatlar jumladan Buyuk Britaniyada xodimlarni attestatsiya yordamida bilimni baholash ballik tizim asosida baholanadi. Ballik tizimning afzalligi shundagi xodim faoliyatini attestatsiyadan o'tganiga qadar faoliyati jarayonida to'plab boradi va o'z faoliyati natijadorligi haqida xabardor bo'lib turadi. Shuningdek har bir ishni rejalashtirib borish imkoniyatini yaratiladi. Bu muammo borasida ham yechim



hujjatlarni yagona tizimlashtirish va optimallashtirish lozim.

Amaliyotdagi yana bir muammolardan biri muddatli mehnat shartnomasi tuzilgan shaxslarni attestatsiyadan o'tkazish tartibi hujjatlarda tartibga solinmagan. Ya'ni bir yilda tuzilgan mehnat shartnomasi asosida ishga qabul qilinadigan xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish tartibi ko'rsatilmagan. Shu jumladan favqulotda holatlar ya'ni epidemiya davrida xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish tartibi belgilanmagan. Masalan 2020-2021 o'quv yillarida pedagog xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish rejalashtirildi ammo pandemiya sabab hamda hujjatlarimizda pandemiya davrida xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish tartibga soluvchi normaning mavjud emasligi sabab ularni attestatsiyadan o'tkazish ma'lum muddat orqaga surildi. Keyinchalik pandemiya holati yumshatilgandan keyin oflayn tarzda attestatsiyadan o'tkazildi. Nazarimizda qonunchiligimizda shunday holatlarni ham inobatga olib hujjatga qo'shimchalar kiritilsa maqsadga muvofiq bo'ladi deb hisoblaymiz. Chunki bu kelajakda nafaqat pandemiya davrida xodimni masofada turib attestatsiyadan o'tkazishda balki masofadan ishlaydigan xodimlar toifasi shakllanganida ushbu norma shunday munosabatlarni tartibga solishga ham xizmat qiladi.

Shuningdek xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish bo'yicha savollar darajasi talab darajasida emasligi eng e'tibor berilishi lozim bo'lgan muammodir. Ya'ni xodimni attestatsiyadan o'tkazishda savollar attestatsiyadan o'tuvchi xodimning lavozim yo'riqnomasi hamda majburiyatlar kelib chiqib tuzilishi lozim. Lekin tadqiqotimiz yuzasidan so'rovnomaga o'tkazilganda

attestatiya savollari xodimning faoliyatiga bevosita aloqasi bo'lmagan hamda ayrim savollar eski ma'lumotlar bazasidan olingan savollar ekanligini aniqladik. Bunday holatlarni oldini olish hamda haqiqatdan ham o'z ustida ishlay oladigan kelajakdagi faoliyati orqali tashkilotga foydasi tegadigan kadrlarni tanlash uchun ushbu savollarni sifatlilik darajasini tekshirish uchun ekspert va mutaxassislarni nazoratini kuchaytirish lozim. Shu bilan birga savollar darajasi xodimning ish staji hamda malakasiga mos talablar asosida tuzilishi lozim. Amaliyotda shunday holatlarni guvohi bo'lganmizki o'qishni tugatgan va uch yildan so'ng attestatsiyaga kirayotgan xodim bilan ish stajiga 10 yildan oshgan xodimga ham bir xil savollar va talablar qo'yilmoqda. Ko'p yillik ish stajiga ega mutaxassis va endi faoliyatini boshlagan xodimning malakasida albatta farq bo'ladi. Tajriba jihatdan hamda bilimni amaliyotda qo'llash jihatdan ham albatta ko'p yillik tajribaga ega xodim afzallikka ega bo'ladi. Agar mehnat kodeksining 100-moddasi 2-bandi 1-qismiga ko'ra ish hajmini qisqarishi natijasida xodimni attestatsiyadan o'tkazilganda ishda qolish imtiyozlar yana ko'p yillik faoliyat yuritgan tajribaga ega xodimga nisbatan tosh bosadi natijada yosh mutaxassislar mehnat bozorida o'z o'rnini topishga qiynaladi. Shu holatlarni oldini olish uchun savollar xodimlarni attestatsiyadan o'tkazishda o'ziga xos jihatlariga e'tibor berilsa maqsadga muvofiq hisoblanadi.

O'zbekiston Respublikasi Prezidentining 2019-yil 3-oktabrdagi "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi PF-5843-son Farmoni ijrosini



ta'minlash, shuningdek, respublika davlat organlari va tashkilotlarida kadrlar ma'muriyatchiligining zamonaviy usullarini ilg'or xalqaro standartlarga muvofiq joriy etish maqsadida O'zbekiston Respublikasi Qarori qabul qilindi. Ushbu qarorga ko'ra zamonaviy axborot-kommunikatsiya texnologiyalaridan foydalangan holda kadrlarni saralab olish va joy-joyiga qo'yishning maksimal darajada shaffof va adolatli tartibini joriy etish hamda kadrlarni boshqarish sohasida xodimlar tarkibining son va sifat xususiyatlari davlat organlari va tashkilotlari oldida turgan vazifalarga muvofiq kelishiga erishish va uni saqlab qolishga yo'naltirilgan siyosatni shakllantirish va amalga oshirish belgilandi[7]. Endilikda ushbu qaror orqali barcha tashkilotlarda ishga qabul qilish jarayonida xodimni attestatsiya qilish hamda xodimlarni davriy attestatsiyadan o'tkazish va sifatli malakali kadrlarni saralash onlayn translatsiya asosida o'tkazish belgilandi. Ushbu jarayonni tashkillashtirish xodimlarni saralash va mehnat faoliyatini ob'yektiv baholash uchun asos bo'lib xizmat qiladi. Xodimlarni attestatsiyadan o'tkazishda ushbu

mexanizmni joriy etilishi bir necha afzal yaratilishiga zamin yaratadi:

Birinchidan, Xodimni attestatsiyadan o'tkazish jarayonida inson omilini kamayishiga ya'ni subyektivlikka yo'l qo'yilmaydi.

Ikkinchidan, attestatsiya jarayonini shaffof o'tishini ta'minlaydi.

Uchinchidan, ushbu mexanizmni to'liq joriy etish va takomillashtirish natijasida sohada yetuk, bilimli va malakali kadrlarni tanlash va joy joyiga qo'yish uchun asos bo'lib xizmat qiladi.

Demak, yuqoridagi asoslardan shuni xulosa qilishimiz mumkinki, xodimni attestatsiyadan o'tkazish mexanizmidagi ayrim bo'shliqlarni to'ldirish shu bilan birga tizimni takomillashtirish, ushbu jarayonni tartibga soluvchi hujjatlarni optimallashtirish, xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish jarayonlarini shaffofligini ta'minlashlash, malakali hamda bilimli kadrlarni tanlash va joy joyiga qo'yish uchun xodimlarni attestatsiyadan o'tkazish tizimini tartibga soluvchi yagona hujjat qabul qilinishi lozim.

## References:

1. [https:// my.sud.uz](https://my.sud.uz)
2. Тлехурай-Берзегова Л.Т АКТУАЛЬНЫЕ ПРОБЛЕМЫ ОРГАНИЗАЦИИ ПРОВЕДЕНИЯ АТТЕСТАЦИИ ПЕРСОНАЛА НА ПРЕДПРИЯТИИ. The scientific heritage No 52 (2020)
3. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Maktabgacha, umumiy o'rta, o'rta maxsus, professional va maktabdan tashqari ta'lim tashkilotlari pedagog kadrlarini attestatsiyadan o'tkazish to'g'risida"gi Qarori//<http://lex.uz//ru/docs/-5641270>
4. O'zbekiston Respublikasi Qonuni "Davlat bojxona xizmati to'g'risida"// <http://lex.uz//docs/-4000640>
5. O'zbekiston Respublikasi Vazirlar Mahkamasining "Nazorat qiluvchi organlar mansabdor shaxslarini tadbirkorlik subyektlari faoliyatini tekshirish huquqini berish yuzasidan attestatsiyadan o'tkazish tartibi to'g'risida" Qarori (Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 08.11.2018-y., 09/18/920/2169-son; 22.10.2019-y., 09/19/886/3941-son; Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 05.04.2022-y., 09/22/153/0266-son)
6. O'zbekiston Respublikasi Konstitusiyasi.-2020



7. O'zbekiston Respublikasi Prezidenti "O'zbekiston Respublikasida kadrlar siyosati va davlat fuqarolik xizmati tizimini tubdan takomillashtirish chora-tadbirlari to'g'risida"gi Farmoni (Qonun hujjatlari ma'lumotlari milliy bazasi, 04.10.2019-y., 06/19/5843/3900-son; 12.02.2021-y., 06/21/6168/0111-son; 09.03.2021-y., 06/21/6184/0192-son; Qonunchilik ma'lumotlari milliy bazasi, 06.07.2021-y., 06/21/6256/0636-son)
8. Mehnat huquqi. Darslik. Yu.f.d., prof.M.Usmanovning umumiy tahriri ostida. –Toshkent: TDYuU, 2018. –B.505.
9. Tursunov Y.O'zbekiston Respublikasining Mehnat kodeksiga sharh
10. (Ilmiy-amaliy, moddalar bo'yicha sharhlar). – Toshkent: Adolat, 2018. –B.864.
11. Гасанов.М.Ю. Трудовое право Республики Узбекистан. Общая часть. –Т.: LESSON PRESS, 2016. –С.320.
12. Practical Guide to Contract Labour - Regulation & Abolition by H L Kumar/ Universal Law Publishing - An Imprint of Lexis Nexis; Tenth edition
13. (1 December 2016)