

ЎЗБЕКИСТОН РЕСПУБЛИКАСИНING МЕХНАТ КОДЕКСИ

УМУМИЙ ҚИСМ

І БОБ. АСОСИЙ ҚОИДАЛАР

1-модда. Мехнатга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатлар

Ўзбекистон Республикасида меҳнатга оид муносабатлар меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари, жамоа келишувлари, шунингдек жамоа шартномалари ва бошқа локал норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.*

* Бундан буён матнда «меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар» деб юритилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 29-моддаси.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ушбу Кодекс, Ўзбекистон Республикаси қонунлари ва Олий Мажлис қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Президентининг фармонлари, Қорақалпоғистон Республикаси қонунлари ва Жўқорғи Кенгес қарорлари, Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг ҳамда Қорақалпоғистон Республикаси Ҳукуматининг қарорлари, давлат ҳокимиятининг бошқа вакиллик ва ижроия органлари ўз ваколатлари доирасида қабул қиладиган қарорлардан иборатдир.

Мулкчиликнинг барча шаклидаги корхоналар, муассасалар, ташкилотларда*, шунингдек айрим фуқаролар ихтиёрида меҳнат шартномаси (контракт)** бўйича ишлаётган жисмоний шахсларнинг меҳнатга оид муносабатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинади.

* Бундан буён матнда «корхоналар» деб юритилади.

** Бундан буён матнда «меҳнат шартномаси» деб юритилади.

2-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг вазифалари

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ходимлар, иш берувчилар, давлат манфаатларини эътиборга олган ҳолда, меҳнат бозорининг самарали амал қилишини, ҳаққоний ва хавфсиз меҳнат шарт-шароитларини, ходимларнинг меҳнат ҳуқуқлари ва соғлиғи ҳимоя қилинишини таъминлайди, меҳнат унумдорлигининг ўсишига, иш сифати яхшиланишига, шу асосда барча аҳолининг моддий ва маданий турмуш даражаси юксалишига кўмаклашади.

3-модда. Меҳнат кодексининг амал қилиш доираси

Меҳнат кодекси Ўзбекистон Республикасининг бутун ҳудудида амал қилади.

4-модда. Меҳнатга оид муносабатларни қонунлар орқали ва шартномалар асосида тартибга солишнинг ўзаро боғлиқлиги

Ходимлар учун меҳнат ҳуқуқларининг ва кафолатларининг энг паст даражаси қонунлар билан белгилаб қўйилади.

Қонунлардагига нисбатан қўшимча меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари бошқа норматив ҳужжатлар, шу жумладан шартнома йўсинидаги ҳужжатлар (жамоа келишувлари, жамоа шартномалари, бошқа локал ҳужжатлар), шунингдек ходим ва иш берувчи ўртасида тузилган меҳнат шартномалари билан белгиланиши мумкин.

Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг шартлари, агар қонунда бошқа ҳолат кўрсатилмаган бўлса, бир тарафлама ўзгартирилиши мумкин эмас. Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан тартибга солинмаган масалалар меҳнат тўғрисидаги шартнома тарафларининг келишуви асосида, ўзаро келишилмаган тақдирда эса, — меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал қилинади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 89, 95-моддалари, 156-моддасининг 2-қисми, XV боби, Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишини юритиш»).

5-модда. Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномалар шартларининг ҳақиқий эмаслиги

Меҳнат ҳақидаги келишувлар ва шартномаларнинг ходимлар аҳволини меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилганига қараганда ёмонлаштирадиган шартлари ҳақиқий эмас.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялари»нинг VI бўлими («Меҳнат шартномаси (контракт) шартларининг ҳақиқий эмаслиги»).

6-модда. Меҳнатга оид муносабатларда камситишнинг тақиқланиши

Барча фуқаролар меҳнат ҳуқуқларига эга бўлиш ва улардан фойдаланишда тенг имкониятларга эгадир. Жинси, ёши, ирқи, миллати, тили, ижтимоий келиб чиқиши, мулкӣ ҳолати ва мансаб мавқеи, динга бўлган муносабати, эътиқоди, жамоат бирлашмаларига мансублиги, шунингдек ходимларнинг ишчанлик қобилиятларига ва улар меҳнатининг натижаларига алоқадор бўлмаган бошқа жиҳатларига қараб меҳнатга оид муносабатлар соҳасида ҳар қандай чеклашларга ёки имтиёзлар белгилашга йўл қўйилмайди ва булар камситиш деб ҳисобланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Конституциясининг 18-моддасининг биринчи қисми.

Меҳнат соҳасида меҳнатнинг муайян турига хос бўлган талаблар ёки давлатнинг юқорироқ ижтимоий ҳимояга муҳтож бўлган шахслар (аёллар, вояга етмаганлар, ногиронлар ва бошқалар) тўғрисидаги алоҳида ғамхўрлиги билан боғлиқ фарқлашлар камситиш деб ҳисобланмайди.

Меҳнат соҳасида ўзини камситилган деб ҳисоблаган шахс камситишни бартараф этиш ҳамда ўзига етказилган моддий ва маънавий зарарни тўлаш тўғрисидаги ариза билан судга мурожаат қилиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 188-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 985, 1021 ва 1022-моддалари, Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишини юритиш»), Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли «Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарори.

7-модда. Мажбурий меҳнатнинг тақиқланиши

Мажбурий меҳнат, яъни бирон-бир жазони қўллаш билан таҳдид қилиш орқали (шу жумладан меҳнат интизомини сақлаш воситаси тариқасида) иш бажаришга мажбурлаш тақиқланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Конституцияси 37-моддасининг иккинчи қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 2-моддасининг учинчи қисми, Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 51-моддаси.

Қуйидаги ишлар, яъни:

ҳарбий ёки муқобил хизмат тўғрисидаги қонунлар асосида;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Қонуни 32-моддасининг тўртинчи қисми, 37-моддаси, 38-моддасининг иккинчи қисми ва 40-моддасининг учинчи ва бешинчи қисми.

фавқулодда ҳолат юз берган шароитларда;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини ва ҳудудларни табиий ҳамда техноген хусусиятли фавқулодда вазиятлардан муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунининг 12, 16-моддалари..

суднинг қонуний кучга кирган ҳукмига биноан;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Жиноят-ижроия кодексининг 25¹, 25⁵, 26, 29, 88, 90, 93, 115-моддасининг биринчи қисми, 125-моддасининг тўртинчи қисми, 138 ва 155-моддалари.

конунда назарда тутилган бошқа ҳолларда бажарилиши лозим бўлган ишлар мажбурий меҳнат деб ҳисобланмайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодекси 346-моддасининг тўртинчи — олтинчи қисмлари.

8-модда. Меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш

Ҳар бир шахснинг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш кафолатланади, бу ҳимоя меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширувчи ва назорат қилувчи органлар, шунингдек меҳнат низоларини кўрувчи органлар томонидан амалга оширилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 9 ва 260-моддалари.

9-модда. Меҳнат соҳасидаги давлат бошқаруви. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилиш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Меҳнат соҳасидаги давлат бошқарувини Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва унинг ҳудудий органлари амалга оширади.

(9-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январдаги ЎРҚ-456-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 декабрдаги 1066-сонли қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тўғрисидаги **низом**.

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига ва меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириш ва назорат қилишни қуйидагилар амалга оширади:

1) шунга махсус вакил қилинган давлат органлари ва уларнинг инспекциялари;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 декабрдаги 1066-сонли қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат инспекцияси тўғрисидаги **низом**.

Олдинги таҳрирга қаранг.

2) касаба уюшмалари.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни.

(9-модданинг иккинчи қисми 2-банди Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 7 декабрдаги 320-II-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 2002 й., 1-сон, 20-модда)

Давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текширишни қонунда белгиланган тартибда амалга оширадilar.

Ўзбекистон Республикаси ҳудудида меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг аниқ ва бир хил ижро этилиши устидан назорат олиб бориш Ўзбекистон Республикаси Бош прокурори ва унга бўйсунувчи прокурорлар томонидан амалга оширилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни.

10-модда. Халқаро шартномалар, конвенциялар ҳамда Ўзбекистон Республикаси меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг нисбати

Агар Ўзбекистон Республикасининг халқаро шартномасида ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясида ходимлар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга нисбатан имтиёзлироқ қоидалар белгиланган бўлса, халқаро шартнома ёки конвенциянинг қоидалари қўлланилади.

Ўзбекистон Республикаси халқаро шартномаларининг ёки Халқаро Меҳнат Ташкилотининг Ўзбекистон томонидан ратификация қилинган конвенциясининг қоидалари меҳнатга оид муносабатлар бевосита қонун ҳужжатлари билан тартибга солинмаган ҳолларда ҳам қўлланилади.

11-модда. Ўзбекистон Республикасининг фуқароси бўлмаган шахсларга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг қўлланилиши

Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари иш берувчи билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича Ўзбекистон Республикаси ҳудудида ишлаётган чет эл фуқаролари ҳамда фуқаролиги бўлмаган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

12-модда. Меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг чет эл корхоналарида қўлланилиши

Чет эллик юридик ва жисмоний шахсларга тўлиқ ёки қисман тегишли бўлган ва Ўзбекистон Республикаси ҳудудида жойлашган корхоналарда Ўзбекистон Республикасининг меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари қўлланилади.

13-модда. Ушбу Кодексда назарда тутилган муддатларни ҳисоблаш

Ушбу Кодекс меҳнат ҳуқуқлари ва бурчларининг вужудга келиши ёки бекор бўлиши билан боғлайдиган муддатнинг ўтиши унинг бошланиши белгиланган календарь куннинг эртасидан эътиборан бошланади.

Йиллар, ойлар, ҳафталар билан ҳисобланадиган муддатлар сўнгги йилнинг, ойнинг, ҳафтанинг тегишли кунида тугайди. Календарь бўйича ҳисобланадиган ҳафталар ёки кунлар муддатига ишланмайдиган кунлар ҳам қўшилади.

Башарти муддатнинг сўнгги куни ишланмайдиган кунга тўғри келса, ундан кейин келадиган биринчи иш куни муддат тугайдиган кун деб ҳисобланади.

II БОБ. МЕҲНАТГА ОИД МУНОСАБАТЛАРНИНГ СУБЪЕКТЛАРИ

14-модда. Ходим меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

Белгиланган ёшга етган (77-модда) ҳамда иш берувчи билан меҳнат шартномаси тузган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари, шунингдек чет эл фуқаролари ва фуқаролиги бўлмаган шахслар меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари бўлиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 72-моддаси.

15-модда. Иш берувчи меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

Қуйидагилар иш берувчилар бўлиши мумкин:

- 1) корхоналар, шу жумладан, уларнинг алоҳида таркибий бўлинмалари ўз раҳбарлари тимсолида;
- 2) мулкдорнинг ўзи айна бир вақтда раҳбар бўлган хусусий корхоналар;
- 3) ўн саккиз ёшга тўлган айрим шахслар қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳолларда.

Олдинги таҳрирга қаранг.

- 4) Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланган тартибда ходимлар ёллайдиган якка тартибдаги тадбиркорлар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2015 йил 31 июлдаги 219-сонли қарори билан тасдиқланган «Хусусий тадбиркорлар томонидан ходимларни ёллаган ҳолда тадбиркорлик фаолиятини амалга ошириш тартиби тўғрисида»ги низом.

(15-модда Ўзбекистон Республикасининг 2015 йил 20 августдаги ЎРҚ-391-сонли Қонунга асосан 4-банд билан тўлдирилган — ЎР ҚХТ, 2015 й., 33-сон, 439-модда)

16-модда. Ходимнинг асосий меҳнат ҳуқуқлари

Ўзбекистон Республикасининг Конституциясига мувофиқ ҳар бир шахс меҳнат қилиш, эркин иш танлаш, ҳаққоний меҳнат шартлари асосида ишлаш ва қонунда белгиланган тартибда ишсизликдан ҳимояланиш ҳуқуқига эгадир.

Ҳар бир ходим:

Олдинги таҳрирга қаранг.

ўз меҳнати учун қонун ҳужжатларида Меҳнатга ҳақ тўлаш ягона тариф сеткасининг биринчи разряди бўйича белгиланганидан оз бўлмаган миқдорда ҳақ олиш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 155-моддаси.

(16-модданинг иккинчи қисми иккинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 30 апрелдаги ЎРҚ-352-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 18-сон, 233-модда)

муддатлари чегараси белгиланган иш вақтини ўрнатиш, бир қатор касблар ва ишлар учун иш кунини қисқартириш, ҳар ҳафталик дам олиш кунлари, байрам кунлари, шунингдек ҳақ тўланадиган йиллик таътиллار бериш орқали таъминладиган дам олиш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг VII («Иш вақти») ва VIII боблари («Дам олиш вақти»).

хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган шароитларда меҳнат қилиш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 211-моддаси ва Ўзбекистон Республикаси «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни 22-моддасининг биринчи қисми.

касбга тайёрлаш, қайта тайёрлаш ва малакасини ошириш;

иш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига ёки мол-мулкига етказилган зарарнинг ўрнини қоплаш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг XII боби 2-параграфи («Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги»), Ўзбекистон Республикаси «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунининг 33-моддаси ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарори.

касаба уюшмаларига ҳамда ходимлар ва меҳнат жамоаларининг манфаатларини ифода этувчи бошқа ташкилотларга бирлашиш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 21, 22, 23-моддалари ва Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни.

қариганда, меҳнат қобилиятини йўқотганда, боқувчисидан маҳрум бўлганда ва қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда ижтимоий таъминот олиш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг XVI боби («Давлат ижтимоий сугуртаси»), шунингдек Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни.

ўзининг меҳнат ҳуқуқларини ҳимоя қилиш, шу жумладан суд орқали ҳимоя қилиш ва малакали юридик ёрдам олиш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишлари юритиши»), Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидаларининг 5.1-банди (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.).

жамоаларга доир меҳнат низоларида ўз манфаатларини қувватлаш ҳуқуқига эгадир.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 281-моддаси.

17-модда. Иш берувчининг асосий ҳуқуқлари

Иш берувчи:

корхонани бошқариш ва ўз ваколатлари доирасида мустақил қарорлар қабул қилиш; қонун ҳужжатларига мувофиқ яқка тартибдаги меҳнат шартномаларини тузиш ва бекор қилиш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг VI боби («Меҳнат шартномаси»).

меҳнат шартномасида шарт қилиб кўрсатилган ишни лозим даражада бажаришни ходимдан талаб қилиш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 176-моддаси.

ўз манфаатларини ҳимоялаш учун бошқа иш берувчилар билан бирга жамоат бирлашмалари тузиш ва бундай бирлашмаларга аъзо бўлиш ҳуқуқига эгадир.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 28-моддаси.

18-модда. Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг хусусиятлари

Айрим тоифадаги ходимларнинг меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солиш ўзига хос хусусиятларга эга бўлиши мумкин, булар:

ходим билан корхона ўртасидаги меҳнат алоқасининг хусусияти;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 76-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 11 январдаги 4-сонли қарори билан тасдиқланган «Касаначилик тўғрисида»ги *низом*, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида»ги *низом*.

ходим меҳнатининг шарт-шароитлари ва хусусияти;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 116-118, 136, 137, 217 ва 225-моддалари.

табiiй иқлим шароитлари;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 136, 138-моддалари, 153-моддасининг *тўртинчи ва бешинчи қисмлари*.

ходим меҳнат қилаётган жойнинг алоҳида ҳуқуқий тартиби;

бошқа объектив омиллар билан белгиланади.

Давлат хизматчиларининг меҳнатини тартибга солиш хусусиятлари қонун билан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 23 майдаги ПФ-5446-сонли Фармонида асосан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси ҳузуридаги Иқтисодий жинойятларга қарши курашиш департаментида хизматни ўташ тўғрисидаги *низом*, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 28 августдаги 677-сонли «Давлат солиқ хизмати органлари фаолиятини ҳуқуқий тартибга солишни янада такомиллаштириш тўғрисида»ги қарорига асосан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси давлат солиқ хизмати органларида хизматни ўташ тўғрисида *низом*.

Айрим тоифадаги ходимлар меҳнатини ҳуқуқий жиҳатдан тартибга солишнинг белгиланадиган хусусиятлари ушбу Кодексда назарда тутилган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатларининг даражасини пасайтириши мумкин эмас.

19-модда. Меҳнат жамоаси меҳнатга оид муносабатларнинг субъекти сифатида

Ўз меҳнати билан корхона фаолиятида меҳнат шартномаси асосида иштирок этаётган унинг барча ходимлари корхона меҳнат жамоасини ташкил этадилар.

Меҳнат жамоасининг ҳуқуқ ва бурчлари, унинг ваколатлари, уларни амалга ошириш тартиби ва шакллари қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

20-модда. Ходимлар ва иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида

Касаба уюшмалари, уларнинг корхонадаги сайлаб қўйиладиган органлари, ходимлар томонидан сайлаб қўйиладиган бошқа органлар, иш берувчиларнинг вакиллик органлари меҳнатга оид муносабатларнинг субъектлари сифатида қатнаша оладилар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 21, 22 ва 28-моддалари.

III БОБ. ХОДИМЛАР ВА ИШ БЕРУВЧИЛАРНИНГ ВАКИЛЛИГИ

21-модда. Ходимларнинг корхонадаги вакиллиги

Меҳнатга оид муносабатларда ходимларнинг манфаатларини ифода этишда вакил бўлиш ва бу манфаатларни ҳимоя қилишни корхонадаги касаба уюшмалари ва уларнинг сайлаб қўйиладиган органлари ёки ходимлар томонидан сайланадиган бошқа органлар амалга ошириши мумкин, бу органларни сайлаш тартибини, уларнинг ваколатлари муддати ва миқдор таркибини меҳнат жамоасининг йиғилиши (конференцияси) белгилайди. Ходимлар вакиллик қилишни ҳамда ўз манфаатларини ҳимоя этишни ишониб топширадиган органни ўзлари белгилайдилар.

Барча вакиллик органлари ўз ваколатлари доирасида иш олиб боради ва ходимлар манфаатларини ҳимоя қилишда тенг ҳуқуқлардан фойдаланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 74-моддаси, Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикасида жамоат бирлашмалари тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикаси «Нодавлат нотижорат ташкилотлари тўғрисида»ги Қонунининг 11-моддаси ва Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни.

Корхонада бошқа вакиллик органларининг ҳам бўлиши касаба уюшмаларининг ўз вазифаларини амалга ошириш борасидаги фаолиятига тўсқинлик қилмаслиги лозим.

Ходимлар ва иш берувчиларнинг манфаатларини битта вакиллик органи ифода этиши ва ҳимоя қилиши мумкин эмас.

Вакиллик органларининг фаолияти уларни сайлаган ходимларнинг қарорига биноан, шунингдек улар қонун ҳужжатларига зид хатти-ҳаракатлар содир этган тақдирда эса — суд томонидан ҳам тугатилиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 49 ва 53-моддалари, Ўзбекистон Республикаси «Ўзбекистон Республикасида жамоат бирлашмалари тўғрисида»ги Қонунининг 14-моддаси, Ўзбекистон Республикаси «Нодавлат нотижорат ташкилотлари тўғрисида»ги Қонунининг 34 ва 36-моддалари ҳамда Ўзбекистон Республикаси «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 5-моддаси.

22-модда. Касаба уюшмалари

Касаба уюшмаларининг ва улардаги сайлаб қўйиладиган органларнинг давлат ва хўжалик органлари, иш берувчилар билан ўзаро муносабатларидаги ҳуқуқлари **қонун**, уставлар, жамоа келишувлари ва шартномалари билан белгиланади.

23-модда. Ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқлари

Ходимларнинг вакиллик органлари қуйидагиларга ҳақлидир:

музокаралар олиб бориш, жамоа шартномалари ва келишувлари тузиш, уларнинг бажарилишини текшириб туриш, иш берувчига корхонада меҳнат тўғрисида норматив ҳужжатлар тайёрлаш юзасидан таклифлар киритиш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 31, 32, 36, 40, 46, 56-моддалари.

корхонани ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришга доир масалаларни кўриб чиқишда қатнашиш;

меҳнат низоларини кўрувчи органларда ходимлар манфаатини ҳимоя қилиш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг XV боби («Меҳнат низолари»).

иш берувчи ҳамда у вакил қилган шахсларнинг қарорлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларга зид бўлса ёхуд ходимларнинг ҳуқуқларини бошқача тарзда бузаётган бўлса, бу қарорлар устидан судга шикоят қилиш.

Вакиллик органлари ижтимоий-меҳнат муносабатларида ходимларнинг манфаатларини ҳимоя этишга қаратилган бошқа хатти-ҳаракатлар ҳам, башарти бу хатти-ҳаракатлар қонун ҳужжатларига зид бўлмаса, қилишлари мумкин.

Ходимларнинг вакиллик органлари ҳуқуқларининг амалга оширилиши корхонада меҳнат самарадорлигини пасайтирмаслиги, ўрнатилган тартиб ва иш режимини бузмаслиги керак.

24-модда. Иш берувчининг ходимларнинг вакиллик органлари олдидаги мажбуриятлари

Иш берувчи қуйидагиларни амалга ошириши шарт:

ходимлар вакиллик органларининг ҳуқуқларига риоя қилиш, уларнинг фаолиятига кўмаклашиш;

ходимларнинг манфаатларига тааллуқли қарорлар қабул қилишдан олдин уларнинг вакиллик органлари билан маслаҳатлашиш, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда кўрсатилган ҳолларда эса, — уларнинг розилигини олиш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 101, 117, 137, 144, 153, 157, 158, 159, 174-моддалари ва Ўзбекистон Республикасининг «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 8-моддаси тўртинчи қисим, 18-моддаси.

ходимлар вакиллик органларининг таклифларини ўз вақтида кўриб чиқиш ва қабул қилинган қарорлар ҳақида уларга ёзма равишда асосли жавоб бериш;

ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларини корхонага, манфаатлари ифода этилаётган ходимларнинг иш жойларига монеликсиз қўйиш;

ходимларнинг вакиллик органларига меҳнат, корхона фаолияти масалаларига ва бошқа ижтимоий-иқтисодий масалаларга доир ахборотни текин бериш;

ходимларнинг вакиллик органларига ўз вазифаларини бажаришлари учун зарур шароит яратиб бериш;

ходимларнинг вакиллик органларига нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган бошқа мажбуриятларни бажариш.

25-модда. Ходимлар вакиллик органлари аъзоларининг меҳнат соҳасидаги қўшимча кафолатлари

Ходимларнинг вакиллик органлари аъзоларига ўзларининг вакиллик фаолиятларини амалга оширишлари муносабати билан иш берувчи томонидан бирон бир шаклдаги таъқиб қилинишдан ҳимоя этиш кафолатланади.

Вакиллик органлари таркибига сайланган ва ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилмаган ходимларга интизомий жазо беришга, улар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, шунингдек вакиллик органлари таркибига сайланган ходимлар билан меҳнатга оид муносабатларни уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин икки йил давомида иш берувчининг ташаббуси

билан маҳаллий меҳнат органининг олдиндан розилигини олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди.

Вакиллик органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайлангани муносабати билан ишлаб чиқаришдаги ишидан озод этилган ходимларга уларнинг сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколати тугаганидан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, — аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилади.

Вакиллик органлари таркибига сайланган ходимларга тегишли иш (лавозим) бериш имконияти бўлмаган тақдирда улар қонунларда ёки жамоа шартномалари, келишувларида назарда тутилган имтиёзлардан фойдаланадилар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 18, 19 ва 20-моддалари.

26-модда. Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятига тўсқинлик қилишнинг тақиқланиши

Ходимлар вакиллик органларининг қонуний фаолиятига ҳар қандай тарзда тўсқинлик қилиш тақиқланади.

Ходимлар вакиллик органларининг фаолиятини иш берувчи ёки у вакил қилган шахслар ташаббуси билан тугатишга йўл қўйилмайди.

Ушбу модданинг **биринчи** ва **иккинчи қисмларида** кўрсатилган ҳаракатларни содир қилган иш берувчи ёки у вакил қилган шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўладилар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49-моддаси.

27-модда. Иш берувчиларнинг корхонадаги вакиллиги

Корхонада иш берувчи номидан вакилликни маъмуриятнинг мансабдор шахслари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, уларнинг уставлари ёки низомлари асосида берилган ваколатлар доирасида амалга оширадилар.

28-модда. Иш берувчиларнинг вакиллик органлари

Иш берувчилар уюшмаларга, ассоциацияларга ва бошқа жамоат бирлашмаларига бирлашишга ҳақлидир. Иш берувчиларнинг жамоат бирлашмалари ихтиёрий жамоат ташкилотлари сифатида тузилади ва иш олиб боради, уларнинг мақсади иқтисодиётни ва тадбиркорлик ташаббусини ривожлантириш ва самарадорлигини ошириш, шунингдек, давлат ҳокимияти ва бошқарув органларида, касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари билан ўзаро муносабатларда корхоналар ва улар мулкдорларининг манфаатларини ифода этиш йўли билан ижтимоий шерикликни амалга ошириш, хўжалик ва меҳнатга оид муносабатлар соҳасида уларнинг ҳуқуқларини ҳимоя қилишдан иборатдир.

IV БОБ. ЖАМОА ШАРТНОМАЛАРИ ВА КЕЛИШУВЛАРИ

1-§. УМУМий ҚОИДАЛАР

29-модда. Жамоа шартномалари ва келишувларининг тушунчаси ва мақсади

Жамоа шартномаси — корхонада иш берувчи билан ходимлар ўртасидаги меҳнатга оид, ижтимоий-иқтисодий ва касбга оид муносабатларни тартибга солувчи норматив ҳужжатдир.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг IV боби 2-параграфи («Жамоа шартномаси»).

Жамоа келишуви — муайян касб, тармоқ, ҳудуд ходимлари учун меҳнат шартлари, иш билан таъминлаш ва ижтимоий кафолатлар белгилаш борасидаги мажбуриятларни ўз ичига олувчи норматив ҳужжатдир.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг IV боби 3-параграфи («Жамоа келишувлари»).

Жамоа шартномалари ва келишувлари ходимлар билан иш берувчиларнинг меҳнатга оид муносабатларини шартнома асосида тартибга солишга ва уларнинг ижтимоий-иқтисодий манфаатларини мувофиқлаштиришга ёрдам бериш мақсадида тузилади.

30-модда. Жамоа шартномалари ва келишувлари тузишнинг асосий принциплари

Жамоа шартномалари ва келишувлари тузишнинг асосий принциплари қуйидагилардир:

- қонун ҳужжатлари нормаларига амал қилиш;
- тарафлар вакилларининг ваколатлилиги;
- тарафларнинг тенг ҳуқуқлилиги;
- жамоа шартномалари, келишувлари мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама эркинлиги;
- мажбуриятлар олишнинг ихтиёрийлиги;
- олинаётган мажбуриятларнинг ҳақиқатда бажарилишини таъминлаш;
- текшириб боришнинг мунтазамлиги;
- жавобгарликнинг муқаррарлиги.

31-модда. Музокаралар олиб бориш ҳуқуқи

Ҳар қайси тараф жамоа шартномаси, келишувини тузиш ва ўзгартириш юзасидан музокаралар олиб бориш ташаббуси билан чиқишга ҳақлидир.

Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўзларини вакил қилган ходимлар номидан музокаралар олиб бориш, жамоа шартномасига, келишувига ўзларини вакил қилган ходимларнинг манфаатларини ҳимоя қилувчи иловалар таклиф этиш ва уларни имзолашга ҳақлидир.

Агар ходимлар томонидан бир вақтнинг ўзида ходимларнинг бир нечта вакиллик органи қатнашаётган бўлса, улар музокаралар олиб бориш, жамоа шартномаси ёки келишувининг ягона лойиҳасини ишлаб чиқиш ва бундай шартнома ёки келишувни тузиш учун бирлашган вакиллик органи ташкил этадилар.

Жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ва тўлдириш учун иш берувчи, иш берувчилар бирлашмаси (уларнинг вакиллари) билан касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари ўртасида музокаралар олиб борилади. Зарур ҳолларда музокараларда ижро этувчи ҳокимият органлари иштирок этадилар. Иш берувчилар, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмалари ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органлари кўриб чиқиш учун таклиф этган меҳнатга оид ва ижтимоий-иқтисодий масалалар юзасидан музокаралар олиб боришга мажбурдирлар.

Тегишли ёзма хабар олган тараф етти кунлик муҳлат ичида музокараларга киришиши шарт.

Аввалги жамоа шартномаси, келишувининг амал қилиш муддати тугашига қадар уч ой мобайнида ёки бу ҳужжатлар билан белгилаб қўйилган муддатда ҳар қайси тараф бошқа тарафга янги жамоа шартномасини, келишувини тузиш юзасидан музокаралар бошлаш тўғрисида ёзма хабар беришга ҳақлидир.

32-модда. Музокаралар олиб бориш тартиби

Музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувининг лойиҳасини тайёрлаш учун тарафлар тенг ҳуқуқлилиқ асосида тегишли ваколатларга эга бўлган вакиллардан иборат комиссия тузилади.

Комиссиянинг таркиби, музокараларнинг муддати, ўтказиладиган жойи ва кун тартиби тарафлар қарори билан белгиланади.

Музокараларда иштирок этаётган тарафларга жамоа шартномаси, келишувининг мазмунини ташкил этувчи масалаларни танлаш ва муҳокама қилишда тўла эркинлик берилади.

Иш берувчилар ва уларнинг бирлашмалари, ижро этувчи ҳокимият органлари касаба уюшмаларига, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига музокаралар учун ўзларидаги зарур маълумотларни беришлари шарт. Музокараларнинг қатнашчилари, музокара олиб бориш билан боғлиқ бўлган бошқа шахслар, башарти ўзлари олган маълумотлар давлат ёки тижорат сири бўлса, уларни ошкор қилмасликлари керак. Бу маълумотларни ошкор қилган шахслар қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда жавобгарликка тортиладилар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 162-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 46-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 985-моддаси.

Агар музокаралар жараёнида тарафлар ўзларига боғлиқ бўлмаган сабабларга кўра мурсога кела олмаган бўлсалар, баённома тузилиб, унга тарафларнинг бу сабабларни бартараф этиш учун зарур чоралар ҳақидаги тугал равишда баён этилган, шунингдек музокараларни қайта тиклаш муддатига доир таклифлари киритилади.

33-модда. Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофларни ҳал этиш

Музокаралар чоғида келиб чиқадиган ихтилофлар жамоаларга доир меҳнат низоларини кўриб чиқиш учун белгиланган тартибда ҳал этилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 281-моддаси.

34-модда. Жамоа шартномалари ва келишувлари тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузганлик учун жавобгарлик

Иш берувчининг манфаатларини ифода этувчи шахслар қуйидагилар учун жавобгар бўладилар:

1) жамоа шартномаси, келишувини тузиш, ўзгартириш ёки тўлдириш юзасидан олиб борилаётган музокараларда қатнашишдан бўйин товланганлик ёки уларни ишлаб чиқиш ва тузиш муддатини бузганлик ёхуд тарафлар белгиланган муддатда тегишли комиссиянинг ишини таъминламаганлик учун;

2) музокаралар олиб бориш ва жамоа шартномаси, келишувига риоя этилиши устидан текшириш олиб бориш учун керакли ахборот тақдим этмаганлик учун;

3) жамоа шартномаси, келишуви мажбуриятларини бузганлик ва бажармаганлик учун. Касаба уюшмаси, ходимларнинг бошқа вакиллик органи талабига кўра мулкдор ёки у вакил қилган шахс жамоа шартномаси мажбуриятлари бузилишида ёки бажарилмаслигида айбдор бўлган раҳбарга нисбатан қонун ҳужжатларида назарда тутилган чораларни кўриши шарт.

Ушбу модданинг **биринчи қисмида** санаб ўтилган ҳаракатлар (ҳаракатсизликлар) меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг бузилиши тариқасида баҳоланади ва қонунда назарда тутилган тартибда жавобгарликка тортишга сабаб бўлади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49-моддаси.

2-§. ЖАМОА ШАРТНОМАСИ

35-модда. Жамоа шартномасини тузиш зарурлиги ҳақида қарор қабул қилиш

Иш берувчи билан жамоа шартномасини тузиш зарурлиги ҳақида қарор қабул қилиш ҳуқуқига қасаба уюшмаси ўз вакиллик органи орқали, ходимлар томонидан ваколат берилган бошқа вакиллик органи ёки бевосита меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) эга.

Жамоа шартномалари корхоналарда, уларнинг юридик шахс ҳуқуқи берилган таркибий бўлинмаларида тузилади.

36-модда. Жамоа шартномасининг тарафлари

Жамоа шартномаси, бир тарафдан, ходимлар томонидан қасаба уюшмалари ёки ўзлари ваколат берган бошқа вакиллик органлари орқали, иккинчи тарафдан — бевосита иш берувчи ёки у ваколат берган вакиллар томонидан тузилади.

37-модда. Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилиши

Жамоа шартномасининг мазмуни ва тузилишини тарафлар белгилайди.

Жамоа шартномасига иш берувчи ва ходимларнинг қуйидаги масалалар бўйича ўзаро мажбуриятлари киритилиши мумкин:

меҳнатга ҳақ тўлаш шакли, тизими ва миқдори, пул мукофотлари, нафақалар, компенсациялар, қўшимча тўловлар;

нархларнинг ўзгариб бориши, инфляция даражаси, жамоа шартномаси билан белгиланган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

ходимларни иш билан таъминлаш, қайта ўқитиш, ишдан бўшатиб олиш шартлари;

иш вақти ва дам олиш вақти, меҳнат таътилларининг муддатлари;

ходимларнинг, шу жумладан аёллар ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат шaroитлари ва меҳнат муҳофазасини яхшилаш, экология жихатидан хавфсизликни таъминлаш;

корхона ва идорага қарашли турар жойни хусусийлаштириш вақтида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

ишни таълим билан қўшиб олиб боровчи ходимлар учун имтиёзлар;

ихтиёрий ва мажбурий тарздаги тиббий ҳамда ижтимоий суғурта;

Олдинги тахрирга қаранг.

иш берувчи томонидан ўз ходимларининг шахсий жамғариб бориладиган пенсия ҳисобварақларига қўшимча бадаллар киритиш миқдорлари ва муддатлари;

(37-модданинг иккинчи қисми ўнинчи хатбоиши Ўзбекистон Республикасининг 2005 йил 23 сентябрдаги ЎРҚ-8-сонли Қонунига мувофиқ киритилган — ЎР ҚХТ, 2005 й., 37-38-сон, 280-модда)

жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш, тарафларнинг жавобгарлиги, ижтимоий шериклик, қасаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органларига фаолият кўрсатиш учун тегишли шароит яратиб бериш.

Жамоа шартномасида корхонанинг иқтисодий имкониятларини ҳисобга олган ҳолда бошқа шартлар, шу жумладан қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган нормалар ва қоидаларда кўрсатилганига қараганда имтиёзлироқ меҳнат шартлари ва ижтимоий-иқтисодий шартлар (қўшимча таътиллари, пенсияларга тайинладиган устамалар, муддатдан илгари пенсияга чиқиш, транспорт ва хизмат сафари харажатлари учун компенсациялар, ходимларни ишлаб чиқаришда ҳамда уларнинг болаларини мактабда ва мактабгача тарбия муассасаларида текин ёки қисман ҳақ тўланадиган тарзда овқатлантириш, бошқа қўшимча имтиёз ва компенсациялар) ҳам киритилиши мумкин.

Башарти амалдаги қонунларда норматив тусдаги қоидалар жамоа шартномасида албатта мустақамлаб қўйилиши шарт деб бевосита кўрсатма берилган бўлса, бундай қоидалар жамоа шартномасига киритилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекс 95-моддасининг учинчи қисми, 117-моддасининг иккинчи қисми, 123-моддасининг биринчи қисми, 130-моддаси биринчи қисми, 137-моддасининг иккинчи қисми, 148-

моддасининг иккинчи қисми, 153-моддасининг иккинчи қисми, 154-моддасининг иккинчи қисми, 157-моддасининг биринчи қисми, 158-моддасининг учинчи қисми, 159-моддасининг иккинчи қисми, 161-моддасининг биринчи қисми, 166-моддасининг биринчи қисми, 170, 173-моддалари, 176-моддасининг иккинчи қисми, 180-моддасининг биринчи қисми, 194-моддасининг биринчи қисми, 203-моддасининг учинчи қисми, 216-моддасининг биринчи қисми, 217-моддасининг иккинчи қисми, 236-моддасининг тўртинчи қисми, 262-моддасининг тўртинчи қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни 14-моддасининг учинчи қисми, 16-моддасининг учинчи қисми, 18-моддасининг биринчи қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Темир йўл транспорти тўғрисида»ги Қонуни 17-моддасининг учинчи қисми ва Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг жамғариб бориладиган пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни 10-моддасининг учинчи қисми.

38-модда. Жамоа шартномасининг лойиҳасини муҳокама қилиш

Жамоа шартномасининг лойиҳаси корхонанинг бўлинмаларида ходимлар томонидан муҳокама қилиниши керак ва у билдирилган фикр ва таклифлар ҳисобга олинган ҳолда ишлаб тақомилига етказилади.

Ишлаб тақомилига етказилган лойиҳа меҳнат жамоасининг умумий йиғилиши (конференцияси) муҳокамасига қўйилади.

39-модда. Меҳнат жамоаси йиғилишининг (конференциясининг) ваколатлилиги

Меҳнат жамоасининг йиғилиши, башарти унда ходимларнинг ярмидан кўпроғи иштирок этган бўлса, ваколатли ҳисобланади.

Меҳнат жамоасининг конференцияси, башарти унда делегатларнинг камида учдан икки қисми иштирок этган бўлса, ваколатли ҳисобланади.

40-модда. Жамоа шартномасини тузиш тартиби

Жамоа шартномаси, башарти уни умумий йиғилишда (конференцияда) иштирок этаётганларнинг эллик фоизидан кўпроғи ёқлаб овоз берган бўлса, маъқулланган ҳисобланади.

Агар жамоа шартномасининг лойиҳаси маъқулланмаса, тарафларнинг вакиллари уни умумий йиғилишда (конференцияда) билдирилган таклиф-истакларни эътиборга олган ҳолда ишлаб тақомилига етказадилар ҳамда ўн беш кун ичида умумий йиғилиш (конференция) муҳокамасига қайта тақдим этадилар.

Умумий йиғилишда (конференцияда) маъқулланганидан кейин тарафларнинг вакиллари жамоа шартномасини уч кун ичида имзолайдилар.

41-модда. Жамоа шартномасининг амал қилиш муддати

Жамоа шартномаси имзоланган вақтдан эътиборан ёки жамоа шартномасида кўрсатилган кундан бошлаб кучга киради ҳамда тарафлар белгиланган муддат давомида амал қилади.

Белгиланган муддат тугагач, жамоа шартномаси тарафлар янги шартнома тузгунча ёки амалдаги шартномани ўзгартиргунча, тўлдиргунча амалда бўлади.

42-модда. Жамоа шартномасининг амал қилиш доираси

Жамоа шартномаси иш берувчига ва мазкур корхонанинг барча ходимларига, шу жумладан жамоа шартномаси кучга кирганидан кейин ишга қабул қилинган шахсларга ҳам татбиқ этилади.

43-модда. Корхона қайта ташкил этилганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши

Корхона қайта ташкил этилганда шу қайта ташкил қилиш даврида жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади, шундан кейин тарафлардан бирортасининг ташаббуси билан қайта кўриб чиқиши мумкин.

Корхона таркиби, тузилиши, бошқарув органининг номи ўзгарган, корхона раҳбари билан тузилган меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам жамоа шартномаси ўз кучини сақлаб қолади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 49-моддаси.

44-модда. Корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши

Корхона мол-мулкининг эгаси ўзгарганда жамоа шартномаси ўз кучини олти ой мобайнида сақлаб қолади.

Бу даврда тарафлар янги жамоа шартномасини тузиш ёки амалдагисини сақлаб қолиш, ўзгартириш ва тўлдириш ҳақида музокаралар бошлашга ҳақли.

Жамоа шартномаси қайта кўриб чиқиладиганида аввалги жамоа шартномасида ходимлар учун назарда тутилган имтиёзларни сақлаб қолиш ва бошқа шартларни бажариш мумкинлиги тўғрисидаги масала ҳал этилиши керак.

45-модда. Корхона тугатилганда жамоа шартномасининг ўз кучини сақлаб қолиши

Корхона қонун ҳужжатларида белгиланган тартиб ва шартлар асосида тугатиладиганда жамоа шартномаси бутун тугатиш ишлари олиб бориладиган муддат давомида ўз кучини сақлаб қолади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 53 ва 55-моддалари.

46-модда. Жамоа шартномасининг бажарилишини текшириб бориш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Жамоа шартномасида назарда тутилган мажбуриятларнинг бажарилишини тарафларнинг вакиллари, меҳнат жамоаси, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг тегишли органлари текшириб борадилар.

(46-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январдаги ЎРҚ-456-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 декабрдаги 1066-сонли қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат инспекцияси тўғрисидаги *низом*.

Жамоа шартномасини имзолаган шахслар ҳар йили ёки шартноманинг ўзида махсус кўрсатилган муддатларда мажбуриятларнинг бажарилиши ҳақида меҳнат жамоасининг умумий мажлисида (конференциясида) ҳисобот бериб турадилар.

Текшириш олиб бориш вақтида тарафлар ўзларидаги бунинг учун зарур бўлган барча маълумотларни тақдим этишлари шарт.

3-§. ЖАМОА КЕЛИШУВЛАРИ

47-модда. Жамоа келишувларининг турлари

Тартибга солинадиган муносабатлар соҳаси, ҳал қилиниши лозим бўлган масалаларнинг хусусиятларига қараб бош, тармоқ ва ҳудудий (минтақавий) жамоа келишувлари тузилиши мумкин.

Жамоа келишувлари музокараларда иштирок этаётган тарафларнинг келишувига мувофиқ икки тарафлама ва уч тарафлама бўлиши мумкин. Келишувни тузиш вақтида учинчи тараф сифатида ижро этувчи ҳокимият органи иштирок этиши мумкин.

Касаба уюшмалари, ходимларнинг бошқа вакиллик органлари иш берувчи ёки иш берувчининг вакили бўлмаган ижро этувчи ҳокимият органидан улар билан икки тарафлама келишув тузишни талаб этишга ҳақли эмас.

48-модда. Бош келишув

Бош келишув Ўзбекистон Касаба уюшмалари Федерацияси Кенгаши (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчиларнинг республика миқёсидаги бирлашмалари ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати билан ҳам тузилади.

Бош келишув ижтимоий-иқтисодий масалалар хусусида келишиб сиёсат олиб боришнинг умумий принципларини белгилаб беради.

49-модда. Тармоқ келишувлари

Олдинги таҳрирга қаранг.

Тармоқ келишувлари тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан ҳам тузилади.

(49-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январдаги ЎРҚ-456-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон)

Тармоқ келишувлари тармоқни ижтимоий-иқтисодий ривожлантиришнинг асосий йўналишларини, меҳнат шартлари ва унга ҳақ тўлашни, тармоқ ходимларининг (касбдошлар гуруҳларининг) ижтимоий кафолатларини белгилаб беради.

50-модда. Худудий (минтақавий) келишувлар

Худудий келишувлар тегишли касаба уюшмалари (ходимларнинг бошқа вакиллик органлари) ва иш берувчилар (уларнинг бирлашмалари) ўртасида, тарафларнинг таклифига кўра эса маҳаллий ижро этувчи ҳокимият органлари билан ҳам тузилади.

Худудий келишувлар худудларнинг хусусиятлари билан боғлиқ бўлган муайян ижтимоий-иқтисодий муаммоларни ҳал қилиш шартларини белгилайди.

51-модда. Жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби, муддатлари

Жамоа келишувларини ишлаб чиқиш ва тузиш тартиби, муддатлари ушбу Кодекснинг 32-моддасида назарда тутилган комиссия томонидан белгиланади ва унинг қарори билан расмийлаштирилади.

Ходимларнинг тегишли поғонадаги вакиллик органлари (уларнинг бирлашмалари) бир нечта бўлган тақдирда, ходимлар томонидан ажратиладиган комиссия аъзолари шу органлар (уларнинг бирлашмалари) ўртасидаги келишувга мувофиқ белгиланади.

Жамоа келишувининг лойиҳаси комиссия томонидан ишлаб чиқилади ва келишув қатнашчиларининг ваколат берилган вакиллари томонидан имзоланади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Тарафлар томонидан имзоланган жамоа келишуви, унинг иловалари етти кунлик муддат ичида келишув иштирокчиларига, шунингдек билдириш рўйхатидан ўтказиш учун Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг тегишли органларига юборилади.

(51-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январдаги ЎРҚ-456-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон)

52-модда. Жамоа келишувларининг мазмуни

Жамоа келишувларининг мазмунини тарафлар белгилайдилар.

Жамоа келишувларида:

меҳнатга ҳақ тўлаш, меҳнат шартлари ва уни муҳофаза қилиш, меҳнат ва дам олиш тартиби;

нархларнинг ўзгариб боришига, инфляция даражасига, келишувларда белгилаб қўйилган кўрсаткичларнинг бажарилишига қараб меҳнатга ҳақ тўлашни тартибга солиш механизми;

энг кам миқдори қонун ҳужжатларида назарда тутиладиган компенсация тарзидаги қўшимча тўловлар;

ходимларнинг ишга жойлашишига, уларни қайта ўқитишга қўмаклашиш;

экология жиҳатидан хавфсизликни таъминлаш ҳамда ишлаб чиқаришда ходимларнинг соғлиғини муҳофаза қилиш;

ходимлар ҳамда уларнинг оила аъзоларини ижтимоий ҳимоя қилиш бўйича махсус тадбирлар;

давлат корхоналарини хусусийлаштириш чоғида ходимларнинг манфаатларига риоя қилиш;

ногиронлар ва ёшлар (шу жумладан ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар) меҳнатидан фойдаланиш мақсадида улар учун қўшимча иш жойлари ташкил этувчи корхоналарга бериладиган имтиёзлар;

ижтимоий шериклик ҳамда уч тарафлама ҳамкорликни ривожлантириш, жамоа шартномаларини тузишга қўмаклашиш, меҳнат низоларининг олдини олиш, меҳнат интизомини мустаҳкамлаш тўғрисидаги қоидалар назарда тутилиши мумкин.

Жамоа келишувларида бошқа меҳнат ва ижтимоий-иқтисодий масалалар бўйича қонун ҳужжатларига зид келмайдиган қоидалар ҳам бўлиши мумкин.

53-модда. Жамоа келишувига ўзгартириш ва қўшимчалар киритиш

Жамоа келишувига ўзгартиш ва қўшимчалар унинг ўзида белгиланган тартибда тарафларнинг ўзаро розилиги билан киритилади, агар бу ҳол белгиланмаган бўлса, — ушбу Кодекста уни тузиш учун белгиланган **тартибда** амалга оширилади.

54-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш муддати

Жамоа келишуви у имзоланган пайтдан ёки келишувда белгиланган вақтдан бошлаб кучга киради.

Жамоа келишувининг амал қилиш муддати тарафлар томонидан белгиланади ва у уч йилдан ошиб кетмаслиги лозим.

55-модда. Жамоа келишувининг амал қилиш доираси

Жамоа келишуви ваколатли органлари шу келишувни тузган ходимларга ва иш берувчиларга нисбатан татбиқ этилади.

Уч тарафлама келишув тузилган тақдирда унинг амал қилиши ижро этувчи ҳокимиятнинг тегишли органига ҳам татбиқ этилади.

56-модда. Жамоа келишувларининг бажарилишини текшириб бориш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Барча поғонадаги жамоа келишувларининг бажарилиши бевосита тарафлар ёки улар ваколат берган вакиллар, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг тегишли органлари томонидан текшириб турилади. Текшириш вақтида тарафлар бу иш учун керакли маълумотларни тақдим қилишлари шарт.

(56-модданинг матни Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январдаги ЎРҚ-456-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон)



LexUZ шарҳи

*Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 декабрдаги 1066-сонли қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат инспекцияси тўғрисидаги **низом**.*

МАХСУС ҚИСМ

V БОБ. ИШГА ЖОЙЛАШТИРИШ

57-модда. Ишга жойлашиш ҳуқуқи

Унумли ва ижодий меҳнат қилишга бўлган ўз қобилиятларини тасарруф этиш ва қонун ҳужжатлари билан тақиқланмаган ҳар қандай фаолият билан шуғулланиш ҳар кимнинг мутлақ ҳуқуқидир. Ихтиёрий равишда иш билан банд бўлмаслик жавобгарликка тортиш учун асос бўлолмайди.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ҳар ким иш берувчига бевосита мурожаат қилиш ёки меҳнат органларининг бепул воситачилиги орқали, шунингдек хусусий бандлик агентликларининг хизматлари воситасида иш жойини эркин танлаш ҳуқуқига эгадир.

(57-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 16 октябрдаги ЎРҚ-501-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 17.10.2018 й., 03/18/501/2056-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 10-моддаси.

58-модда. Меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга ошириш кафолатлари

Давлат:

иш билан таъминлаш турини, шу жумладан турли меҳнат режимидаги ишни танлаш эркинлигини;

ишга қабул қилишни қонунга ҳилоф равишда рад этишдан ва меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишдан ҳимояланишни;

мақбул келадиган иш танлаш ва ишга жойлашишга бепул ёрдам беришни;

ҳар кимга касбга ва ишга эга бўлишда, меҳнат қилиш ва иш билан таъминланиш шарт-шароитларида, меҳнатга ҳақ олишда, хизмат поғонасидан юқорилаб боришда тенг имкониятлар яратишни;

янги касбга (мутахассисликка) бепул ўқитишни, маҳаллий меҳнат органларида ёки уларнинг йўлланмаси билан бошқа ўқув юртларида стипендия тўлаб малакасини оширишни;

бошқа жойдаги ишга қабул қилинганда моддий харажатлар учун қонун ҳужжатларига мувофиқ компенсация тўлашни;

ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш учун муддатли меҳнат шартномалари тузиш имкониятини кафолатлайди.

Иш билан таъминлашнинг ҳуқуқий, иқтисодий ва ташкилий шартлари ҳамда меҳнат қилиш ҳуқуқини амалга оширишнинг кафолатлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгилаб қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 7 — 9¹-моддалари.

59-модда. Ишга жойлашишга давлат йўли билан кўмаклашиш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Аҳолининг ишга жойлашишига кўмаклашиш Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тизимининг тегишли органлари томонидан амалга оширилади.

(59-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январдаги ЎРҚ-456-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон)



LexUZ шарҳи

*Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 декабрдаги 1066-сонли қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги тўғрисидаги **низом**, Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги **низом** (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.).*

Иш билан таъминлаш сиёсатини амалга ошириш борасидаги тадбирларни молиявий жиҳатдан таъминлаш ҳамда меҳнат органларининг самарали фаолият кўрсатиши учун Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати белгилаган тартибда Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси ташкил этилади.



LexUZ шарҳи

*Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 31 декабрдаги 606-сонли «Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармасини ташкил этиш тўғрисида»ги қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 декабрдаги 1066-сонли қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Бандликка кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағларини шакллантириш ва улардан фойдаланиш тартиби тўғрисидаги **низом**.*

60-модда. Ишсиз деб эътироф этиш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ишсизлар — ўн олти ёшдан то пенсия билан таъминланиш ҳуқуқини олишгача бўлган ёшдаги, ҳақ тўланадиган ишга ёки даромад келтирадиган машғулотга эга бўлмаган, иш қидираётган ва иш таклиф этилса, унга киришишга тайёр бўлган ёхуд касбга тайёрлашдан, қайта тайёрлашдан ўтишга ёки малакасини оширишга тайёр бўлган меҳнатга лаёқатли шахслар (бундан таълим муассасаларида таълим олаётганлар мустасно).

Ушбу модданинг **биринчи қисмида** кўрсатилган, ишга жойлашишда кўмак олиш учун маҳаллий меҳнат органларига мурожаат қилган ва улар томонидан иш қидирувчи сифатида рўйхатга олинган шахслар ишсиз деб эътироф этилади.

(60-модданинг матни Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 3-моддаси.

Олдинги таҳрирга қаранг.

61-модда. Мақбул келадиган иш

(61-модданинг номи Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Биринчи марта иш қидираётган, касби (мутахассислиги) бўлмаган шахслар учун дастлабки касб тайёргарлигини талаб қилмайдиган иш, бундай ишни топиб бериш имконияти бўлмаган тақдирда эса, уларнинг ёши ва бошқа хусусиятларини ҳисобга олган ҳолда ҳақ тўланадиган бошқа иш, шу жумладан вақтинчалик иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган шахслар учун уларнинг касб тайёргарлигига мос бўлган, ёшини, соғлиғи ҳолатини, меҳнат стажини ва аввалги мутахассислиги бўйича тажрибасини, янги иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатидан қулайлигини инобатга олувчи иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ушбу Кодекс 65-моддасининг **иккинчи қисмида** назарда тутилган ишсизлик нафақасини олиш даври тугаганидан сўнг касби (мутахассислиги) бўйича иш топиб бериш мумкин бўлмаган тақдирда, ишсиз шахснинг қобилятини, унинг соғлиғи ҳолатини, олдинги иш тажрибасини ва унинг учун қулай бўлган ўқитиш воситаларини инобатга олган ҳолда касбини (мутахассислигини) ўзгартиришни талаб қиладиган иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 4-моддаси ва Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомнинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) IV бўлими («Иш қидираётганлар учун мос иш таклиф қилиш ва ишга жойлаштириш»).

(61-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

62-модда. Таклиф қилинган мақбул келадиган ишни рад этиш

Маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган пайтдан бошлаб ўн кун ичида ўзларига таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган шахслар иш қидираётган деб эътироф этилмайди ва таклиф қилинган ишни рад этган пайтдан бошлаб ўттиз календарь кун ўтгандан кейингина ишсиз сифатида такроран рўйхатга олиниш ҳуқуқига эгадир.

63-модда. Мақбул келадиган деб ҳисобланмайдиган иш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Агар:

иш яшаш жойини ўзгартириш билан боғлиқ бўлса;

таклиф этилган иш доимий яшаш жойидан анча узоқ бўлса ва транспортда қатнаш жиҳатдан қулай бўлмаса. Иш жойининг транспортда қатнаш жиҳатдан қулайлиги (йўл қўйилиши мумкин бўлган узоқлиги) мазкур жойдаги жамоат транспорти тармоғининг ривожланганлиги ҳисобга олинган ҳолда маҳаллий давлат ҳокимияти органи томонидан белгиланади;

таклиф этилган ишни рад этиш ишсиз шахснинг соғлиғи ҳолатига, унинг ёшига ва бошқа узрли сабабларга кўра мавжуд монеликларга асосланган бўлса, бундай иш мақбул келадиган иш деб ҳисобланиши мумкин эмас.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 4-моддасининг тўртинчи қисми ва «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) 27-банди.

(63-модданинг матни Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

64-модда. Моддий мадад беришга оид кафолатлар

Ишдан маҳрум бўлган, биринчи марта иш қидираётган, шунингдек узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашни истаган ва ишсиз деб эътироф этилган шахсларга:

ишсизлик нафақаси тўлаш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 65, 66-моддалари, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг IV бўлими («Ишдан маҳрум бўлган чоғдаги ижтимоий кафолатлар»), «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) VII бўлими («Ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби»).

қарамоғидагиларни ҳисобга олган ҳолда моддий ёрдам бериш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни 28-моддасининг *иккинчи қисми* ва «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги *низоми*нинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) 58-банди.

касб ўрганиш, малака ошириш ёки қайта тайёрлаш даврида стипендия тўланиши ҳамда шу даврни меҳнат стажига қўшиш;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 26-моддаси.

ҳақ тўланадиган жамоат ишларида қатнашиш имконияти таъминланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 22-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 октябрдаги 799-сонли қарори билан тасдиқланган Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тартиби тўғрисидаги *низо*.

Меҳнат шартномаси алоҳида асослар бўйича бекор қилинган тақдирда ходимларга моддий мадад бериш учун қўшимча кафолатлар берилади (67-модда).

65-модда. Ишсизлик нафақасини тўлаш шартлари ва муддатлари

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ишсизлик нафақаси ишсиз деб эътироф этилган шахсга у иш қидираётган шахс сифатида маҳаллий меҳнат органида рўйхатдан ўтган кундан эътиборан тайинланади. Қарамоғида унчагина киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркакка ишсизлик нафақаси у ҳақ тўланадиган жамоат ишларида Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамаси томонидан белгиланадиган тартибда иштирок этган тақдирда тайинланади. Ишсиз шахснинг нафақа олиш ҳуқуқи у иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтган пайтдан бошлаб кечи билан ўн биринчи кундан эътиборан кучга киради.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 октябрдаги 799-сонли қарори билан тасдиқланган Ҳақ тўланадиган жамоат ишларини ташкил қилиш тартиби тўғрисидаги *низо*.

(65-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 25 декабрдаги 729-I-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., I-сон, 20-модда)

Ишсизлик нафақаси кўпи билан:

ишдан ва иш ҳақидан (меҳнат даромадидан) маҳрум бўлган ёки узоқ (бир йилдан ортиқ) танаффусдан кейин меҳнат фаолиятини қайта бошлашга ҳаракат қилаётган шахсга ўн икки ойлик давр мобайнида йигирма олти календарь ҳафта;

илгари ишламаган ва биринчи марта иш қидираётган шахсга эса ўн уч календарь ҳафта мобайнида тўланади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ишсиз ишсизлик нафақасини олиш даврида иш қидириши ва ҳар икки ҳафтада камида бир марта маҳаллий меҳнат органига ишга ёки касбга тайёрлашга, қайта тайёрлашга, малакасини оширишга йўлланма олиш учун мурожаат қилиши шарт.

(65-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Ишсизлик нафақасининг миқдори қонун ҳужжатлари билан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 27 — 33-моддалари, Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомнинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) 52 — 57.3, 59 — 69, 76 — 78-бандлари.

66-модда. Ишсизлик нафақаси тўлашни бекор қилиш, тўхтатиб қўйиш ва унинг миқдорини камайтириш

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш бекор қилинади:

ишсиз шахс ишга жойлашганда;

ишсиз шахс таклиф қилинган мақбул келадиган ишни икки марта рад этган тақдирда;

Олдинги таҳрирга қаранг.

қарамоғида учтагача киши бўлган, ўттиз беш ёшга тўлмаган ишсиз эркак ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этишни рад этган тақдирда;

(66-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 25 декабрдаги 729-І-сон Қонунига мувофиқ тўртинчи хатбоши билан тўлдирилган — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 1-сон, 20-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

ишсиз шахс қонун ҳужжатларига мувофиқ пенсия таъминоти ҳуқуқини олган тақдирда;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 289 — 294-моддалари ва Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонуни.

ишсиз шахс суднинг ҳукми билан қамоқ ёки озодликдан маҳрум этиш тариқасидаги жазога ҳукм қилинган бўлса;

(66-модданинг биринчи қисми бешинчи ва олтинчи хатбошилари Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 25 декабрдаги 729-І-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 1-сон, 20-модда)

ишсиз шахс ишсизлик нафақасини олиб турган даврда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилмай вақтинча ишга жойлашган бўлса;

Олдинги таҳрирга қаранг.

ишсизлик нафақасини алдов йўли билан олаётган бўлса;

(66-модданинг биринчи қисми еттинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-І-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

ишсиз шахс вафот этган тақдирда.

Қуйидаги ҳолларда ишсизлик нафақасини тўлаш тўхтатиб турилади:

Олдинги таҳрирга қаранг.

ишсиз шахс касбга ўрганиш, қайта тайёрлаш ёки малакасини оширишга юборилган бўлса, — стипендия олиб касб ўрганиш, қайта тайёрлашдан ўтиш ёки малака ошириш даврида;

(66-модданинг иккинчи қисми иккинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-І-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

ишсиз шахс ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасида даволаш курсини ўтаётган бўлса, — бундай муассасада бўлган даврида;

Олдинги таҳрирга қаранг.

ишсиз шахс ҳақ тўланадиган жамоат ишларида иштирок этаётган бўлса, — бундай ишларда иштирок этган даврида.

(66-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 25 декабрдаги 729-І-сон Қонунига мувофиқ тўртинчи хатбоши билан тўлдирилган — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 1-сон, 20-модда)

Ишсиз шахс узрсиз сабабларга кўра белгиланган муддатда маҳаллий меҳнат органига келмаган тақдирда, ишсизлик нафақасини тўлаш уч ойгача муддатга тўхтатиб қўйилиши ёки нафақанинг миқдори камайтирилиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 34-моддаси, Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомнинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) 55, 70 — 75-бандлари.

Олдинги таҳрирга қаранг.

(66-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-I-сон Қонунига мувофиқ чиқарилган — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

67-модда. Меҳнат шартномаси алоҳида асосларга кўра бекор қилинганда моддий мадад бериш учун белгиланган қўшимча кафолатлар

Меҳнат шартномаси:

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг **тўртинчи қисми**);

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги (100-модда иккинчи қисмининг **1-банди**) сабабли;

ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиклиги сабабли (100-модда иккинчи қисмининг **2-банди**);

шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга қайта тикланиши сабабли (106-модданинг **2-банди**) бекор қилинган ҳолларда иш қидириш даврида икки ойдан ортиқ бўлмаган давр мобайнида ходимларнинг ўртача ойлик иш ҳақи сақланиб қолади, бунда ходимга тўланган бир ойлик ишдан бўшатиш нафақаси ҳам қўшиб ҳисобга олинади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ушбу модданинг **биринчи қисмида** назарда тутилган кафолатлар корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинган (100-модда иккинчи қисмининг **6-банди**) ҳолларда ҳам татбиқ этилади.

(67-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

Агар ушбу модданинг **биринчи** ва **иккинчи қисмида** кўрсатилган ходимлар меҳнат шартномаси бекор қилинган кундан бошлаб ўн календарь кун мобайнида маҳаллий меҳнат органида иш қидираётган шахс сифатида рўйхатдан ўтсалар, маҳаллий меҳнат органи берган маълумотномага биноан учинчи ой учун ҳам олдинги иш жойларидан ўртача иш ҳақи олиш ҳуқуқига эга бўладилар.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ушбу модданинг **биринчи** ва **иккинчи қисмида** кўрсатилган ходимларга уч ой мобайнида мақбул келадиган иш топиб берилмаган тақдирда, улар ишсиз деб эътироф этиладилар.

(67-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-I-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

Ушбу модданинг **биринчи** ва **иккинчи қисмида** кўрсатилган, меҳнат шартномаси бекор қилингандан кейин ўн кун ичида маҳаллий меҳнат органида рўйхатга олинган ва касби бўйича қайта ўқитилаётган ёки ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда малакасини ошираётган ходимларга қонун ҳужжатларида назарда тутилган тартибда ва миқдорларда стипендия тўланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 26-моддаси ва Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомнинг (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) I — V бўлимлари.

Башарти иш берувчи ночор (банкрот) деб топилса, у билан меҳнат муносабатларида бўлган ходимлар иш ҳақи ва ўзларига тегишли бошқа тўловлар хусусида бошқа барча кредиторларнинг талабларига нисбатан имтиёзли ҳуқуқдан фойдаланадилар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Банкротлик тўғрисида»ги Қонунининг 134-моддаси. Олдинги таҳрирга қаранг.

Тугатилаётган корхоналарнинг маблағи бўлмаган тақдирда, ушбу модданинг **биринчи қисмида** кўрсатилган ходимларга компенсациялар Иш билан таъминлашга кўмаклашиш давлат жамғармаси маблағлари ҳисобидан тўланади.

(67-модданинг еттинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 15 апрелдаги 772-I-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 5-сон, 124-модда)

68-модда. Аҳолининг айрим тоифалари учун ишга жойлашишдаги қўшимча кафолатлар

Олдинги таҳрирга қаранг.

Давлат:

ижтимоий ҳимояга муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шароитларда рақобатлашишга қодир бўлмаган шахсларга, шу жумладан ўн тўрт ёшга тўлмаган болалари ва ногирон болалари бор ёлғиз ота, ёлғиз оналарга ҳамда кўп болали ота-оналарга;

Олдинги таҳрирга қаранг.

ўрта махсус таълим муассасаларини тамомлаган ёшларга, шунингдек касб-хунар таълими муассасаларининг ва олий таълим муассасаларининг давлат грантлари бўйича таълим олган битирувчиларига;

(68-модданинг биринчи қисми учинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 23 июлдаги ЎРҚ-486-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 24.07.2018 й., 03/18/486/1559-сон)

Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучларидан муддатли ҳарбий хизматдан бўшатирилганларга;

ногиронларга ва пенсия ёшига яқинлашиб қолган шахсларга;

жазони ижро этиш муассасаларидан озод қилинган ёки суд қарорига кўра тиббий йўсиндаги мажбурлов чораларига тортилган шахсларга;

одам савдосидан жабрланганларга қўшимча кафолатларни таъминлайди.

Қўшимча кафолатлар қўшимча иш жойлари, ихтисослаштирилган корхоналар, шу жумладан ногиронлар меҳнат қиладиган корхоналар барпо этиш, махсус ўқув дастурларини ташкил этиш, корхоналарга ушбу модданинг **биринчи қисмида** кўрсатилган тоифадаги фуқароларни ишга жойлаштириш учун минимал иш жойларини белгилаш йўли билан, шунингдек қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа чора-тадбирлар орқали таъминланади.

Иш берувчи иш жойларининг белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга жойлаштириш учун қонун ҳужжатларида белгиланган **тартибда** маҳаллий меҳнат органлари ва бошқа органлар томонидан юбориладиган, ушбу модданинг **биринчи қисмида** кўрсатилган шахсларни ишга қабул қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни асоссиз рад этган иш берувчи ва унинг ваколатли шахслари белгиланган тартибда жавобгар бўлади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 7-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 50-моддаси.

(68-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонунига асосан биринчи, иккинчи ва учинчи қисмлар билан алмаштирилган — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) ходим резервга бўшатишга ёки истеъфога чиққанидан кейин, башарти, Ўзбекистон Республикаси Қуролли Кучлари сафидан, Ички ишлар вазирлиги, Давлат хавфсизлик хизмати ва Фавкулудда вазиятлар вазирлиги қўшинларидан бўшатишга кундан бошлаб узоғи билан уч ой ичида ишга жойлаштириш масаласида иш берувчига мурожаат этган бўлса, аввалги иш жойида ишга жойлаштириш ҳуқуқига эгадир.

(68-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 18 февралдаги ЎРҚ-522-сонли Қонуни таҳририда — Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2019 й., 2-сон, 47-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган), лекин кейинчалик резервга бўшатишга ёки истеъфога чиққан ходим, агар унинг ҳарбий хизматга чақирилган (ўтган) кундан бошлаб уч ойдан ортиқ вақт ўтмаган бўлса, аввалги иш жойига (лавозимига) қайтиб келиш ҳуқуқига эга.

(68-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-238-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 553-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

Корхона қайта ташкил этилганда ҳарбий хизматдан бўшатишга шахсларни ишга жойлаштиришни унинг ҳуқуқий вориси, корхона тугатилганда эса — маҳаллий меҳнат органи амалга оширади.

(68-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 20 августдаги 832-I-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 9-сон, 229-модда)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 8-моддаси.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ходимларга ушбу модданинг **тўртинчи** ва **бешинчи қисмларида** кўрсатилган кафолатларни бериш мумкин бўлмаган ҳолларда, маҳаллий меҳнат органи ишга жойлаштиришни, зарур ҳолларда эса, касби бўйича бепул ўқитишни таъминлайди.

(68-модданинг еттинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ушбу модданинг **тўртинчи**, **бешинчи**, **олтинчи** ва **еттинчи қисмларида** назарда тутилган кафолатлар муқобил хизматга чақирилган ходимларга ҳам татбиқ этилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 7 ва 8-моддалари, Ўзбекистон Республикасининг «Умумий ҳарбий мажбурият ва ҳарбий хизмат тўғрисида»ги Қонунининг 37-моддаси.

(68-модданинг саккизинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

69-модда. Давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланган ходимларни ишга жойлаштириш юзасидан қўшимча кафолатлар

Давлат органларидаги сайлаб қўйиладиган лавозимларга сайланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга сайлаб қўйиладиган лавозимдаги ваколатлари тугагандан кейин аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаса, аввалгисига тенг иш (лавозим) берилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 9-моддаси.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси депутатларини ва Сенатида доимий асосда ишлаган Сенат аъзоларини ваколатлари муддати тугаганидан кейин, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси ва Сенати тарқатиб юборилган тақдирда ишга жойлаштириш «Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Қонунчилик палатаси депутатининг ва Сенати аъзосининг макоми тўғрисида»ги Ўзбекистон Республикаси Қонунининг 16-моддасида назарда тутилган тартибда амалга оширилади

(69-модда Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 10 майдаги ЎРҚ-536-сонли Қонунга асосан иккинчи қисм билан тўлдирилган — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 11.05.2019 й., 03/19/536/3114-сон)

Олдинги таҳрирга қаранг.

69¹-модда. Судьялик лавозимига сайланган ёки тайинланган ходимларни ишга жойлаштиришдаги қўшимча кафолатлар

Судьялик лавозимига сайланганлиги ёки тайинланганлиги туфайли ишдан озод қилинган ходимларга уларнинг ваколатлари тугаганидан кейин судьялик лавозимига сайланишига ёки тайинланишига қадар эгаллаб турган аввалги иши (лавозими) берилади, бундай иш (лавозим) мавжуд бўлмаганда эса, аввалгисига тенг бошқа иш (лавозим) берилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 9¹-моддаси.

(69¹-модда Ўзбекистон Республикасининг 2014 йил 20 январдаги ЎРҚ-365-сонли Қонунга асосан киритилган — ЎР ҚХТ, 2014 й., 4-сон, 45-модда)

70-модда. Иш билан таъминлаш соҳасидаги қўшимча имтиёзлар

Қорақалпоғистон Республикаси давлат ҳокимияти органларининг, маҳаллий давлат ҳокимияти органларининг қарорлари, жамоа келишувлари ва жамоа шартномаларида иш билан таъминлаш соҳасида қўшимча имтиёзлар назарда тутилиши мумкин.

71-модда. Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя этилишини текшириб бориш ва уларни бузганлик учун жавобгарлик

Олдинги таҳрирга қаранг.

Аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларига риоя қилинишини текширишни давлат ҳокимияти ва бошқарув органлари, Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва унинг таркибий бўлинмалари, касаба уюшмалари амалга оширадilar.

(71-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январдаги ЎРҚ-456-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Мазкур Кодекснинг 9-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 декабрдаги 1066-сонли қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва

меҳнат муносабатлари вазирлиги тўғрисидаги *низом* ва Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлигининг Давлат меҳнат инспекцияси тўғрисидаги *низом*, Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 9-моддаси.

Меҳнат қилишга мажбурлашда, шунингдек аҳолини ишга жойлаштириш тўғрисидаги қонун ҳужжатларини бузишда айбдор шахслар қонун ҳужжатларига мувофиқ жавобгар бўладилар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49 ва 50-моддалари, Ўзбекистон Республикаси Жиноят кодексининг 148-моддаси.

VI БОБ. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ

1-§. УМУМий ҚОИДАЛАР

72-модда. Меҳнат шартномасининг тушунчаси ва тарафлари

Меҳнат шартномаси ходим билан иш берувчи ўртасида муайян мутахассислик, малака, лавозим бўйича ишни ички меҳнат тартибига бўйсунган ҳолда тарафлар келишуви, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган шартлар асосида ҳақ эвазига бажариш ҳақидаги келишувдир.

Ходим ва иш берувчи меҳнат шартномасининг тарафлари бўлиб ҳисобланадилар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Мазкур Кодекснинг 14 ва 15-моддалари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсияларнинг II бўлими («Меҳнат шартномаси (контракт) томонлари»).

Меҳнат шартномасини тузиш ҳақидаги келишувдан олдин қўшимча ҳолатлар (танловдан ўтиш, лавозимга сайланиш ва бошқалар) бўлиши мумкин.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ходим ўриндошлик асосида ишлаш тўғрисида қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда меҳнат шартномалари тузиши мумкин.

(72-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

73-модда. Меҳнат шартномасининг мазмуни

Меҳнат шартномасининг мазмуни тарафлар келишуви бўйича, шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан қуйидагилар белгиланади: иш жойи (корхона ёки унинг бўлини);

ходимнинг меҳнат вазифаси — мутахассислиги, малакаси, у ишлайдиган лавозим;

ишнинг бошланиш куни;

меҳнат шартномаси муайян муддатга тузилганда унинг амал қилиш муддати;

меҳнат ҳақи миқдори ва меҳнатнинг бошқа шартлари.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялари»нинг III («Меҳнат шартномаси (контракт)нинг зарур шартлари») ва IV бўлимлари («Меҳнат шартномаси (контракт)нинг қўшимча шартлари»).

Меҳнат шартномасини тузиш пайтида ходимларнинг қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан белгиланган меҳнат ҳуқуқлари ва кафолатлари даражаси пасайтирилиши мумкин эмас.

74-модда. Меҳнат шартномасининг шакли

Меҳнат шартномаси ёзма шаклда тузилади.

Меҳнат шартномасининг шакли Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланган тартибда тасдиқланадиган намунавий шартномани ҳисобга олган ҳолда ишлаб чиқилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарор билан тасдиқланган Меҳнат шартномаси (контракт)нинг намунавий шакли.

Меҳнат шартномаси бир хил кучга эга бўлган камида икки нусхада тузилади ва ҳар бир тарафга сақлаш учун топширилади.

Меҳнат шартномасида тарафларнинг манзиллари кўрсатилади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Меҳнат шартномаси ходим ва ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг имзолари билан мустаҳкамланиб, имзоланган муддати қайд этиб қўйилади. Мансабдор шахснинг имзоси имзонинг ҳақиқий ва ваколатли эканлигини таъкидлаш тариқасида корхона муҳри билан (муҳр мавжуд бўлган тақдирда) тасдиқланади.

(74-модданинг бешинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2015 йил 20 августдаги ЎРҚ-391-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2015 й., 33-сон, 439-модда)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялари»нинг V бўлими («Меҳнат шартномаси (контракт)ни расмийлаштириш»).

75-модда. Меҳнат шартномасининг муддати

Меҳнат шартномалари:

номуайян муддатга;

беш йилдан ортиқ бўлмаган муайян муддатга;

муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб тузилиши мумкин.

Агар меҳнат шартномасида унинг амал қилиш муддати кўрсатилмаган бўлса, меҳнат шартномаси номуайян муддатга тузилган деб ҳисобланади.

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномаси ходимнинг розилигисиз муайян муддатга, шунингдек муайян ишни бажариш вақтига мўлжаллаб қайта тузилиши мумкин эмас.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ёзма ҳолдаги меҳнат шартномаси (контракт) тузиш юзасидан тавсиялари»нинг I бўлимининг («Умумий қисм») иккинчи хатбоиши.

76-модда. Иш берувчининг муддатли меҳнат шартномаси тузиш ҳуқуқини чеклаш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Муддатли меҳнат шартномалари:

бажарилажак ишнинг хусусияти, уни бажариш шартлари ёки ходимнинг манфаатларини ҳисобга олган тарзда, номуайян муддатга мўлжалланган меҳнат шартномаларини тузиш мумкин бўлмаган ҳолларда;

корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини бажарувчи ходим билан;

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда тузилиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 5-банди.

(76-модданинг матни Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

2-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ТУЗИШ

77-модда. Ишга қабул қилишга йўл қўйиладиган ёш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ишга қабул қилишга ўн олти ёшдан йўл қўйилади.

(77-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ёшларни меҳнатга тайёрлаш учун умумтаълим мактаблари, ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртларининг ўқувчиларини уларнинг соғлиғига ҳамда маънавий ва ахлоқий камол топишига зиён етказмайдиган, таълим олиш жараёнини бузмайдиган енгил ишни ўқишдан бўш вақтида бажариши учун — улар ўн беш ёшга тўлганидан кейин ота-онасидан бирининг ёки ота-онасининг ўрнини босувчи шахслардан бирининг ёзма розилиги билан ишга қабул қилишга йўл қўйилади.

(77-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилиш ушбу Кодекснинг 241-моддасида назарда тутилган талабларга риоя этилган ҳолда амалга оширилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 12 сентябрдаги 207-сонли «Ўзбекистон Республикаси томонидан ратификация қилинган ишга қабул қилиш учун энг кичик ёш тўғрисидаги конвенцияни ҳамда болалар меҳнатининг оғир шакллари тақиқлаш ва йўқ қилишга доир шошилинч чоралар тўғрисидаги конвенцияни амалга ошириш чора-тадбирлари ҳақида»ги қарори.

78-модда. Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмаслиги

Ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этишга йўл қўйилмайди.

Қуйидагилар ишга қабул қилишни ғайриқонуний равишда рад этиш деб ҳисобланади: ушбу Кодекс 6-моддасининг **биринчи қисми** талабларининг бузилиши; иш берувчи томонидан таклиф қилинган шахсларни ишга қабул қилмаслик;

Олдинги таҳрирга қаранг.

иш берувчи қонунга мувофиқ меҳнат шартномаси тузиши шарт бўлган шахсларни (белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахсларни; ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган болалари бор аёлларни — тегишинча уларнинг ҳомиладорлиги ёки боласи борлигини важ қилиб) ишга қабул қилмаслик;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 224-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 декабрдаги 965-сонли қарори билан тасдиқланган Ижтимоий муҳофазага муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шартларда рақобатлаша олмайдиган шахсларни

ишга жойлаштириши учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш ва захирага қўйиш тартиби тўғрисидаги низом.

(78-модданинг иккинчи қисми тўртинчи хатбоисиси Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-I-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

муқаддам судланган шахсларни ишга қабул қилмаслик, бундан қонун ҳужжатларида назарда тутилган ҳоллар мустасно, ёхуд шахсларни уларнинг яқин қариндошлари судланганлиги муносабати билан ишга қабул қилмаслик;

(78-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 18 апрелдаги ЎРҚ-476-сонли Қонунига асосан бешинчи хатбоисиси билан тўлдирилган — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 19.04.2018 й., 03/18/476/1087-сон)

қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа ҳоллар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 68, 69, 69¹, 224, 239-моддалари.

Ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда, ходимнинг талаби билан иш берувчи ишга қабул қилишни рад этишнинг сабабини асослаб уч кун муддат ичида ёзма жавоб бериши шарт, бу жавоб ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан имзоланган бўлиши лозим. Асослантирилган жавоб бериш ҳақидаги талабларни қондиришни рад этиш ходимнинг ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги устидан шикоят қилишига тўсиқ бўлмайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Жисмоний ва юридик шахсларнинг мурожаатлари тўғрисида»ги Қонуни, Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий суд ишларини юритиш тўғрисидаги кодекси 23-боби («Маъмурий органларнинг ва фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, улар мансабдор шахсларининг қарорлари, ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан шикоят қилиш тўғрисидаги ишларни юритиш»).

79-модда. Қариндош-уруғларнинг давлат корхонасида бирга хизмат қилишларини чеклаш

Ўзаро яқин қариндош ёки қуда-анда бўлган шахсларнинг (ота-оналар, ака-укалар, опа-сингиллар, ўғил ва қизлар, эр-хотинлар, шунингдек эр-хотинларнинг ота-оналари, ака-укалари, опа-сингиллари ва болалари), башарти улардан бири иккинчисига бевосита бўйсуниб ёки унинг назорати остида хизмат қиладиган бўлса, бир давлат корхонасида бирга хизмат қилишлари тақиқланади.

Бу қоидадан истиснолар Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган Давлат (акционерлик) корхоналарининг Ўзбекистон Республикаси Меҳнат кодексининг 79-моддасида назарда тутилган қариндош-уруғларнинг, агар уларнинг хизматлари улардан бирининг бошқасига бевосита бўйсунити ёки назорати остида бўлиши билан боғлиқ бўлса, бирга хизмат қилишларини чеклаш қоидаларидан истисно этилиши мумкин бўлган ходимлари Рўйхати.

80-модда. Ишга қабул қилиш вақтида талаб қилинадиган ҳужжатлар

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахс қуйидаги ҳужжатларни:

паспорт ёки унинг ўрнини босадиган бошқа ҳужжатни, ўн олти ёшгача бўлган шахслар эса, — туғилганлик тўғрисидаги гувоҳнома ва турар жойидан маълумотномани;

меҳнат дафтарчасини, биринчи маротаба ишга кираётган шахслар бундан мустасно. Ўриндошлик асосида ишга кираётган шахслар меҳнат дафтарчаси ўрнига асосий иш жойидан олган маълумотномани;

ҳарбий хизматга мажбурлар ёки чақирилувчилар тегишинча ҳарбий билетни ёки ҳарбий ҳисобда турганлик ҳақидаги гувоҳномани;

Олдинги таҳрирга қаранг.

қонун ҳужжатларига мувофиқ махсус маълумотга ёки махсус тайёргарликка эга шахсларгина бажариши мумкин бўлган ишларга кираётганда олий ёки ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртини тамомлаганлиги тўғрисидаги дипломни ёхуд мазкур ишни бажариш ҳуқуқини берадиган гувоҳномани ёки бошқа тегишли ҳужжатни тақдим этади.

(80-модда биринчи қисмининг бешинчи хатбоиши Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Ишга қабул қилиш вақтида ишга кираётган шахсдан қонун ҳужжатларида кўрсатилмаган ҳужжатларни талаб қилиш тақиқланади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Агар ишга кираётган шахснинг паспорти ёки шахсини тасдиқловчи бошқа ҳужжати ҳақиқий бўлмаса, уни ишга қабул қилиш рад этилиши мумкин.

(80-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 9 январдаги ЎРҚ-514-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 10.01.2019 й., 03/19/514/2450-сон)

81-модда. Меҳнат дафтарчаси

Меҳнат дафтарчаси ходимнинг меҳнат стажини тасдиқловчи асосий ҳужжатдир.

Иш берувчи корхонада беш кундан ортиқ ишлаган барча ходимларга меҳнат дафтарчасини тутиши шарт, ўриндошлик асосида ишловчилар бундан мустасно.

Иш берувчи меҳнат дафтарчасига ишга қабул қилиш, бошқа доимий ишга ўтказиш ва меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги маълумотларни ёзиши шарт. Ходимнинг илтимосига кўра меҳнат дафтарчасига ўриндошлик асосида ишлаган ва вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврлар ҳақидаги ёзувлар киритилади. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари (сабаблари) меҳнат дафтарчасига ёзилмайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Меҳнат дафтарчаларини юритиш тартиби тўғрисидаги йўриқнома (рўйхат № 402, 29.01.1998 й.).

82-модда. Ишга қабул қилишни расмийлаштириш тартиби

Ишга қабул қилиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномаси асос бўлади.

Корхона раҳбарини ишга қабул қилиш корхона мулки эгасининг ҳуқуқи бўлиб, бу ҳуқуқни у бевосита, шунингдек ўзи вакил қилган органлар орқали ёки корхонани бошқариш ҳуқуқи берилган корхона кенгаши, бошқаруви ёхуд бошқа органлар орқали амалга оширади.

Корхона раҳбари корхона мулкдори унга берган ваколатлар доирасида ходимлар билан меҳнат шартномалари тузади.

Ишга қабул қилиш ҳақидаги буйруқ тузилган меҳнат шартномасининг мазмунига тўла мувофиқ равишда чиқарилади.

Буйруқ ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахс томонидан ёки унинг ижозати билан ходимга ҳақиқатда ишлашга рухсат этилган бўлса, ишга қабул қилиш тегишли равишда расмийлаштирилган ёки расмийлаштирилмаганлигидан қатъи назар, иш бошланган кундан эътиборан меҳнат шартномаси тузилган деб ҳисобланади.

83-модда. Меҳнат шартномасининг кучга кириши ва ишнинг бошланиш кuni

Қонун ҳужжатларига мувофиқ тузилган меҳнат шартномаси у имзоланган пайдан бошлаб кучга киради. Ходим шартномада белгилаб қўйилган кундан бошлаб ўзининг меҳнат вазифаларини бажаришга киришмоғи лозим.

Агар меҳнат шартномасида ишнинг бошланиш куни ҳақида шартлашилмаган бўлса, ходим меҳнат шартномаси имзоланган иш кунининг (сменанинг) эртасидан кечикмай ишга тушмоғи лозим.

84-модда. Ишга қабул қилишда дастлабки синов

Меҳнат шартномаси қуйидаги мақсадда дастлабки синов шарти билан тузилиши мумкин:

ходимнинг топширилаётган ишга лаёқатлилигини текшириб кўриш;

ходим меҳнат шартномасида шартлашилган ишни давом эттиришнинг мақсадга мувофиқлиги ҳақида бир қарорга келиши.

Дастлабки синовни ўташ ҳақида меҳнат шартномасида шартлашилган бўлиши лозим. Бундай шартлашув бўлмаган тақдирда ходим дастлабки синовсиз ишга қабул қилинган деб ҳисобланади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ҳомиладор аёллар, уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар, корхона учун белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга юборилган шахслар, ўрта махсус, касб-хунар таълими муассасаларининг ҳамда олий ўқув юртларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кираётган битирувчилари ишга қабул қилинганда, шунингдек ходимлар билан олти ойгача муддатга меҳнат шартномаси тузилиб, ишга қабул қилинганда дастлабки синов белгиланмайди.

(84-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

85-модда. Дастлабки синов муддати

Дастлабки синов муддати уч ойдан ошиб кетиши мумкин эмас.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври ва ходим узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа даврлар дастлабки синов муддатига киритилмайди.

86-модда. Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатларининг татбиқ этилиши

Дастлабки синов даврида ходимларга меҳнат тўғрисидаги қонун ҳужжатлари ва корхонада ўрнатилган меҳнат шартлари тўлиқ татбиқ этилади.

Дастлабки синов даври меҳнат стажига киритилади.

87-модда. Дастлабки синов натижаси

Дастлабки синов муддати тугагунга қадар ҳар бир тараф иккинчи тарафни уч кун олдин ёзма равишда огоҳлантириб, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир. Бундай ҳолда иш берувчи меҳнат шартномасини синов натижаси қониқарсиз бўлгандагина бекор қилиши мумкин.

Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида ушбу модданинг **биринчи қисмида** назарда тутилган огоҳлантириш муддатини қисқартиришга фақат шартнома тарафларининг келишуви билан йўл қўйилади.

Ушбу модданинг **биринчи қисмида** назарда тутилган ёки меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгилаб олинган огоҳлантириш муддати мобайнида ходим меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисида берилган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.



Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 10, 11 ва 12-бандлари.

Агар дастлабки синов муддати тугагунга қадар тарафлардан бирортаси ҳам меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб қилмаган бўлса, шартноманинг амал қилиши давом этади ва бундан кейин уни бекор қилишга умумий асосларда йўл қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг VI боби 4-параграфи («Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши»).

3-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИ ЎЗГАРТИРИШ

88-модда. Меҳнат шартларини белгилаш ва ўзгартиришнинг умумий тартиби

Меҳнат шартлари деганда меҳнат жараёнидаги ижтимоий ва ишлаб чиқариш омилларининг жами тушунилади.

Ижтимоий омиллар жумласига меҳнат ҳақи миқдори, иш вақтининг, таътилнинг муддати ва бошқа шартлар киради.

Техника, санитария, гигиенага оид, ишлаб чиқариш-маиший ва бошқа шартлар ишлаб чиқариш омиллари деб ҳисобланади.

Меҳнат шартлари меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви билан белгиланади.

Меҳнат шартларини ўзгартириш, улар қайси тартибда белгиланган бўлса, шундай тартибда амалга оширилади.

Меҳнат шартномаси тарафларидан бирининг талаби билан меҳнат шартларини ўзгартиришга ушбу Кодекснинг 89 ва 90-моддаларида назарда тутилган ҳолларда йўл қўйилади.

89-модда. Иш берувчининг ходим розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартириш ҳуқуқи

Иш берувчи ходимнинг розилигисиз меҳнат шартларини ўзгартиришга фақат технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ишлар (маҳсулот, хизматлар) ҳажмининг қисқарганлиги, башарти бундай ўзгаришлар ходимлар сони ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келиши олдиндан аниқ бўлган ҳоллардагина ҳақлидир.

Иш берувчи айрим тоифадаги ходимлар учун меҳнат шартларини ўзгартириш хусусида корхонадаги ходимларнинг вакиллик органлари билан олдиндан маслаҳатлашиб олади.

Иш берувчи меҳнат шартларидаги бўлажак ўзгаришлар ҳақида ходимни камида икки ой олдин ёзма равишда огоҳлантириб тилхат олиши шарт. Кўрсатилган муддатни қисқартиришга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади.

Ходим билан меҳнат шартномаси у янги меҳнат шартлари асосида ишлашни давом эттиришни рад этганлиги сабабли бекор қилиниши мумкин, бунда ходимга ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади.

Кўпчилик ходимлар гуруҳи учун меҳнат шартлари ноқулай тарзда ўзгарган тақдирда, иш берувчи маҳаллий меҳнат органига бундай ўзгартиришларнинг сабаби ҳақида маълумот бериши шарт.

Ходим иш берувчи томонидан меҳнат шартлари ўзгартирилганлиги устидан судга шикоят қилишга ҳақли. Низони кўриш вақтида иш берувчининг зиммасига аввалги меҳнат шартларини сақлаб қолиш имконияти йўқлигини исботлаб бериш мажбурияти юклатилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишлари юртиши»).

90-модда. Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳукуки

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда, ходим иш берувчидан меҳнат шартларини ўзгартиришни талаб қилишга ҳақлидир.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 226 — 229-моддалари, Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташилот ички меҳнат тартиби намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.19.2-банди.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги аризаси берилган кундан эътиборан уч кундан кечиктирмай иш берувчи томонидан кўриб чиқиши лозим.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақидаги талаблари рад этилган тақдирда, иш берувчи унга рад этишнинг сабабини ёзма шаклда маълум қилиши керак. Ходимга унинг талабларини рад этиш сабабларини маълум қилмаслик ходимнинг меҳнат шартларини ўзгартириш рад этилганлиги хусусида шикоят қилиши учун тўсиқ бўла олмайди.

(90-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

91-модда. Иш жойини ўзгартириш

Меҳнат шартномасида шартлашиб олинмаган иш жойини ўзгартириш меҳнат шартларини ўзгартириш деб ҳисобланмайди ва бу ҳақда ходим билан келишиш талаб қилинмайди.

92-модда. Бошқа доимий ишга ўтказиш

Бошқа доимий ишга ўтказишга (ходимнинг меҳнат вазифаларини ўзгартиришга) — унга бошқа мутахассислик, малака, лавозимга оид ишни топширишга фақат унинг розилиги билан йўл қўйилиши мумкин.

Агар объектив сабабларга кўра (100-модда иккинчи қисмининг 1, 2 ва 6-бандлари ва 106-модданинг 2-банди) меҳнат шартномасида белгилаб қўйилган меҳнат вазифаси доирасида ишни давом эттириш мумкин бўлмаса, иш берувчи ходимга мутахассислиги ва малакасига мувофиқ келадиган ишни (ходим бажараётган ишига ёки эгаллаб турган лавозимига номувофиқ бўлса, мутахассислиги бўйича бир мунча кам малака талаб этиладиган бошқа ишни), бундай иш бўлмаган тақдирда эса, — корхонада мавжуд бўлган бошқа ишни таклиф этиши шарт. Ходим бошқа ишга ўтишдан бош тортган ёки корхонада мувофиқ келадиган иш бўлмаган тақдирда, меҳнат шартномаси умумий асосларда бекор қилиниши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 89-моддаси тўртинчи қисми ва VI боби 4 параграфи («Меҳнат шартномасининг бекор қилиниши»).

93-модда. Меҳнат шартномаси тарафларининг келишуви бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказиш

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишув бўйича вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади.

Бошқа ишга ўтказиш муддати тугагач, иш берувчи ходимга унинг аввалги ишини бериши шарт.

94-модда. Ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш

Ходимнинг вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги илтимоси, агар бу илтимос узрли сабаблар туфайли келиб чиққан ва бундай иш корхонада мавжуд бўлса, иш берувчи томонидан қаноатлантирилиши керак.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш учун узрли сабаблар рўйхати, шунингдек бошқа ишга ўтказилганда меҳнатга ҳақ тўлаш тартиби жамоа шартномасида белгилаб қўйилиши мумкин,

агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимларнинг соғлиғи ҳолатига кўра вақтинча енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш, шунингдек ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча ана шундай ишга ўтказиш ушбу Кодекснинг тегишинча [218](#), [226](#) ва [227-моддаларида](#) назарда тутилган тартибда амалга оширилади.

95-модда. Иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш

Ишлаб чиқариш зарурияти ёки бекор туриб қолиниши муносабати билан ходимни унинг розилигисиз вақтинча бошқа ишга ўтказишга йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим соғлиғига тўғри келмайдиган бошқа ишга ўтказилиши мумкин эмас.

Ходим вақтинча бошқа ишга ўтказилган даврда унга бажараётган ишига қараб, лекин аввалги ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда иш ҳақи тўланади.

Бошқа ишга ўтказиш муддатининг чегараси, меҳнатга тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдорлари, шунингдек ишлаб чиқариш зарурияти деб ҳисобланадиган ҳолатлар жамоа шартномасида кўрсатилади, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

96-модда. Меҳнат шартномасини ўзгартиришни расмийлаштириш

Доимий бошқа ишга ўтказиш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Бошқа доимий ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади.

Доимий бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги буйруқ меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришларнинг мазмунига тўла мувофиқ ҳолда чиқарилади ва ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.

Вақтинча бошқа ишга ўтказиш унинг муддати кўрсатилган ҳолда буйруқ билан расмийлаштирилади.

Меҳнат шартномаси тарафларининг келишувига биноан ҳамда ходимнинг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун унинг аризаси, ҳомиладор аёлларни ва икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун эса, — уларнинг аризаси ва тиббий ҳулоса асос бўлади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг [94](#), [226](#) ва [227-моддалари](#).

Ходимни иш берувчининг ташаббуси билан вақтинча бошқа ишга ўтказиш ҳақида буйруқ чиқариш учун ишлаб чиқариш зарурияти ёки ишда бекор туриб қолиш фактининг мавжудлиги асос бўлади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг [95-моддаси](#).

Вақтинча бошқа ишга ўтказишлар меҳнат шартномасида акс эттирилмайди.

Меҳнат шартларини ўзгартириш, шунингдек иш жойини ўзгартириш иш берувчининг буйруғи билан расмийлаштирилади. Меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади.

Меҳнат шартномасида муайян иш жойи аниқ кўрсатиб қўйилган ҳолларда иш жойини ўзгартириш ҳақида буйруқ чиқариш учун ходим билан тузилган меҳнат шартномасига киритилган ўзгаришлар асос бўлади.

4-§. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИНИНГ БЕКОР ҚИЛИНИШИ

97-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари

Меҳнат шартномаси қуйидаги сабабларга кўра бекор қилиниши мумкин:

- 1) тарафларнинг келишувига кўра. Ушбу асосга биноан меҳнат шартномасининг барча турлари исталган вақтда бекор қилиниши мумкин;
2) тарафлардан бирининг ташаббуси билан;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 99 ва 100-моддалари.

- 3) муддатнинг тугаши билан;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 105-моддаси.

- 4) тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатларга кўра;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 106-моддаси.

Олдинги таҳрирга қаранг.

5) меҳнат шартномасида назарда тутилган асосларга кўра. Меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш тўғрисидаги шарт меҳнат шартномасида бу шартнома иш берувчи томонидан корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилганда, шунингдек қонунда йўл қўйиладиган бошқа ҳолларда ҳам назарда тутилиши мумкин.

(97-модданинг 5-банди Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 45-банди.

Олдинги таҳрирга қаранг.

- 6) янги муддатга сайланмаганлиги (танлов бўйича ўтмаганлиги) ёхуд сайланишда (танловда) қатнашишни рад этганлиги муносабати билан.

(97-модда Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майдаги 621-I-сон Қонунига мувофиқ 6-банд билан тўлдирилган — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 5-6-сон, 102-модда)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Вазирлар Маҳкамасининг 2006 йил 10 февралдаги 20-сонли қарори билан тасдиқланган Олий таълим муассасаларига педагог ходимларни танлов асосида ишга қабул қилиш тартиби тўғрисидаги низом.

98-модда. Корхона мулкдори алмашган, корхона қайта ташкил этилган, идоравий бўйсунуви ўзгарган ҳолларда меҳнат шартномаси амал қилишининг давом этиши

Корхона мулкдори алмашганда, худди шунингдек корхона қайта ташкил этилганда (қўшиб юборилган, бирлаштирилган, бўлиб юборилган, қайта тузилган, ажратилганда) меҳнат муносабатлари ходимнинг розилиги билан давом этаверади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 489 — 511, 1112 — 1159-моддалари, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 40-бандининг биринчи хатбошиси.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Янги мулкдор корхонанинг раҳбари унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир (100-модда иккинчи қисмининг **6-банди**). Корхонанинг бошқа ходимлари билан эса, меҳнат шартномаси **қонун ҳужжатларига** мувофиқ ҳолда бекор қилиниши мумкин.

(98-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Мазкур кодекснинг 97, 99 — 106-моддалари.

Корхонанинг бир орган бўйсунувидан бошқа орган бўйсунувига ўтказилиши меҳнат шартномасининг амал қилишини тўхтатмайди.

99-модда. Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш

Ходим номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам, икки ҳафта олдин иш берувчини ёзма равишда огоҳлантириб, бекор қилишга ҳақлидир. Огоҳлантириш муддати тугагандан сўнг ходим ишни тўхтатишга ҳақли, иш берувчи эса, ходимга меҳнат дафтарчасини бериши ва у билан ҳисоб-китоб қилиши шарт.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси огоҳлантириш муддати тугамасдан олдин ҳам бекор қилиниши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.23 — 2.28-бандлари.

Ушбу модданинг **биринчи қисмида** назарда тутилган ёки тарафлар келишуви бўйича белгиланган огоҳлантириш муддати давомида ходим берган аризани қайтариб олишга ҳақлидир.

Агар огоҳлантириш муддати тугагандан кейин ходим билан меҳнат шартномаси бекор қилинмаган ва меҳнат муносабатлари давом этаётган бўлса, ходимнинг ташаббуси билан меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги ариза ўз кучини йўқотади, бундай ҳолда меҳнат шартномасини шу аризага мувофиқ бекор қилишга эса йўл қўйилмайди.

Меҳнат шартномасини ходимнинг ташаббуси билан бекор қилиш ҳақидаги ариза у ўз ишини давом эттиришининг имкони йўқлиги (ўқув юртига қабул қилинганлиги, пенсияга чиққанлиги, сайлаб қўйиладиган лавозимга сайланганлиги ва бошқа ҳоллар) билан боғлиқ бўлса, иш берувчи меҳнат шартномасини ходим илтимос қилган муддатда бекор қилиши керак.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 15-банди.

Муддатли меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан муддатидан олдин бекор қилинганда ушбу Кодекснинг **104-моддасида** назарда тутилган тартибда ходимнинг неустойка тўлаши белгилаб қўйилиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746,

14.06.1999 й.) 2.24 — 2.28-бандлари, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 7, 8 ва 9-бандлари.

100-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш

Номуайян муддатга тузилган меҳнат шартномасини ҳам, муддати тугагунга қадар муддатли меҳнат шартномасини ҳам иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш асосли бўлиши шарт.

Қуйидаги сабаблардан бирининг мавжудлиги меҳнат шартномасини бекор қилишнинг асосли эканлигини билдиради:

1) технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 18, 23, 24, 26, 27 ва 42-бандлари.

2) ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 18, 28 ва 42-бандлари.

3) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузганлиги. Аввал меҳнат вазифаларини бузганлиги учун ходим интизомий ёки моддий жавобгарликка тортилган ёхуд унга нисбатан меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таъсир чоралари қўлланилган кундан эътиборан бир йил мобайнида ходим томонидан такроран интизомга ҳилоф ноҳўя ҳаракат содир қилиниши меҳнат вазифаларини мунтазам равишда бузиш ҳисобланади;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.36 ва 2.37-бандлари, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 29, 30, 32 ва 33-бандлари.

4) ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузганлиги.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишга олиб келиши мумкин бўлган меҳнат вазифаларини бир марта қўпол равишда бузишларнинг рўйхати:

ички меҳнат тартиби қоидалари;

корхона мулкдори билан корхона раҳбари ўртасида тузилган меҳнат шартномаси;

айрим тоифадаги ходимларга нисбатан қўлланиладиган интизом ҳақидаги низом ва уставлар билан белгиланади.

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бузиши қўпол тусга эгаллиги ёки эга эмаслиги ҳар бир муайян ҳолда содир қилинган ноҳўя ҳаракатнинг оғир-енгиллигига ҳамда бундай бузиш туфайли келиб чиққан ёки келиб чиқиши мумкин бўлган оқибатларга қараб ҳал этилади;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи

қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 29, 30, 32, 34 — 38-бандлари, «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юрителии шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташилот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.36, 2.37 ва 2.38-бандлари.

5) ўриндошлик асосида ишламайдиган бошқа ходимнинг ишга қабул қилиниши муносабати билан, шунингдек меҳнат шартларига кўра ўриндошлик иши чекланиши сабабли ўриндошлар билан меҳнат шартномасининг бекор қилинганлиги;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилини тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 39-банди, «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юрителии шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташилот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.30-банди.

Олдинги таҳрирга қаранг.

6) корхона раҳбари, унинг ўринбосарлари, бош бухгалтер билан, корхонада бош бухгалтер лавозими бўлмаган тақдирда эса, бош бухгалтер вазифасини амалга оширувчи ходим билан тузилган меҳнат шартномаси мулкдорнинг алмашиши сабабли бекор қилинганлиги. Мазкур асос бўйича меҳнат шартномасини корхона мулк қилиб олинган кундан бошлаб уч ой мобайнида бекор қилишга йўл қўйилади. Ходимнинг вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ҳамда бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган вақти, узрли сабабларга кўра ишда бўлмаган бошқа давлари бу муддатга киритилмайди;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилини тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 17-банднинг иккинчи хатбошиси, 19, 40 ва 42-бандлари.

(100-модданинг иккинчи қисми 6-банди Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

7) ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги, қонун ҳужжатларига мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлганда.

(100-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2010 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-272-сонли Қонунга мувофиқ 7-банд билан тўлдирилган — ЎР ҚХТ, 2010 й., 51-сон, 483-модда)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилини тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 40¹-банди.

Ходим вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида ва меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган таътиллarda бўлган даврида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхона бутунлай тугатилган ҳоллар бундан мустасно.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юрителии шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташилот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.30 ва 2.32-бандлари, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилини тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 16-банди.

101-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб олиш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Башарти жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш учун касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилигини олиш назарда тутилган бўлса, шартномани бундай розиликни олмай туриб бекор қилишга йўл қўйилмайди. Меҳнат шартномаси:

корхона тугатилиши муносабати билан;

корхона раҳбари билан тузилган шартномани ушбу Кодекс 100-моддасининг **иккинчи қисмида** назарда тутилган асослардан бирига кўра;

ушбу Кодекс 100-моддаси иккинчи қисмининг **6-бандига** кўра иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган тақдирда касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг розилигини олиш талаб этилмайди.

(101-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

Касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш масаласи бўйича қабул қилган қарори ҳақида иш берувчига ёзма равишда хабар бериши керак, бундай хабар меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳуқуқига эга бўлган мансабдор шахснинг ёзма тақдимномаси олинган кундан бошлаб ўн кунлик муддат ичида маълум қилинади.

Иш берувчи касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг ходим билан меҳнат шартномасини бекор қилишга розилик бериш тўғрисидаги қарори қабул қилинган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмай, меҳнат шартномасини бекор қилишга ҳақлидир.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.31 — 2.33-бандлари.

Меҳнат интизомини бузганлик учун (100-модда иккинчи қисмининг **3** ва **4-бандлари**) меҳнат шартномасини иш берувчи томонидан бекор қилишга интизомий жазоларни қўлланиш учун белгиланган муддатлар (**182-модда**) ўтиб кетгандан кейин йўл қўйилмайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 16-банднинг биринчи, олтинчи хатбошилари, 21 ва 22-бандлари.

102-модда. Меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисида огоҳлантириш

Иш берувчи меҳнат шартномасини бекор қилиш нияти ҳақида ходимни куйидаги муддатларда ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши шарт:

Олдинги таҳрирга қаранг.

1) меҳнат шартномаси технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан (100-модда иккинчи қисмининг **1-банди**), шунингдек ходимнинг пенсия ёшига тўлганлиги муносабати билан, **қонун ҳужжатларига** мувофиқ ёшга доир давлат пенсиясини олиш ҳуқуқи мавжуд бўлган тақдирда (100-модда иккинчи қисмининг **7-банди**) бекор қилинганда камида икки ой олдин;



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартиби»нинг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.34-бандининг иккинчи хатбоииси.

(102-модда биринчи қисмининг 1-банди Ўзбекистон Республикасининг 2010 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-272-сонли Қонуни тахририда — ЎР ҚХТ, 2010 й., 51-сон, 483-модда)

2) меҳнат шартномаси ходимнинг малакаси етарли бўлмаганлиги ёки соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 2-банди) камида икки ҳафта олдин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартиби»нинг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.34-бандининг биринчи, учинчи ва бешинчи хатбоишлари ва 2.35-банди.

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ушбу модда биринчи қисмининг 1 ва 2-бандларида назарда тутилган огоҳлантириш унинг муддатига мувофиқ келадиган пуллик компенсация билан алмаштирилиши мумкин.

Агар тиббий ҳулосага кўра мазкур ишни бажариш ходимнинг соғлиғига тўғри келмаса, меҳнат шартномаси ходимнинг соғлиғи ҳолатига кўра бажараётган ишига нолойиқ бўлиб қолиши муносабати билан бекор қилинганда, ушбу модда биринчи қисмининг 2-бандида назарда тутилган огоҳлантириш қилинмайди. Бундай ҳолда ходимга икки ҳафталик иш ҳақи миқдорида компенсация тўланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартиби»нинг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.34-бандининг учинчи хатбоииси ва 2.35-банди, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 18-банди.

Олдинги тахрирга қаранг.

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси корхона мулкдори алмашиши сабабли бекор қилинганда (100-модда иккинчи қисмининг 6-банди) янги мулкдор уни меҳнатга оид муносабатларнинг келгусида бекор қилиниши тўғрисида камида икки ой олдин ёзма равишда (имзо чектириб) огоҳлантириши ёки унга шунга мутаносиб компенсация тўлаши шарт.

(102-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-П-сон Қонуни тахририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 19-банди.

Меҳнат шартномаси ходим айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилинган ҳолларда (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари), иш берувчи ходимни меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилиниши тўғрисида камида уч кун олдин хабардор қилади ёки унга шунга мутаносиб компенсация тўлайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.36-банди, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-

сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 20-банди.

Огоҳлантириш муддати давомида, меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлар содир этганлиги муносабати билан бекор қилиш тўғрисидаги огоҳлантиришни истисно этганда, ходимга бошқа иш кидириш учун ҳафтада камида бир кун шу вақт учун иш ҳақи сақланган ҳолда ишга чиқмаслик ҳукуқи берилади. Ходимни огоҳлантириш муддатига вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даври, шунингдек унинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажарган вақти қўшилмайди, меҳнатга оид муносабатларнинг корхона тугатилганлиги натижасида бекор қилиниши бундан мустасно.

Иш берувчи ходимларни оммавий равишда ишдан озод этиш эҳтимоли тўғрисида ўз вақтида, лекин камида икки ой олдин тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига ахборот тақдим этади ва ишдан озод этиш оқибатларини енгиллаштиришга қаратилган маслаҳатли ишларни амалга оширади. Иш берувчи, шунингдек камида икки ой олдин ҳар бир ходимнинг касби, мутахассислиги, малакаси ва меҳнат ҳақи миқдорини кўрсатган ҳолда, бўлажак ишдан озод қилиш тўғрисидаги маълумотларни маҳаллий меҳнат органига ҳам маълум қилиши шарт.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 16-бандининг биринчи, учинчи хатбошилари, 17-банди.

103-модда. Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун бериладиган имтиёзли ҳуқуқ

Технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки иш хусусиятининг ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқариши муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинганда ишда қолдириш учун имтиёзли ҳуқуқ малакаси ва меҳнат унумдорлиги юқорироқ бўлган ходимларга берилади.

Малакаси ва меҳнат унумдорлиги бир хил бўлган тақдирда қуйидагиларга афзаллик берилади:

- 1) қарамоғида икки ёки ундан ортиқ киши бўлган ходимларга;
- 2) оиласида ундан бўлак мустақил иш ҳақи олувчи бўлмаган шахсларга;
- 3) мазкур корхонада кўп йиллик иш стажига эга бўлган ходимларга;

Олдинги таҳрирга қаранг.

4) ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда олий ва ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртларида тегишли мутахассислик бўйича малакасини ошираётган ходимларга ва ишлаб чиқаришдан ажралган ҳолда олий ва ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртларини тамомлаган шахсларга ўқишни тугатгандан сўнг мутахассислиги бўйича ишлаётган тақдирда икки йил мобайнида;

(103-модда иккинчи қисмининг 4-банди Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

5) мазкур корхонада меҳнатда майиб бўлиб қолган ёки касб касаллигини орттирган шахсларга;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сонли «Тиббий-меҳнат эксперт комиссиялари томонидан фуқароларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартибини янада такомиллаштиришга, ногиронликни ва касбий меҳнатга лаёқат йўқотилиши

даражасини аниқлашга йўналтирилган норматив-ҳуқуқий ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарори.

6) уруш ногиронлари, уруш қатнашчилари ва уларга тенглаштирилган шахсларга;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 8 сентябрдаги 252-сонли қарори билан тасдиқланган Давлат пенсияларини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомга 1-илова («Уруш қатнашчиларига тенглаштириладиган шахслар») ва 2-илова («Уруш ногиронларига тенглаштириладиган шахслар»).

7) атом объектларидаги фалокатлар оқибатида келиб чиққан оширилган радиация нурланиши билан боғлиқ нурланиш касаллиги ва бошқа касалликларга йўлиққан ёки шундай касалликларни бошидан кечирган шахсларга; ногиронлиги атом объектларидаги фалокатлар муносабати билан бошланганлиги аниқланган ногиронларга; ана шундай фалокатлар ва ҳалокатлар оқибатларини бартараф этиш ишлари қатнашчиларига, шунингдек мазкур зоналардан эвакуация қилинган ёки кўчирилган шахсларга ҳамда уларга тенглаштирилган бошқа шахсларга.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 31 майдаги 188-сонли қарори билан тасдиқланган Ядро полигонларида ва бошқа радиация-ядро объектларида хизмат ўтаган, Ўзбекистон Республикаси ҳудудида яшовчи Ўзбекистон Республикаси фуқароларининг Рўйхати.

Жамоа шартномасида ходимларни ишда қолдиришда афзаллик бериладиган бошқа ҳолатлар назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолатлар, агар ходимлар ушбу модданинг **биринчи** ва **иккинчи қисмларига** мувофиқ ишда қолдиришда афзаллик ҳуқуқига эга бўлмаган тақдирдагина, инобатга олинади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 16-бандининг **биринчи, олтинчи хатбошилари** ва 25-банди.

104-модда. Муддатли меҳнат шартномаси муддатидан олдин бекор қилинганда неустойка тўлаш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Муддатли меҳнат шартномасида уни муддатидан олдин бекор қилганлик учун тарафларнинг неустойка тўлаши ҳақидаги ўзаро мажбуриятлари назарда тутилиши мумкин, бунга кўра, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан боғлиқ бўлмаган асослар бўйича (100-модда иккинчи қисмининг **1, 2, 5, 6** ва **7-бандлари**) иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, иш берувчи ходимга неустойка тўлайди, агар меҳнатга оид муносабатлар ходимнинг ташаббуси билан (**99-модда**), шунингдек ходимнинг айбли хатти-ҳаракатлари билан (100-модда иккинчи қисмининг **3** ва **4-бандлари**) боғлиқ асослар бўйича бекор қилинган бўлса, ходим иш берувчига неустойка тўлайди. Агар меҳнат шартномасида неустойканинг миқдори белгилаб қўйилмаган бўлса, тарафлар уни тўлашдан озод этиладилар.

(104-модданинг **биринчи қисми** Ўзбекистон Республикасининг 2010 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-272-сонли **Қонуни таҳририда** — ЎР ҚХТ, 2010 й., 51-сон, 483-модда)

Неустойканинг миқдори иш берувчи томонидан ходимнинг манфаатларини кўзлаб қилинган харажатларга, ходим ишлаган давр ва бошқа ҳолатларга боғлиқ тарзда тафовут қилиши мумкин.

Ходим тўлайдиган неустойка миқдори иш берувчи тўлайдиган неустойка миқдоридан ошиб кетиши мумкин эмас.

Агар меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 99-моддаси **бешинчи қисмида** назарда тутилган ҳолларда ходим ташаббуси билан бекор қилинган бўлса, у неустойка тўлашдан озод этилади.

Тарафлардан бири неустойка тўлашдан бош тортса, уни ундириш суд тартибида амалга оширилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишларини юритиш»), Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкilot ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.41-банди.

105-модда. Муддатли меҳнат шартномасини муддати тугаши муносабати билан бекор қилиш

Муддатли меҳнат шартномаси муддати тугаши билан бекор қилинади.

Агар муддат тугагандан кейин ҳам меҳнатга оид муносабатлар давом этаверса ва тарафлардан бирортаси бир ҳафта давомида унинг бекор қилинишини талаб қилмаган бўлса, шартнома номуайян муддатга узайтирилган деб ҳисобланади.

Иш жойи (лавозими) сақланиши лозим бўлган ходимнинг ишда бўлмаган вақтига мўлжаллаб тузилган меҳнат шартномаси шу ходим ишга қайтган кундан эътиборан бекор қилинади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкilot ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.29-банди, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 4 ва 6-бандлари.

106-модда. Меҳнат шартномасининг тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган ҳолатлар бўйича бекор қилиниши

Меҳнат шартномаси қуйидаги ҳолларда бекор қилинади:

1) ходим ҳарбий ёки муқобил хизматга чақирилган тақдирда;

Олдинги таҳрирга қаранг.

2) шу ишни илгари бажариб келган ходим ишга тикланган тақдирда, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси депутати ва Сенатида доимий асосда ишлаган Сенат аъзоси ваколатлари муддати тугаганлиги ёки Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси ҳамда Сенати тарқатиб юборилганлиги муносабати билан аввалги лавозимига (ишига) қайтган тақдирда;

(106-модданинг 2-банди Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 10 майдаги ЎРҚ-536-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 11.05.2019 й., 03/19/536/3114-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 41 ва 42-бандлари.

3) ходимни жазога маҳкум этган суднинг ҳукми қонуний кучга кирган тақдирда, башарти бунинг натижасида ходим аввалги ишини давом эттириш имкониятидан маҳрум этилган бўлса, шунингдек ходим суднинг қарорига биноан ихтисослаштирилган даволаш-профилактика муассасасига йўлланган тақдирда;

4) ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар бузилганлиги муносабати билан, агар йўл қўйилган қоидабузарликни бартараф этишнинг имкони бўлмаса ва у ишни давом эттиришга тўсқинлик қилса;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 77, 79 ва 80-моддалари ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солиш қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 43-банди.

- 5) ходимнинг вафоти муносабати билан;
- 6) қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 247-моддаси, Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юретиш шакллари қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.39-банди, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солиш қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 44-банди.

107-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишни расмийлаштириш

Меҳнат шартномасини бекор қилиш ишга қабул қилиш ҳуқуқига эга бўлган шахслар томонидан амалга оширилади ва буйруқ билан расмийлаштирилади.

Охириги иш куни меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Иш берувчининг буйруғида меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари ушбу Кодекснинг 87, 89, 97, 100, 105, 106-моддалари таърифига ёки меҳнат шартномасини бекор қилишнинг қўшимча асосларини назарда тутувчи бошқа норматив ҳужжатлар таърифига тўла мувофиқ ҳолда ёзилиб, Кодекснинг ёхуд бошқа норматив ҳужжатларнинг тегишли моддаси (банди) далил қилиб кўрсатилади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан унинг касаллиги, ногиронлиги, ёшга доир пенсияга чиқиши, олий ёки ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юрти ёхуд таянч докторантурага ёки докторантурага қабул қилиниши ва қонун ҳужжатларига кўра муайян имтиёзлар ва афзалликлар бериладиган бошқа сабаблар туфайли бекор қилинганда меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақидаги буйруқда шу сабаблар кўрсатилади.

(107-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январдаги ЎРҚ-456-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юретиш шакллари қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.40-банди.

108-модда. Меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериш

Меҳнат шартномаси бекор қилинган куни иш берувчи ходимга унинг меҳнат дафтарчасини ва меҳнат шартномасининг бекор қилиниши ҳақидаги буйруқнинг нусхасини бериши шарт.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Меҳнат дафтарчаларини юретиш тартиби тўғрисидаги йўриқноманинг (рўйхат рақами: 402, 29.01.1998 й.) III бўлими («Меҳнат шартномаси бекор қилинганда меҳнат дафтарчасини бериш тартиби»).

109-модда. Ишдан бўшатиш нафақаси

Меҳнат шартномаси бекор қилинган қуйидаги ҳолларда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади:

иш берувчининг ташаббуси билан, ходим ўзининг меҳнат вазифаларини бажармаганлиги сабабли шартноманинг бекор қилиниши бундан мустасно;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 100-моддаси.

тарафлар ихтиёрига боғлиқ бўлмаган, ушбу Кодекснинг 106-моддаси 1 ва 2-бандларида назарда тутилган ҳолатларга биноан. Меҳнат шартномаси ушбу Кодекснинг 106-моддаси 4-бандига биноан бекор қилинганда ишдан бўшатиш нафақаси тўланади, ишга қабул қилиш юзасидан белгиланган қоидалар ходимнинг айби билан бузилган ҳоллар (суднинг муайян лавозимни эгаллаш ёки муайян фаолият тури билан шуғулланиш ҳуқуқидан маҳрум этиш ҳақидаги ҳукмини яшириш, сохта ҳужжатлар тақдим этиш ва ҳоказо) бундан мустасно;

ходим янги меҳнат шартлари асосида ишни давом эттиришни рад этганлиги сабабли (89-модданинг **тўртинчи қисми**).

Ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ўртача ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 169-моддаси.

110-модда. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақини иш берувчи томонидан тўлаш муддатлари

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганда ходимга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) меҳнат шартномаси бекор қилинган кунга қадар ишлаётган ходимга, — меҳнат шартномаси бекор қилинган куни;

2) меҳнат шартномаси бекор қилинган куни ишламаётган ходимга, — у ҳисоб-китоб қилишни талаб этган куни тўланиши керак.

Меҳнат шартномаси ходимнинг ташаббуси билан бекор қилинганда унга тегишли иш ҳақи, унинг миқдори хусусида низо бўлмаса:

1) қонун бўйича ёки шартномага мувофиқ меҳнат шартномасини бекор қилиш ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлган ходимга, — огоҳлантиришига кўра у ишни ташлаб кетишга ҳақли бўлган кундан кечиктирмасдан;

2) меҳнат шартномасини бекор қилиши ҳақида иш берувчини огоҳлантириши шарт бўлмаган ходимга, — ишдан кетган кунининг эртасидан кечиктирмасдан тўланиши лозим.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли ҳақнинг миқдори юзасидан низо чиққан тақдирда, ходимга шак-шубҳасиз тегадиган суммани иш берувчи ушбу модданинг **биринчи** ва **иккинчи қисмларида** кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.

111-модда. Ишга тиклаш

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинган ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ҳолларда, у иш берувчининг ўзи, суд ёки бошқа ваколатли орган томонидан аввалги ишига тикланиши лозим.

Низони кўриш вақтида иш берувчига меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки ходимни бошқа ишга ўтказишнинг асослилигини исботлаб бериш масъулияти юклатилади.

Агар жамоа келишуви ёки жамоа шартномасида меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишни касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб олиш назарда тутилган бўлса, суд касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг олдиндан розилиги олинган-олинмаганлигини аниқлайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 46-банди.

112-модда. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилганлик ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказганлик учун иш берувчининг жавобгарлиги

Ишга тикланганда иш берувчига ходимга етказилган зарарни қоплаш мажбурияти юклатилади.

Зарарни қоплаш:

мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш шартлигидан (275-модда);

меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ёки ходим бошқа ишга ўтказилганлиги устидан шикоят қилиш билан боғлиқ қўшимча харажатлар (мутахассислардан маслаҳат олиш, иш юритиш учун кетган харажатлар ва бошқалар) учун компенсация тўлашдан;

маънавий зарар учун компенсация тўлашдан иборатдир. Маънавий зарар учун тўланадиган компенсациянинг миқдори иш берувчининг хатти-ҳаракатига берилган баҳони ҳисобга олиб, суд томонидан белгиланади, лекин бу миқдор ходимнинг ойлик иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 188-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1021 ва 1022-моддалари, Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишини юритиш»), Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 46 ва 50-бандлари, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли «Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарори.

Ходимнинг илтимосига кўра суд ишга тиклаш ўрнига унинг фойдасига (ушбу модданинг **иккинчи қисмида** назарда тутилгандан ташқари) камида уч ойлик иш ҳақи миқдорида қўшимча ҳақ ундириб бериши мумкин.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар учун ушбу Кодекснинг 274-моддасида назарда тутилган тартибда моддий жавобгар бўладилар.

113-модда. Ишдан четлаштириш

Ходимни ишдан четлаштиришга, қонунда назарда тутилган ҳоллардан ташқари, йўл қўйилмайди.

Алкоголли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ишга келган ходим шу қуни (сменада) ишга қўйилмайди.

Ходим мажбурий тиббий кўрикдан ўтишдан бўйин товлаган ёки ўтказилган текширишлар натижалари бўйича тиббий комиссия тавсияларини бажармаган тақдирда, иш берувчи уни ишга қўймасликка ҳақлидир.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ходим ишдан четлаштирилган даврда унга иш ҳақи ҳисобланмайди.

(113-модда Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонунига асосан тўртинчи қисм билан тўлдирилган — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Ходим иш берувчининг айби билан ғайриқонуний равишда ишдан четлаштирилганда ходимга етказилган зарарни ушбу Кодексад назарда тутилган тартибда тўлаш мажбурияти иш берувчига юклатилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 188-моддаси.

ҲҲ БОБ. ИШ ВАҚТИ

114-модда. Иш вақти тушунчаси

Ходим иш тартиби ёки графигига ёхуд меҳнат шартномаси шартларига мувофиқ ўз меҳнат вазифаларини бажариши лозим бўлган вақт иш вақти ҳисобланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.1-банди.

115-модда. Иш вақтининг нормал муддати

Ходим учун иш вақтининг нормал муддати ҳафтасига қирқ соатдан ортиқ бўлиши мумкин эмас.

Олти кунлик иш ҳафтасида ҳар кунги ишнинг муддати етти соатдан, беш кунлик иш ҳафтасида эса саккиз соатдан ортиб кетмаслиги лозим.

Корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилинган тақдирда ушбу Кодекснинг 123-моддасида назарда тутилган қоидалар қўлланилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.2-банди.

116-модда. Иш вақтининг қисқартирилган муддати

Айрим тоифадаги ходимлар учун уларнинг ёши, соғлиғи ҳолати, меҳнатнинг шартлари, меҳнат вазифаларининг ўзига хос хусусиятлари ва ўзга ҳолатларни инобатга олиб, меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек меҳнат шартномаси шартларига биноан меҳнатга тўланадиган ҳақни камайтирмасдан, иш вақтининг қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати қуйидагилар учун белгиланади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар (242-модда);

I ва II гуруҳ ногирони бўлган ходимлар (220-модданинг учинчи қисми);

ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар (117-модда);

алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар (118-модда).

Олдинги таҳрирга қаранг.

уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташилотларда ишлаётган аёллар (228-1-модда).

(116-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелдаги 760-I-сон Қонунига мувофиқ олтинчи хатбоши билан тўлдирилган таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 5-сон, 112-модда)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.3-банди.

117-модда. Ноқулай меҳнат шароитларидаги ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати

Иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимлар учун белгиланади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Корхонадаги бундай ишларнинг рўйхати ва уларни бажаришда иш вақтининг муайян муддати тармоқ (тариф) келишувларида, жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, агар улар тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, меҳнат шароитларига баҳо беришнинг Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги билан Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан тасдиқланадиган услубияти асосида белгиланади.

(117-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январдаги ЎРҚ-456-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири) 14-моддаси.

Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг муддати чегараси Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган Меҳнат шароити ўта зарарли ва ўта оғир ишларда банд бўлган ходимлар учун иш вақтининг чекланган муддати (8-илова).

118-модда. Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги ходимлар учун иш вақтининг қисқартирилган муддати

Юқори даражадаги ҳис-ҳаяжон, ақлий зўриқиш, асаб танглиги билан боғлиқ, яъни алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги айрим тоифадаги ходимлар учун (тиббиёт ходимлари, педагоглар ва бошқалар) иш вақтининг муддати ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади. Бундай ходимлар рўйхати ва улар иш вақтининг аниқ муддати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган Алоҳида тусга эга бўлган ишлардаги қисқартирилган иш куни белгиланадиган ходимлар рўйхати (4-илова).

119-модда. Тўлиқсиз иш вақти

Ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан ишга қабул қилиш чоғида ҳам, кейинчалик ҳам тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси белгилаб қўйилиши мумкин.

Иш берувчи ушбу Кодексда (229-модда), шунингдек меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда назарда тутилган ҳолларда ходимнинг илтимосига кўра тўлиқсиз иш вақтини белгилаб қўйиши шарт.

Тўлиқсиз иш вақти шарти билан ишлаш ходимнинг йиллик асосий меҳнат таътилининг муддатини, меҳнат стажини ҳисоблашни ҳамда бошқа меҳнат ҳуқуқларини бирон бир тарзда чеклашга асос бўлмайди ва ишланган вақтга ёки ишлаб чиқарилган маҳсулотга мутаносиб равишда ҳақ тўланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.5-банди.

120-модда. Иш ҳафтасининг турлари. Иш вақти режими

Иш ҳафтасининг тури (икки кун дам олинадиган беш кунлик иш ҳафтаси ёки бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси) ва 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.

Ходимни сурункасига икки смена давомида ишга жалб этиш тақиқланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.6 ва 4.8-бандлари.

121-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари арафасидаги ишнинг муддати

Байрам (ишланмайдиган) кунлари (131-модда) арафасида кундалик иш (смена) муддати барча ходимлар учун камида бир соатга қисқартирилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.4-бандининг биринчи ва иккинчи хатбоишлари.

122-модда. Тунги вақтдаги ишнинг муддати

Соат 22-00 дан то соат 6-00 гача бўлган вақт тунги вақт деб ҳисобланади.

Агар ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатининг камида ярми тунги вақтга тўғри келса, тунги иш вақти муддати бир соатга, иш ҳафтаси муддати ҳам шунга мувофиқ равишда қисқартирилади.

Ишлаб чиқариш шароитларига кўра зарур бўлган ҳолларда, хусусан ишлаб чиқариш узлуксиз бўлган жойларда, шунингдек бир кун дам олинадиган олти кунлик иш ҳафтаси шароитида смена бўлиб ишланаётган жойларда тунги иш муддати кундузги иш муддатига тенглаштирилади.

Ходимларни тунги вақтдаги ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-моддаси **бешинчи қисмида** ва **228, 245-моддаларида** белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.4-бандининг биринчи ва учинчи хатбоишлари.

123-модда. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш

Ҳисобга олинадиган даврдаги иш вақтининг муддати иш соатларининг нормал миқдоридан ошиб кетмайдиган шарт билан корхонада иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш жорий қилиниши мумкин (**115, 116, 117, 118-моддалар**). Бунда ҳисобга олинадиган давр бир йилдан, кундалик иш вақтининг (сменанинг) муддати эса ўн икки соатдан ортиб кетмаслиги лозим. Иш вақтини жамлаб ҳисобга олишни қўлланиш тартиби, шунингдек ҳисобга олинадиган давр мобайнида ходимларга ҳар ойда тўланадиган иш ҳақи миқдорини тенглаштиришга қаратилган чора-тадбирлар жамоа шартномасида белгиланади, агар у

тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Иш вақтини жамлаб ҳисобга олиш айрим тоифадаги ходимларни иш вақтидан ташқари ишларга жалб этиш хусусида белгиланган чеклашларга (220-модданинг [бешинчи қисми](#) ва [228, 245-моддалар](#)) риоя қилган ҳолда жорий этилади.

124-модда. Иш вақтидан ташқари иш

Ходим учун белгиланган кундалик иш (смена) муддатидан ташқари ишлаш иш вақтидан ташқари иш деб ҳисобланади.

Иш вақтидан ташқари ишлар ходимнинг розилиги билан қўлланиши мумкин.

Иш сменасининг муддати ўн икки соатдан иборат бўлганда, шунингдек меҳнат шароити ўта оғир ва ўта зарарли ишларда иш вақтидан ташқари ишларга йўл қўйилмайди.

Иш вақтидан ташқари ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-моддаси [бешинчи қисмида](#) ва [228, 245-моддаларида](#) белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

Иш вақтидан ташқари бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг [157-моддасига](#) мувофиқ амалга оширилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.9-банди.

125-модда. Иш вақтидан ташқари ишларнинг энг кўп муддати

Иш вақтидан ташқари ишнинг муддати ҳар бир ходим учун сурункасига икки кун давомида тўрт соатдан (меҳнат шароити оғир ва зарарли ишларда — бир кунда икки соатдан) ва йилига бир юз йигирма соатдан ортиқ бўлмаслиги лозим.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.9-бандининг учинчи хатбошиси.

Иш берувчи ҳар бир ходимнинг ҳақиқатда ишлаган иш вақтини, шу жумладан иш вақтидан ташқари ишлаган вақтини ўз вақтида аниқ ҳисобга олиб бориши шарт.

VIII БОБ. ДАМ ОЛИШ ВАҚТИ

1-§. ТАНАФФУСЛАР, ДАМ ОЛИШ ВА БАЙРАМ КУНЛАРИ

126-модда. Дам олиш вақти тушунчаси

Дам олиш вақти — ходим меҳнат вазибаларини бажаришдан ҳоли бўлган ва бундан у ўз ихтиёрига кўра фойдаланиши мумкин бўлган вақтдир.

127-модда. Иш куни (смена) давомидаги танаффуслар

Ходимга иш куни (смена) давомида дам олиш ва овқатланиш учун танаффус берилиши керак, бу танаффус иш вақтига киритилмайди.

Танаффус бериш вақти ва унинг аниқ муддати ички меҳнат тартиби қоидаларида, смена графикларида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.6-банди.

Ишлаб чиқариш шароитига кўра дам олиш ва овқатланиш учун танаффус бериш мумкин бўлмаган ишларда иш берувчи ходимга иш вақтида овқатланиб олиш имкониятини таъминлаши шарт. Бундай ишларнинг рўйхати, овқатланиш тартиби ва жойи ички меҳнат тартиби қоидаларида белгилаб қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташилот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.7-банди.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар билан иш куни (смена) давомида бошқа танаффуслар ҳам белгилаб қўйилиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 236-моддаси.

128-модда. Кундалик дам олиш вақтининг муддати

Ишнинг тугаши билан кейинги куни (сменада) иш бошланиши ўртасидаги кундалик дам олиш вақтининг муддати ўн икки соатдан кам бўлиши мумкин эмас.

129-модда. Дам олиш кунлари

Барча ходимларга дам олиш кунлари (ҳар ҳафталик узлуксиз дам олиш) берилади.

Беш кунлик иш ҳафтасида ходимларга ҳафтада икки дам олиш куни, олти кунлик иш ҳафтасида эса, бир дам олиш куни берилади.

Умумий дам олиш куни якшанбадир.

130-модда. Дам олиш кунларида ишга жалб этишнинг чекланиши

Дам олиш кунларида ишлатиш тақиқланади. Иш берувчининг фармойиши бўйича айрим ходимларни дам олиш кунлари ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина, жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Ходимларни улар дам оладиган кунлари ишга жалб этиш ушбу Кодекснинг 220-моддаси **бешинчи қисмида** ва **228, 245-моддаларида** белгиланган чеклашларга риоя этган ҳолда амалга оширилади.

Дам олиш кунларида бажарилган иш учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг **157-моддасига** биноан амалга оширилади.

131-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари

Қуйидаги кунлар байрам (ишланмайдиган) кунларидир:

1 январь — Янги йил;

8 март — Хотин-қизлар куни;

21 март — Наврўз байрами;

Олдинги таҳрирга қаранг.

9 май — Хотира ва қадрлаш куни;

(131-модданинг бешинчи хатбоиши Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 15 апрелдаги 772-І-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 5-сон, 124-модда)

1 сентябрь — Мустақиллик куни;

Олдинги таҳрирга қаранг.

1 октябрь — Ўқитувчи ва мураббийлар куни;

(131-модда Ўзбекистон Республикасининг 1996 йил 27 декабрдаги 367-І-сон Қонунига мувофиқ еттинчи хатбоиши билан тўлдирилган — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1997 й., 2-сон, 65-модда)

8 декабрь — Конституция куни;

Рўза ҳайит (Ийд ал-Фитр) диний байрамининг биринчи куни;
Қурбон ҳайит (Ийд ал-Адҳа) диний байрамининг биринчи куни.

132-модда. Байрам (ишланмайдиган) кунлари ишга жалб этишнинг чекланиши

Байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлаш ман этилади. Ходимларни шу кунлари иш берувчининг фармойиши билан ишга жалб этишга алоҳида ҳоллардагина ушбу Кодекснинг 130-моддасида назарда тутилган асослар бўйича ва тартибда йўл қўйилади.

Ишлаб чиқариш-техника шароитлари ва бошқа шароитларга (узлуксиз ишлайдиган корхоналар, объектларни қўриқлаш, уларнинг хавфсизлигини таъминлаш кабиларга) кўра ишни тўхтатиб туриш мумкин бўлмаган жойларда, аҳолига хизмат кўрсатиш зарурати бўлган ишларда, шунингдек кечиктириб бўлмайдиган таъмирлаш ва юк ортиш-тушириш ишларида байрам (ишланмайдиган) кунлари ишлашга йўл қўйилади.

Байрам (ишланмайдиган) кунлари бажарилган ишлар учун компенсация ва ҳақ тўлаш ушбу Кодекснинг 157-моддасига мувофиқ амалга оширилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкilot ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.10, 4.11 ва 4.12-бандлари.

2-§. ТАЪТИЛЛАР

133-модда. Йиллик меҳнат таътиллари

Барча ходимларга, шу жумладан ўриндошлик асосида ишлаётган ходимларга, дам олиш ва иш қобилиятини тиклаш учун иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда йиллик меҳнат таътиллари берилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 169-моддаси, Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкilot ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.13 ва 4.14-бандлари.

134-модда. Йиллик асосий таътил

Ходимларга ўн беш иш кунидан кам бўлмаган муддат билан йиллик асосий таътил берилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкilot ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.14-банди.

135-модда. Йиллик узайтирилган асосий таътиллار

Қуйидагиларга уларнинг ёши ва соғлиғи ҳолатини ҳисобга олиб, йиллик узайтирилган асосий таътил берилади:

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга — ўттиз календарь кун;

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига — ўттиз календарь кун.

Айрим тоифадаги ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларининг ўзига хос жиҳатлари ва хусусиятларини ҳамда бошқа ҳолатларни эътиборга олиб, қонун ҳужжатларига мувофиқ узайтирилган таътиллار белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикаси Президенти фаолиятининг асосий кафолатлари тўғрисида»ги Қонуни 4-моддасининг учинчи қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Судлар тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири) 75-моддасининг учинчи қисми,

Ўзбекистон Республикасининг «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири) 50-моддасининг учинчи қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Таълим тўғрисида»ги Қонуни 21-моддасининг биринчи қисми, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 23 майдаги ПФ-5446-сонли Фармони билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси ҳузуридаги Иқтисодий жиноятларга қарши курашиш департаментида хизматни ўташ тўғрисидаги низомнинг 54-банди.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ёки бошқа норматив ҳужжатларда белгиланганидан ташқари, меҳнат шартномасининг шартларида ҳам узайтирилган йиллик таътиллار бериш назарда тутилиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.14-банди.

136-модда. Йиллик қўшимча таътиллار

Қўшимча таътиллار:

Олдинги таҳрирга қаранг.

меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишларда банд бўлган ходимларга (137-модда);

(136-модданинг иккинчи хатбоиши Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 20 августдаги 832-I-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 9-сон, 229-модда)

оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларида иш бажараётган ходимларга (138-модда);

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда берилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 232-моддаси, Ўзбекистон Республикасининг «Қутқарув хизмати ва қутқарувчи мақоми тўғрисида»ги Қонуни 24-моддасининг еттинчи қисми, Ўзбекистон Республикасининг «Прокуратура тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири) 50-моддасининг учинчи қисми, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2002 йил 30 майдаги ПФ-3079-сонли «Ядро полигонларида ва бошқа ядровий-радиация объектларида ҳарбий хизматни ўтаган пенсия ёшидаги шахсларни ижтимоий қўллаб-қувватлаш тўғрисида»ги Фармони 2-бандининг биринчи, учинчи хатбоиши, Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2018 йил 23 майдаги ПФ-5446-сонли Фармони билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Бош прокуратураси ҳузуридаги Иқтисодий жиноятларга қарши курашиш департаментида хизматни ўташ тўғрисидаги низомнинг 54-банди.

Олдинги таҳрирга қаранг.

137-модда. Меҳнат шароити ноқулай ва ўзига хос бўлган ишлар учун бериладиган йиллик қўшимча таътил

Меҳнат жараёнида соғлиғига физикавий, кимёвий, биологик ва ишлаб чиқаришнинг бошқа зарарли омиллари таъсир этадиган ходимларга ноқулай меҳнат шароитида ишлаганликлари учун йиллик қўшимча таътил берилади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Корхоналарда қўшимча таътил олиш ҳуқуқини берувчи ишлар, касблар ва лавозимлар рўйхати, таътиллارнинг муддати, уларни бериш тартиби ва шартлари тармоқ келишувлари, жамоа шартномаси билан (агар улар тузилмайдиган бўлса, — касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб иш берувчи томонидан) Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги тасдиқлайдиган меҳнат шароитларини баҳолаш услуги баҳолаш асосида белгиланади.

(137-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январдаги ЎРҚ-456-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири) 14-моддаси.

Меҳнат шароити ўзига хос бўлган ишлар учун, шунингдек ўта зарарли ва ўта оғир меҳнат шароити учун қўшимча таътилнинг энг кам муддати, бундай таътилни бериш шартлари ва тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли «Ўзбекистон Республикасининг Меҳнат кодексини амалга ошириш учун зарур бўлган норматив ҳужжатларни тасдиқлаш тўғрисида»ги қарорининг 2-банди, Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкilot ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.14-банди.

(137-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2001 йил 12 майдаги 220-II-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 2001 й., 5-сон, 89-модда)

138-модда. Оғир ва ноқулай табиий-иқлим шароитларидаги иш учун йиллик қўшимча таътил

Табиий-иқлим шароити оғир ва ноқулай жойлар рўйхати ҳамда йиллик қўшимча таътилнинг энг кам муддати Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгилаб қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сон қарори билан тасдиқланган «Табиий-иқлим ва маиший шароитлари оғир ва ноқулай бўлган жойларда ишловчи ходимлар меҳнатига ҳақ тўлашга туман коэффициентларини, шунингдек, уларга ҳар йили бериладиган қўшимча таътилнинг энг кам муддатини белгилаш ва қўллаш тартиби тўғрисида **низом**».

Тармоқ келишувлари, жамоа шартномаларида табиий-иқлим шароитлари оғир ва ноқулай бошқа жойларда ҳам ходимларга йиллик қўшимча таътил бериш назарда тутилиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкilot ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.14-банди.

139-модда. Йиллик таътиллارнинг муддатини ҳисоблаш

Таътиллارнинг муддати олти кунлик иш ҳафтаси юзасидан календарь бўйича иш кунлари билан ҳисоблаб чиқарилади.

Таътил даврига тўғри келиб қолган ва ушбу Кодекснинг 131-моддасига мувофиқ ишланмайдиган кунлар деб ҳисобланадиган байрам кунлари таътил муддатини белгилашда ҳисобга олинмайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкilot ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.14-банди.

140-модда. Йиллик асосий ва қўшимча таътиллارни жамлаш тартиби

Йиллик таътилнинг умумий муддатини ҳисоблаб чиқаришда қўшимча таътиллار йиллик асосий таътилга (шу жумладан узайтирилган таътилга ҳам) қўшиб жамланади.

Барча ҳолларда қонун ҳужжатлари билан белгиланган таътилларни жамлашда уларнинг умумий муддати қирқ саккиз иш кунидан ошиб кетиши мумкин эмас.

141-модда. Таътиллار муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқариш тартиби

Таътиллار муддатини ишланган вақтга мутаносиб равишда ҳисоблаб чиқаришда уларнинг муддати ҳар бир тўлиқ таътил миқдорини ўн иккига бўлиб, сўнг тўлиқ ишланган ойлар сонига кўпайтириш йўли билан аниқланади. Бунда ўн беш календарь кунга тенг ва ундан кўп бўлган кунлар бир ой деб яхлитланади, ўн беш календарь кундан камми эса чиқариб ташланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.14-банди.

142-модда. Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқариш

Йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берувчи иш стажига қуйидагилар киради:
иш йили давомида ҳақиқатда ишланган вақт;

ходим ҳақиқатда ишламаган бўлса ҳам, лекин унинг иш жойи (лавозими) сақланган вақт, бундан болани парваришлаш учун қисман ҳақ тўланадиган таътил ва иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътиллار мустасно;

меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги натижасида қилинган ҳақ тўланадиган мажбурий прогул вақти, башарти ходим кейинчалик аввалги ишига тикланган бўлса;

тармоқ келишувлари, жамоа шартномалари ва корхонанинг ўзга локал ҳужжатлари, меҳнат шартномасининг шартларида назарда тутилган бошқа даврлар.

Жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида, меҳнат шартномасида хусусан иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган муддати икки ҳафтадан кўп бўлган таътил вақтини ҳам йиллик асосий таътилни олиш ҳуқуқини берадиган меҳнат стажига қўйиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда йиллик қўшимча таътиллари олиш ҳуқуқини берадиган иш стажини ҳисоблаб чиқаришнинг алоҳида қоидалари назарда тутилиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.14-банди.

143-модда. Таътиллари бериш тартиби

Йиллик асосий таътил биринчи иш йили учун олти ой ишлангандан кейин берилади.

Иш йили меҳнат шартномасига биноан иш бошланган кундан эътиборан ҳисобланади.

Таътил қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳиши бўйича олти ой ўтмасдан олдин берилади:

аёлларга — ҳомиладорлик ва туғиш таътили олтидан ёки ундан кейин;

I ва II гуруҳ ногиронларига;

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

Олдинги таҳрирга қаранг.

муддатли ҳарбий хизматдан резервга бўшатиш ва ишга жойлашган ҳарбий хизматчиларга;

(143-модда учинчи қисмининг бешинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-238-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 553-модда)

ўриндошлик асосида ишлаётганларга — асосий иш жойидаги таътил билан бир вақтда, ўриндошлик асосида ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг 16 ва 17-бандлари.

Олдинги таҳрирга қаранг.

ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда умумий таълим мактабларида, олий ва ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртларида, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларида ўқиётганларга, агар улар ўзларининг йиллик таътиллари имтиҳонлар, синовлар (зачётлар) топшириш, диплом, курс, лаборатория ва бошқа ўқув ишларини бажариш вақтига тўғрилаб олишни хоҳласалар;

(143-модда учинчи қисмининг еттинчи хатбошиси Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

технологиядаги, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишдаги ўзгаришлар, ходимлар сони (штати) ёки ишлар хусусияти ўзгаришига олиб келган ишлар ҳажмининг қисқарганлиги ёхуд корхонанинг тугатилганлиги муносабати билан ишдан озод этилган ходимларга (100-модда иккинчи қисмининг 1-банди).

Олдинги таҳрирга қаранг.

Мактаблар, олий ва ўрта махсус, касб-хунар ўқув юртлари, кадрларнинг малакасини ошириш, уларни тайёрлаш ва қайта тайёрлаш институтлари ва курсларининг муаллимлар таркибига биринчи иш йилида йиллик таътил уларнинг мазкур ўқув юртига ишга кирган вақтидан қатъи назар ҳақиқий ишлаган вақтига мутаносиб равишда ҳақ тўлаган ҳолда ёзги таътил даврида тўлиқ берилади.

(143-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Таътил ҳар йили, шу таътил берилаётган иш йили тугагунга қадар берилиши лозим.

Ишлаб чиқариш тусидаги сабабларга кўра жорий йилда таътилни тўлиқ бериш имкони бўлмаган алоҳида ҳолларда, ходимнинг розилиги билан таътилни ўн икки иш кунидан ортиқ бўлган қисми кейинги иш йилига кўчирилиши мумкин, шу йили ундан албатта фойдаланилмоғи лозим.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга йиллик таътилни, шунингдек ушбу Кодекснинг 137-моддасида кўрсатилган йиллик қўшимча таътиллари бермаслик тақиқланади.

Йиллик асосий таътил иккинчи ва ундан кейинги иш йиллари учун таътиллار жадвалига мувофиқ иш йилининг исталган вақтида берилади.

144-модда. Таътиллари бериш вақти ва навбати

Йиллик таътиллари бериш навбати календарь йил бошлангунга қадар иш берувчи томонидан касба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқланган жадвалга мувофиқ белгиланади.

Таътил бериш вақти ҳақида ходим таътил бошланишидан камида ўн беш кун олдин хабардор қилиниши керак.

Қуйидаги ходимларга таътил уларнинг хоҳишига кўра ёзги ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилиши керак:

ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ёки ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркаклар, бева аёллар, никоҳдан

ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига;

I ва II гуруҳ ногиронларига;

1941 — 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари бўйича уларга тенглаштирилган шахсларга;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 8 сентябрдаги 252-сонли қарори билан тасдиқланган Давлат пенсияларини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомнинг 1-илоvasи («Уруш қатнашчиларига тенглаштириладиган шахслар») ва 2-илоvasи («Уруш ногиронларига тенглаштириладиган шахслар»).

ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга;

таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга (250-модда);

жамоа шартномаси, келишувида назарда тутилган бошқа ҳолларда.

Ишлаётган эркакларга йиллик таътил уларнинг хоҳишларига биноан хотинларининг ҳомиладорлик ва туғиш таътили даврида берилади.

Таътилдан фойдаланишнинг жадвалда белгиланган вақти ходим билан иш берувчининг келишувига биноан ўзгартирилиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.19-банди.

145-модда. Таътилни узайтириш ёки уни бошқа муддатга кўчириш

Ходимлар қуйидаги ҳолларда таътилни узайтириш ёки бошқа муддатга кўчириш ҳукукига эгадирлар:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик даврида;

ҳомиладорлик ва туғиш таътили муддати бошланганда;

йиллик таътил ўқув таътилига тўғри келиб қолганда;

давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётганда, башарти қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда бундай вазифаларни бажариш учун ходимни ишдан озод этиш назарда тутилган бўлса.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 165-моддаси.

Агар таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар таътил бошлангунга қадар келиб чиққан бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан таътилдан фойдаланишнинг янги муддати белгиланади. Бундай сабаблар таътил даврида келиб чиққан ҳолларда таътил тегишли кунлар сонига узайтирилади ёки ходим билан иш берувчининг келишувига биноан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми бошқа муддатга кўчирилади.

Ходим таътилдан фойдаланишга тўсқинлик қилувчи сабаблар тўғрисида иш берувчини хабардор қилиши шарт.

Агар ходим белгиланган муддатда таътилнинг бошланиш вақти тўғрисида ўз вақтида хабардор қилинмаган ёки унга таътил бошлангунга қадар таътил вақти учун ҳақ тўланмаган бўлса, таътил ходимнинг аризасига мувофиқ бошқа вақтга кўчирилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.20-бандининг иккинчи хатбошиси.

146-модда. Таътилни қисмларга бўлиш

Ходимнинг хоҳишига кўра унинг ёзма аризаси асосида таътилни қисмларга бўлишга йўл қўйилади. Бунда таътилнинг бир қисми ўн икки иш кунидан кам бўлмаслиги лозим.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.17-бандининг иккинчи хатбоииси.

147-модда. Таътидан чақириб олиш

Таътидан чақириб олишга фақат ходимнинг розилиги билан йўл қўйилади. Шу муносабат билан таътилнинг фойдаланилмай қолган қисми ходимга мазкур иш йили давомида бошқа вақтда берилиши ёки ушбу Кодекснинг 143-моддаси **бешинчи**, **олтинчи** ва **еттинчи қисмларида** назарда тутилган талабларга риоя қилган ҳолда кейинги иш йилининг таътилига қўшиб қўйилиши керак.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.17-бандининг учинчи хатбоииси.

148-модда. Таътилар учун ҳақ тўлаш

Йиллик таътилар даври учун ходимга ўртача иш ҳақидан кам бўлмаган миқдорда ҳақ тўлаш кафолатланади (**169-модда**).

Таътил учун ҳақ тўлаш жамоа шартномасида белгиланган муддатларда, лекин таътил бошланмасидан олдинги охириги иш кунидан кечикмай амалга оширилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.14-банди, 4.20-бандининг биринчи хатбоииси.

149-модда. Ижтимоий таътилар

Ходимлар қуйидаги ижтимоий таътилар олиш ҳуқуқидан фойдаланадилар:

ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари (**233-модда**);

болаларни парваришlash таътиллари (**232, 234, 235-моддалар**);

Олдинги таҳрирга қаранг.

ўқиш билан боғлиқ таътилар (**254** ва **256-моддалар**);

(149-модданинг тўртинчи хатбоииси Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

ижодий таътилар (**258-модда**).

150-модда. Иш ҳақи сақланмаган ҳолда бериладиган таътилар

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ходимнинг аризасига кўра унга иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилиши мумкин, унинг давомийлиги ходим ва иш берувчи ўртасидаги келишувга кўра белгиланади, лекин у ўн икки ойлик давр мобайнида жами уч ойдан ортиқ бўлмаслиги керак.

(150-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Қуйидаги ходимларга уларнинг хоҳишига кўра, иш ҳақи сақланмаган ҳолда муқаррар тартибда таътил берилади:

1941 — 1945 йиллардаги уруш қатнашчиларига ва имтиёзлари жиҳатидан уларга тенглаштирилган шахсларга — ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 8 сентябрдаги 252-сонли қарори билан тасдиқланган Давлат пенсияларини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомнинг 1-илоvasи («Уруш қатнашчиларига тенглаштириладиган шахслар») ва 2-илоvasи («Уруш ногиронларига тенглаштириладиган шахслар»).

ишлаётган I ва II гуруҳ ногиронларига — ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар; икки ёшдан уч ёшгача бўлган болани парвариш қилаётган аёлларга (234-модда); ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ болани тарбиялаётган аёлларга — ҳар йили ўн тўрт календарь кунга қадар (232-модда);

меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, шунингдек меҳнат шартномаси шартларида назарда тутилган бошқа ҳолларда.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юрители шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.15-банди.

151-модда. Фойдаланилмаган таътиллار учун пуллик компенсация тўлаш

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга фойдаланилмаган барча йиллик асосий ва қўшимча таътиллار учун пуллик компенсация тўланади.

Ходимларга иш даврида, уларнинг хоҳишига кўра, йиллик таътилнинг ушбу Кодекснинг 134-моддасида белгиланган энг оз муддатидан (ўн беш иш кунидан) ортиқча қисми учун пуллик компенсация тўланиши мумкин.

Ижтимоий таътиллarning барча турларидан, шунингдек ушбу Кодекснинг 137 ва 138-моддаларида назарда тутилган қўшимча таътиллardan асли ҳолида фойдаланилади ва уларни пуллик компенсация билан алмаштиришга йўл қўйилмайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юрители шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 4.18-банди.

152-модда. Меҳнат шартномаси бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча таътидан фойдаланиш

Жамоа шартномасида ёки ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан меҳнат шартномаси бекор қилинганда (шу жумладан унинг муддати тугаши муносабати билан ҳам) ходимнинг хоҳишига кўра, йиллик асосий ва қўшимча таътиллари бериб, ундан кейин меҳнат муносабатларини бекор қилиш ҳоллари назарда тутилиши мумкин. Бу ҳолда таътил тугаган кун меҳнат шартномаси бекор қилинган кун деб ҳисобланади.

Ушбу модданинг биринчи қисмида назарда тутилган таътил даврида ходим меҳнат шартномасини унинг ташаббуси билан бекор қилиш тўғрисидаги аризасини, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисида огоҳлантиришнинг қонун ёки тарафларнинг келишуви билан белгиланган муддати тугаган бўлса, қайтариб олишга ҳақли эмас.

Меҳнат шартномаси унинг муддати тугаши муносабати билан бекор қилинганда кейинчалик меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш шarti билан, гарчи ҳақиқатда ишланган вақт ҳамда таътил вақтининг умумий йиғиндиси меҳнат шартномаси муддати чегарасидан чиқиб кетса ҳам, таътил берилиши мумкин. Бу ҳолда меҳнат шартномасининг амал қилиши таътил тугагунга қадар узайтирилади.

Меҳнат шартномаси ходимнинг айбли ҳаракатлари туфайли бекор қилинганда йиллик асосий ва қўшимча меҳнат таътилидан асли ҳолида фойдаланишга йўл қўйилмайди.

IX БОБ. МЕҲНАТГА ҲАҚ ТЎЛАШ

153-модда. Меҳнат ҳақи миқдори белгилаш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Меҳнат ҳақининг миқдори иш берувчи билан ходим ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Меҳнат ҳақи қонун ҳужжатлари билан белгиланган меҳнатга ҳақ тўлашнинг энг кам миқдоридан оз бўлиши мумкин эмас ва унинг энг кўп миқдори бирон бир тарзда чекланмайди.

(153-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 3 декабрдаги ЎРҚ-586-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.12.2019 й., 03/19/586/4106-сон)



LexUZ шарҳи

Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2005 йил 4 февралдаги Ф-2118-сонли «Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг қарорлари ва фармойишларини тайёрлаш, кўриб чиқиш ва имзолаш тартиби тўғрисида»ги фармойиши 1-иловасининг 6-бандига кўра, иш ҳақларини ошириш ва аҳолини ижтимоий ҳимоя қилиш, иш ҳаққини тўлашнинг ягона тариф тизимини такомиллаштириш билан боғлиқ масалалар Ўзбекистон Республикаси Президенти томонидан ҳал қилинади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Меҳнат ҳақи шакли ва тизимлари, мукофотлар, кўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар жамоа шартномаларида, шунингдек иш берувчи томонидан касаба уюшмаси кўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб қабул қилинадиган бошқа локал ҳужжатларда белгиланади. Меҳнатга ҳақ, қоида тариқасида, пул шаклида тўланади. Меҳнат ҳақини натура шаклида тўлаш тақиқланади, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланган ҳоллар бундан мустасно.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 175⁴-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги 88-сонли «Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарорининг 1-банди.

(153-модданинг иккинчи қисми 2002 йил 30 августдаги 405-II-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 2002 й., 9-сон, 165-модда)

Бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминладиган муассасалар ва ташкилотларнинг, шунингдек давлат корхоналарининг ходимлари меҳнатига ҳақ тўлаш шартларининг энг кам даражаси қонун ҳужжатлари билан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 155-моддаси.

Табиий-иқлим ва турмуш шароитлари ноқулай бўлган жойларда меҳнат ҳақига район коэффициентлари ва устамалар белгиланади.



LexUZ шарҳи

Кўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2019 йил 6 сентябрдаги 743-сон «Меҳнат бозорида меҳнат муносабатларини тартибга солишга доир кўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори.

Район коэффициентлари ва устамалар жорий қилинадиган жойларнинг рўйхати, шунингдек уларни қўлланиш тартиби ва миқдори Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 20 апрелдаги 200-сонли «Навоий вилояти халқ хўжалиги тармоқлари ходимларининг иш ҳақини ҳудудий тартибга солишни такомиллаштириш тўғрисида»ги қарори, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1995

йил 18 декабрдаги 462-сонли «Дўрмон — Қайнарсой» комплексларининг хўжалик ҳисобидаги бирлашган дирекциясини ташкил этиш тўғрисида»ги қарорининг 3-банди, шунингдек «Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги **низоми** (рўйхат рақами: 831, 13.10.1999 й.) 59-бандининг иккинчи хатбошиси ва **низомининг 11-илоvasи**.

154-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш кафолатлари

Иш берувчи ўзининг молиявий ҳолатидан қатъи назар, ходимга бажарган иши учун ҳақни белгиланган меҳнат ҳақи шартларига мувофиқ ушбу Кодекснинг 161-моддасида кўрсатилган муддатларда тўлаши шарт.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 17 ноябрдаги 504-сонли «Иш ҳақи бўйича ҳисоб-китоблар ўз вақтида амалга оширилиши учун вазирликлар, идоралар ва хўжалик юритувчи субъектлар раҳбарларининг жавобгарлигини оширишга доир қўшимча чора-тадбирлари тўғрисида»ги қарори ва Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 19 мартдаги 88-сонли «Иш ҳақи ўз вақтида тўланишига доир қўшимча чора-тадбирлар тўғрисида»ги қарори.

Меҳнат шартномасининг тарафлари келишуви билан белгиланган меҳнат ҳақи миқдори жамоа шартномаси ёки келишувида ўрнатилган миқдордан кам бўлиши мумкин эмас.

155-модда. Меҳнат ҳақининг энг кам миқдори

Олдинги таҳрирга қаранг.

Муайян давр учун белгиланган меҳнат нормасини ва меҳнат вазифаларини тўлиқ бажарган ходимнинг ойлик меҳнат ҳақи қонун ҳужжатларида Меҳнатга ҳақ тўлаш **ягона тариф сеткасининг** биринчи разряди бўйича белгиланган миқдордан оз бўлиши мумкин эмас.

(155-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2012 йил 10 сентябрдаги ЎРҚ-329-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2012 й., 37-сон, 421-модда)

Меҳнат ҳақининг энг кам миқдорига қўшимча тўловлар, устамалар, рағбатлантириш тарзидаги тўловлар, нормал иш вақтидан четга чиққан ҳолда бажарилган ишлар учун оширилган миқдорда тўланадиган ҳақлар (**157, 158-моддалар**), шунингдек район коэффициентлари (153-модданинг **тўртинчи қисми**) қўшилмайди.

156-модда. Меҳнат ҳақи шартларини ўзгартириш

Меҳнатга ҳақ тўлаш шартлари қайси тартибда ўрнатилган бўлса, ўша тартибда ўзгартирилади (**153-модда**).

Меҳнатга ҳақ тўлашнинг яқка шартларини ходим учун ноқулай томонга ўзгартиришга унинг розилигисиз йўл қўйилмайди. Истисно тариқасида бундай ўзгартишга:

технологияда, ишлаб чиқариш ва меҳнатни ташкил этишда ўзгаришлар юз берган тақдирда, башарти меҳнатга ҳақ тўлашнинг аввалги шартларини сақлаб қолиш мумкин бўлмаса;

қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда йўл қўйилиши мумкин.

Бўлажак ўзгартириш ҳақида ходим камида икки ой олдин огоҳлантирилиши лозим.

157-модда. Иш вақтидан ташқари ишлар ҳамда дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун ҳақ тўлаш

Иш вақтидан ташқари ишлар, дам олиш кунлари ва байрам кунларидаги ишлар учун камида икки ҳисса миқдорида ҳақ тўланади. Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Байрам ёки дам олиш кунларидаги иш ходимнинг хоҳишига қараб бошқа дам олиш кунлари (отгул) бериш билан қопланиши мумкин. Ходимнинг илтимосига биноан иш вақтидан ташқари иш учун белгиланган иш вақтидан ташқари бажарилган иш соатларига тенг келадиган миқдорда отгул берилиши ҳам мумкин. Байрам ёки дам олиш кунларидаги иш ёхуд иш

вақтидан ташқари бажарилган иш учун бошқа дам олиш куни берилган тақдирда, бундай ишлар учун камида бир ҳисса миқдорда меҳнат ҳақи тўланади.

158-модда. Тунги вақтдаги иш учун ҳақ тўлаш

Тунги вақтдаги (122-модданинг **биринчи қисми**) ишнинг ҳар бир соати учун камида бир ярим барабар миқдорда ҳақ тўланади.

Тунги вақтдаги иш учун оширилган миқдорда тўланган ҳақ тариф ставкаларига (мансаб маошларига) қўшилмайди.

Тўланадиган ҳақнинг аниқ миқдори жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб, кечки сменадаги иш учун оширилган миқдорда ҳақ тўлаш назарда тутилиши мумкин. Бевосита тунги сменадан олдингиси кечки смена деб ҳисобланади.

159-модда. Яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўлаш

Ходимнинг айбисиз яроқсиз маҳсулот тайёрланганда ва бекор туриб қолинган вақтда унинг ўртача иш ҳақи сақланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган қисман яроқсиз маҳсулот учун камайтирилган ишбай баҳолар бўйича ҳақ тўланади, бундай баҳолар жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи томонидан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгиланади.

Ходимнинг айби билан тайёрланган тўлиқ яроқсиз маҳсулот ва бекор туриб қолинган вақт учун ҳақ тўланмайди.

160-модда. Бир неча касбда (лавозимда) ва ўриндошлик асосида ишлаганлик учун меҳнатга ҳақ тўлаш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Бир неча касбда (лавозимда) ишлаганлик, ўриндошлик асосида ишлаганлик учун, хизмат кўрсатиш доираси кенгайганлиги, бажариладиган ишлар ҳажми ортганлиги учун ходимларнинг меҳнат ҳақи миқдори меҳнат шартномаси тарафлари ўртасидаги келишувга кўра белгиланади.

(160-модданинг матни Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2012 йил 18 октябрдаги 297-сонли қарори билан тасдиқланган Ўриндошлик асосида ҳамда бир неча касбда ва лавозимда ишлаш тартиби тўғрисидаги низомнинг II бўлими («Меҳнатга ҳақ тўлаш») ва 23 — 25-бандлари, Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.22-банди.

161-модда. Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари

Меҳнатга ҳақ тўлаш муддатлари жамоа шартномаси ёки бошқа локал норматив ҳужжатда белгиланади ва ҳар ярим ойда бир мартадан кам бўлиши мумкин эмас. Ходимларнинг айрим тоифалари учун алоҳида ҳолларда Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан иш ҳақи тўлашнинг бошқа муддатлари белгилаб қўйилиши мумкин.

Ҳақ тўланадиган кун дам олиш куни ёки байрам кунига тўғри келиб қолса, меҳнат ҳақи шу кун арафасида тўланади.

Меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга тегишли барча суммаларни тўлаш ушбу Кодекснинг **110-моддасига** мувофиқ равишда амалга оширилади.

Жамоа шартномасида иш берувчининг айби билан ходимга ҳақ тўлаш белгиланган муддатларга нисбатан кечикканлиги учун жавобгарлик назарда тутилиши мумкин.

162-модда. Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақини бериш

Ходим вафот этган кунга қадар олинмаган иш ҳақи унинг оила аъзоларига, шунингдек меҳнатга қобилиятсизлиги туфайли вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахсларга берилади.

163-модда. Иш ҳақини тўлаш жойи

Ходимларга иш ҳақи, одатда, улар ишлаётган жойда тўланади.

164-модда. Меҳнат ҳақидан ушлаб қолиш

Умумий қоидага кўра, ходимнинг ёзма розилиги билан, бундай розилик бўлмаган тақдирда эса, — суднинг қарорига асосан меҳнат ҳақидан ушлаб қолиниши мумкин.

Қуйидаги ҳолларда ходимнинг розилигидан қатъи назар, меҳнат ҳақидан ушлаб қолинади:

1) Ўзбекистон Республикасида белгиланган солиқлар ва бошқа мажбурий тўловларни ундириш учун;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодекси 23-моддаси иккинчи қисмининг 2-банди ва учинчи қисмининг 1-банди.

2) суднинг қарорлари ва бошқа ижро ҳужжатларини ижро этиш учун;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида»ги Қонунининг 7-боби («Қарздорнинг иш ҳақи ва унга тенглаштирилган тўловларга нисбатан ундирув»).

3) иш ҳақи ҳисобига берилган авансни ушлаб қолиш учун, хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёки бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган бўлиб, сарф қилинмай қолган ва ўз вақтида қайтарилмаган авансни ушлаб қолиш учун ҳамда ҳисоб-китобдаги хатолар натижасида ортиқча тўланган суммани қайтариб олиш учун. Бундай ҳолларда иш берувчи авансни қайтариш ёки қарзни тўлаш учун белгиланган муддат тамом бўлган кундан ёхуд ҳақ тўлаш нотўғри ҳисоблаб чиқарилган кундан бошлаб бир ойдан кечиктирмасдан аванс ёки қарзни ушлаб қолиш ҳақида фармойиш беришга ҳақлидир. Агар бу муддат ўтиб кетган бўлса ёки ходим хўжалик эҳтиёжларига, хизмат сафарларига ёхуд бошқа жойдаги ишга ўтганлиги муносабати билан берилган аванснинг ушлаб қолинишини асоссиз ёки миқдорини нотўғри деб ҳисобласа, у ҳолда қарз суд тартибида ундирилади;

4) ҳисобидан ходим таътил олиб бўлган иш йили тугамасдан туриб меҳнат шартномаси бекор қилинганда, — таътилнинг ишланмаган даврга тегишли кунлари учун. Ана шу кунлар учун ҳақ меҳнат шартномаси ушбу Кодекс 89-моддасининг **тўртинчи қисмида**, 100-моддаси иккинчи қисмининг **1** ва **2-бандлари**, 106-моддасининг **1** ва **2-бандларида** кўрсатилган асосларга кўра, шунингдек ўқишга кирганлиги ёки пенсияга чиққанлиги муносабати билан бекор қилинганда ушлаб қолинмайди;

5) ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарни қоплаш учун, агар етказилган зарарнинг миқдори ходимнинг ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаса;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 169 ва 207-моддалари.

6) ушбу Кодекснинг 181-моддаси биринчи қисмининг **2-бандида** назарда тутилган жаримани ундириш учун.

Иш ҳақини ҳар гал тўлаш вақтида ушлаб қолинадиган ҳақнинг умумий миқдори ходимга тегишли бўлган меҳнат ҳақининг эллик фоизидан ортиб кетмаслиги лозим.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ушбу модданинг **учинчи қисмида** белгиланган чеклов алимент мажбуриятлари бўйича қарздорликни ахлоқ тузатиш ишлари тарзидаги жазо тайинланган ходимнинг иш ҳақидан ушлаб қолишга нисбатан татбиқ этилмайди. Бундай ҳолларда жазо ва алимент мажбуриятлари бўйича қарздорлик учун ушлаб қолинадиган ҳақнинг миқдори етмиш фоиздан ортиб кетмаслиги лозим.

(164-модда Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 9 январдаги ЎРҚ-459-сонли Қонунига асосан тўртинчи қисм билан тўлдирилган — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 10.01.2018 й., 03/18/459/0536-сон)

Х БОБ. КАФОЛАТЛИ ТЎЛОВЛАР ВА КОМПЕНСАЦИЯ ТЎЛОВЛАРИ

165-модда. Ходимлар давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида бериладиган кафолатлар

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ходим давлат ёки жамоат вазифаларини бажараётган вақтида (сайлов ҳуқуқини амалга ошириш, депутатлик вазифаларини бажариш, тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси ишида иштирок этиш, ҳарбий бурчни бажариш, терговга қадар текширувни амалга оширувчи органга, суриштирувчи, терговчи, прокурор ҳузурига ёки судга гувоҳ, жабрланувчи, эксперт, мутахассис, таржимон, холис тариқасида чақирилганда, худди шунингдек суд мажлисларида халқ маслаҳатчиси, жамоат айбловчиси ва жамоат ҳимоячиси, жамоат бирлашмалари ва меҳнат жамоаларининг вакили сифатида иштирок этганда, шунингдек қонунда назарда тутилган бошқа ҳолларда) иш берувчи уни иш жойини (лавозимини) сақлаган ҳолда ишдан озод қилиши шарт. Ана шу вазифаларни бажариш вақтида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.

(165-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 23 майдаги ЎРҚ-542-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 24.05.2019 й., 03/19/542/3177-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш тартибининг 1-банди.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Корхоналарнинг, муассасаларнинг ёки ташкилотларнинг раҳбарлари ўз ваколатларини ишлаб чиқаришдан ёки хизмат фаолиятдан ажралмаган ҳолда амалга ошираётган Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати аъзосини у сенаторлик мажбуриятларини бажараётган вақтда унинг иш жойи (лавозими) сақланган ҳолда ишдан озод қилиши шарт. Сенаторлик вазифаларини бажараётган вақтда Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси Сенати аъзосининг ўртача иш ҳақи сақланиб қолади.

Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси депутати ва Сенати аъзосига ўттиз олти иш кунидан иборат ҳақ тўланадиган йиллик меҳнат таътили берилади, бундан қонун ҳужжатларида кўпроқ муддатли таътил назарда тутилган ҳоллар мустасно. Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Қонунчилик палатаси депутати ҳар йилги меҳнат таътили, қоида тариқасида, Қонунчилик палатасининг сессиялари оралиғидаги даврда берилади.

(165-модда Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 10 майдаги ЎРҚ-536-сонли Қонунига асосан иккинчи ва учинчи қисмлар билан тўлдирилган — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 11.05.2019 й., 03/19/536/3114-сон)

166-модда. Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш вақтида бериладиган кафолатлар

Иш берувчи ва меҳнат жамоаси манфаатларига доир вазифаларни бажариш (малака ошириш, рационализаторлик таклифларини жорий этиш ишида қатнашиш, хизмат сафарида бўлиш, тиббий кўрикдан ўтиш ва бошқа ҳолларда) мақсадида ходимни ишдан озод этиш шартлари, шунингдек ана шу давр учун тўланадиган кафолатли тўловлар миқдори жамоа шартномаларида белгилаб қўйилади, лекин бу тўлов миқдори ўртача иш ҳақидан кам бўлмаслиги керак.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 169-моддаси.

Мажбурий тиббий кўрикдан ўтиши шарт бўлган ходимларга, уларнинг ишга яроқлилигини аниқлаш мақсадида стационар тиббий муассасаларда текширувдан ўтадиган даври учун, ушбу модданинг **биринчи қисмида** назарда тутилган кафолатлар берилади.

167-модда. Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда бериладиган кафолатлар

Ходим жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилганда (авариялар, табиий офатларнинг оқибатларини тугатиш, инсон ҳаётини сақлаб қолиш ва бошқа ҳолларда) ана шу даврда унинг иш жойи (лавозими) ва ўртача иш ҳақи сақланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш тартибининг 2-банди.

Тиббий текширувдан ўтадиган куни ва қуйиш учун қон топширадиган куни ходимларга соғлиқни сақлаш муассасаларига боришларига иш берувчи монеликсиз рухсат бериши шарт.

Донорлик қилувчи ходимларга ҳар сафар қуйиш учун қон топширган куннинг албатта эртасига дам олиш учун бир кун берилади. Ходимнинг хоҳишига кўра бу кун таътилга қўшиб берилади. Текширувдан ўтадиган ва қуйиш учун қон топширадиган куни ишдан озод этилган давр учун, шунингдек дам олиш кунлари ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Қон ва унинг таркибий қисмлари донорлиги тўғрисида»ги Қонунининг 20-моддаси.

168-модда. Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши, шунингдек жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши билан боғлиқ кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбалари ва бу тўловларни амалга ошириш тартиби

Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажариши (165-модда), шунингдек жамият манфаатларига доир ҳаракатлар қилиши (167-модда) билан боғлиқ кафолатли тўловларни пул билан таъминлаш манбалари ва бу тўловларни амалга ошириш тартиби Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган Ходимларнинг давлат ёки жамоат вазифаларини бажаришлари, шунингдек, уларнинг жамият манфаатларига доир ҳаракатларни амалга оширишлари билан боғлиқ кафолатли тўловларни бериш тартибининг 5 ва 6-бандлари.

169-модда. Ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш

Ходимга тегишли бўлган ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби барча ҳолларда (кафолатли тўловларни бериш, таътил вақти учун ҳақ тўлаш, вақтинча бошқа ишга ўтказилганда, зарарни қоплашда, мажбурий прогул қилинганда ва бошқа ҳолларда иш ҳақи тўлаш), пенсия тайинлаш учун ўртача иш ҳақини ҳисоблаб чиқаришни истисно этганда, Ўзбекистон Республикаси Ҳукумати томонидан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган Ўртача ойлик иш ҳақини ҳисоблаб чиқариш тартиби (6-илова).

170-модда. Иш билан боғлиқ харажатларнинг компенсацияси

Ходимнинг ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ қўшимча харажатлар (171, 172, 173-моддалар) қонун ҳужжатлари, жамоа шартномалари ва келишувлари, шунингдек меҳнат шартномаларида белгиланган шартлар ва тартибда иш берувчи томонидан қопланиши лозим.

171-модда. Хизмат сафари даврида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда харажатларни тўлаш

Хизмат сафарида ва кўчиб юриш билан боғлиқ ишларда қуйидагилар тўланиши лозим:

йўл кира харажатлари;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси ичкарасидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқноманинг (рўйхат рақами: 1268, 29.08.2003 й.) 9 ва 10-бандлари, Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташиқлотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташиқарисига хизмат сафарида юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги низомнинг (рўйхат рақам 2730, 19.11.2015 й.) 4-боби («Транспорт харажатлари»).

доимий турар жойидан бошқа жойда яшаш, шу жумладан уй-жой ижараси билан боғлиқ харажатлар;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси ичкарасидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқноманинг (рўйхат рақами: 1268, 29.08.2003 й.) 9, 11 ва 12-бандлари, Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташиқлотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташиқарисига хизмат сафарида юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги низомнинг (рўйхат рақам 2730, 19.11.2015 й.) 3-боби («Яшаш учун (турар жойни ижараси бўйича) харажатларни қоплашга маблағлар тўлаш»).

ходим томонидан иш берувчининг рухсати ёки розилиги билан қилинган бошқа харажатлар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси ичкарасидаги хизмат сафарлари тўғрисидаги йўриқнома (рўйхат рақами: 1268, 29.08.2003 й.) 9-бандининг иккинчи хатбошиси, 12-бандининг тўртинчи хатбошиси, Вазирликлар, идоралар, корхоналар ва ташиқлотлар ходимлари Ўзбекистон Республикаси ташиқарисига хизмат сафарида юборилганда хизмат сафари харажатлари учун маблағлар бериш тартиби тўғрисидаги низомнинг (рўйхат рақам 2730, 19.11.2015 й.) 5-боби («Вакиллик, кўзда тутилмаган ва харажатларнинг бошқа турларига маблағ ажратиш»).

172-модда. Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда харажатларни тўлаш

Бошқа жойдаги ишга кўчиб борганда қуйидагилар тўланиши лозим:
кўчиш ва мол-мулкни кўчириб бориш билан боғлиқ харажатлар;

янги жойда ўрнашиб олиш билан боғлиқ харажатлар;
ходим томонидан иш берувчи билан келишиб қилинган бошқа харажатлар.

173-модда. Ходимга тегишли мол-мулкдан фойдаланганлик учун харажатларни тўлаш

Иш берувчининг розилиги билан ва унинг манфаатлари йўлида ходим ўзига тегишли мол-мулкдан фойдаланганда транспорт воситаларининг амортизацияси ва улардан фойдаланганлик учун қилинган харажатлар, шунингдек асбобларнинг, техник воситаларнинг ёки ўзга мол-мулкнинг амортизацияси иш берувчи ҳисобидан тўланиши лозим. Ана шу харажатларни тўлашнинг миқдори ва тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, ходим билан иш берувчи ўртасидаги келишувга биноан белгилаб қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1999 йил 2 апрелдаги 154-сонли қарори билан тасдиқланган Ходимларнинг шахсий автомобилларидан хизмат мақсадлари учун (хизмат сафарларидан ташқари) фойдаланганлик учун компенсация тўлаш тартиби.

XI БОБ. МЕҲНАТ ИНТИЗОМИ

174-модда. Корхонада меҳнат тартиби

Корхонада меҳнат тартиби иш берувчи қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб тасдиқлайдиган ички меҳнат тартиби қоидалари билан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат № 746, 14.06.1999 й.), Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 34-банди.

175-модда. Интизом тўғрисидаги устав ва низомлар

Халқ хўжалигининг баъзи тармоқларида ходимларнинг айрим тоифалари учун интизом тўғрисидаги устав ва низомлар амал қилади.



LexUZ шарҳи

Хусусан, қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Темир йўл транспорти тўғрисида»ги Қонунининг 18-моддаси.

176-модда. Ходимнинг бурчлари

Ходим ўз меҳнат вазифаларини ҳалол, виждонан бажариши, меҳнат интизомига риоя қилиши, иш берувчининг қонуний фармойишларини ўз вақтида ва аниқ бажариши, технология интизомига, меҳнат муҳофазаси, техника хавфсизлиги ва ишлаб чиқариш санитарияси талабларига риоя қилиши, иш берувчининг мол-мулкни авайлаб асраши шарт.

Ходимнинг меҳнат вазифалари ички тартиб қоидаларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда, корхонада қабул қилинадиган локал ҳужжатларда (жамоа шартномаларида, йўриқномалар ва ҳоказоларда), меҳнат шартномасида аниқ белгилаб қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 1.5-банди.

177-модда. Иш берувчининг бурчлари

Иш берувчи ходимлар меҳнاتини ташкил қилиши, қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шароитларини яратиб бериши, меҳнат ва ишлаб чиқариш интизомини таъминлаши, меҳнат муҳофазаси қоидаларига риоя этиши, ходимларнинг эҳтиёж ва талабларига эътибор билан қараши, уларнинг меҳнат ва турмуш шароитларини яхшилаб бориши, ушбу Кодексга мувофиқ жамоа шартномаларини тузиши шарт.

Иш берувчи ходимдан унинг меҳнат вазифалари доирасига кирмайдиган ишларни бажаришни, қонунга ҳилоф ёки ходим ва бошқа шахсларнинг ҳаёти ва соғлиғи учун хавф туғдирувчи, уларнинг шаъни ва кадр-қимматини камситувчи ҳаракатлар қилишни талаб этишга ҳақли эмас.

178-модда. Ходимларни уларга юклатилган меҳнат вазифалари билан таништириш

Ҳар бир ходим ўзига юклатиладиган меҳнат вазифалари доираси билан олдиндан таништирилиши лозим.

179-модда. Меҳнат интизомини таъминлаш

Меҳнат интизоми ҳалол меҳнат учун рағбатлантириш ва мукофотлаш усуллари билан нормал тарзда ишлашга зарур ташкилий ва иқтисодий шароитларни яратиб бериш, ноинсоф ходимларга нисбатан жазо чораларини қўлланиш орқали таъминланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 180 ва 181-моддалари, Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3-боби («Меҳнат интизомини таъминлаш ва жавобгарлик»).

180-модда. Меҳнат учун рағбатлантириш

Ишдаги ютуқлар учун ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилиши мумкин. Рағбатлантириш турлари, уларни қўлланиш тартиби, афзаллик ва имтиёзлар бериш жамоа шартномалари, ички меҳнат тартиби қоидалари ва бошқа локал ҳужжатларда, жамоа келишувларида, интизом тўғрисидаги устав ва низомларда белгилаб қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартиби намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3.2 ва 3.3-бандлари.

Ходимлар меҳнат соҳасида давлат ва жамият олдидаги алоҳида хизматлари учун давлат мукофотларига тақдим этилиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Давлат мукофотлари тўғрисида»ги Қонунининг 6-моддаси.

Иш ҳақи, мукофотлар, қўшимча тўловлар, устамалар ва меҳнат ҳақи тизимида назарда тутилган бошқа тўловлар рағбатлантириш турларига кирмайди.

Интизомий жазо амал қилиб турган муддат мобайнида (183-модда) ходимга нисбатан рағбатлантириш чоралари қўлланилмайди.

181-модда. Интизомий жазолар

Ходимга меҳнат интизомини бузганлиги учун иш берувчи қуйидаги интизомий жазо чораларини қўллашга ҳақли:

1) ҳайфсан;

Олдинги таҳрирга қаранг.

2) ўртача ойлик иш ҳақининг ўттиз фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 169-моддаси.

Ички меҳнат тартиби қоидаларида ходимга ўртача ойлик иш ҳақининг эллик фоизидан ортиқ бўлмаган миқдорда жарима солиш ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин. Ходимнинг иш ҳақидан жарима ушлаб қолиш ушбу Кодекснинг 164-моддаси талабларига риоя қилинган ҳолда иш берувчи томонидан амалга оширилади;

(181-модданинг биринчи қисми 2-банди Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 20 августдаги 832-I-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 9-сон, 229-модда)

3) меҳнат шартномасини бекор қилиш (100-модда иккинчи қисмининг 3 ва 4-бандлари).

Ушбу моддада назарда тутилмаган интизомий жазо чораларини қўлланиш тақиқланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартиби намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3.4 ва 3.10-бандлари.

182-модда. Интизомий жазоларни қўлланиш тартиби

Интизомий жазолар ишга қабул қилиш ҳуқуқи берилган шахслар (органлар) томонидан қўлланилади (82-модда).

Интизомий жазо қўлланилишидан аввал ходимдан ёзма равишда тушунтириш хати талаб қилиниши лозим. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бош тортиши унинг илгари содир қилган ножўя хатти-ҳаракати учун жазо қўллашга тўсиқ бўла олмайди.

Интизомий жазони қўлланишда содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг қай даражада оғир эканлиги, шу хатти-ҳаракат содир этилган вазият, ходимнинг олдинги иши ва хулқ-атвори ҳисобга олинади.

Ҳар бир ножўя хатти-ҳаракат учун фақат битта интизомий жазо қўлланиши мумкин.

Интизомий жазо бевосита ножўя хатти-ҳаракат аниқлангандан кейин, аммо бу хатти-ҳаракат аниқлангандан бошлаб, ходимнинг касал ёки таътилда бўлган вақтини ҳисобга олмасдан, узоғи билан бир ой ичида қўлланилади.

Ножўя хатти-ҳаракат содир этилган кундан бошлаб олти ой ўтганидан, молия-хўжалик фаолиятини тафтиш этиш ёки текшириш натижасида аниқланганда эса, — содир этилган кундан бошлаб икки йил ўтганидан кейин жазони қўллаб бўлмайди. Жиноий иш бўйича иш юритилган давр бу муддатга кирмайди.

Интизомий жазо берилгани тўғрисидаги буйруқ (фармойиш) ёки қарор ходимга маълум қилиниб, тилхат олинади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 22, 29 — 40-бандлари, Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, таъкилот ички меҳнат тартиби намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3.5 ва 3.6-бандлари.

183-модда. Интизомий жазонинг амал қилиш муддати

Интизомий жазонинг амал қилиш муддати жазо қўлланилган кундан бошлаб бир йилдан ошиб кетиши мумкин эмас. Агар ходим шу муддат ичида яна интизомий жазога тортилмаса, у интизомий жазо олмаган деб ҳисобланади.

Интизомий жазони қўллаган иш берувчи ўз ташаббуси билан, ходимнинг илтимосига биноан, меҳнат жамоаси ёки ходимнинг бевосита раҳбари илтимосномасига кўра жазони бир йил ўтмасдан олдин ҳам олиб ташлашга ҳақли.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартиби» намунавий қоидаларининг (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3.7-банди.

184-модда. Интизомий жазо устидан шикоят қилиш

Интизомий жазо устидан якка меҳнат низоларини кўриш учун белгиланган тартибда шикоят қилиниши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг XV боби («Меҳнат низолари»).

Меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган содир этилган ножўя хатти-ҳаракат қандай вазиятда юз берганлигини, ходимнинг олдинги хулқ-атворини, меҳнатга бўлган муносабатини, интизомий жазонинг содир этилган ножўя хатти-ҳаракатнинг оғирлик даражасига қанчалик мос келишини, иш берувчининг интизомий жазо бериш тартибига риоя қилганлигини ҳисобга олиб, ходимга нисбатан қўлланилган интизомий жазони ғайриқонуний деб топиш ва уни бекор қилиш тўғрисида қарор чиқаришга ҳақли.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3.8-банди, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 30-банди.

ХII БОБ. МЕҲНАТ ШАРТНОМАСИ ТАРАФЛАРИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

1-§. УМУМИЙ ҚОИДАЛАР

185-модда. Меҳнат шартномасининг бир тарафи бошқа тарафга етказган зарарни қоплаш мажбурияти

Меҳнат шартномасининг бир тарафи (иш берувчи ёки ходим) меҳнат соҳасидаги вазифаларни бажариши муносабати билан бошқа тарафга етказган зарарини ушбу Кодекс ва меҳнат тўғрисидаги бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қоидаларга мувофиқ қоплайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекс XII бобининг 2-параграфи («Ходимга етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги») ва 3-параграфи («Иш берувчига етказилган зарар учун ходимнинг моддий жавобгарлиги»).

Меҳнат шартномаси ёки унга қўшимча равишда тузилган ёзма шаклдаги келишувда, шунингдек жамоа шартномасида меҳнат шартномаси тарафларининг моддий жавобгарлиги аниқлаштириб қўйилиши мумкин. Бунда шартнома бўйича иш берувчининг ходим олдидаги жавобгарлиги ушбу Кодексда назарда тутилганидан кам, ходимнинг иш берувчи олдидаги жавобгарлиги эса назарда тутилганидан кўп бўлмаслиги керак.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 187 ва 198-моддалари.

Зарар етказилганидан кейин меҳнатга оид муносабатларнинг бекор қилинганлиги меҳнат шартномаси тарафларини моддий жавобгарликдан озод қилишга сабаб бўлмайди.

186-модда. Моддий жавобгарликнинг юзага келиши шартлари

Меҳнат шартномасининг бир тарафи ўзининг ғайриҳуқуқий айбли ҳуқ-атвори (ҳаракати ёки ҳаракатсизлиги) натижасида бошқа тарафга етказган зарари учун, башарти ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, моддий жавобгар бўлади.

Тарафларнинг ҳар бири ўзига етказилган моддий зарарнинг миқдорини исботлаб бериши шарт.

2-§. ХОДИМГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ИШ БЕРУВЧИНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

187-модда. Ходимга тўланиши лозим бўлган зарар

Ўз меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ёки меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида ходимга, боқувчиси иш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, — унинг оила аъзоларига (192-модданинг **биринчи қисми**) етказилган ҳар қандай зарарни (шу жумладан, маънавий зарарни) иш берувчи, башарти ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, тўлиқ ҳажмда тўлайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекс 189-моддасининг учинчи ва тўртинчи қисмлари.

Маънавий зарар (жисмоний ёки руҳий азоблар) пул шаклида ёки бошқа моддий шаклда ҳамда иш берувчи ва ходим ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда, ходим меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда вафот этган тақдирда эса, — иш берувчи ва вафот этган ходимнинг оила аъзолари ўртасидаги келишувга мувофиқ равишда белгиланган миқдорда қопланади. Маънавий зарарни қоплаш юзасидан низо келиб чиққан тақдирда, бу масала судда кўриб чиқилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекс 112-моддаси иккинчи қисмининг тўртинчи хатбоиши, Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1021 ва 1022-моддалари, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги ва 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли «Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарорлари.

188-модда. Иш берувчининг ходимга меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилганлиги натижасида етказилган зарарни тўлаш мажбурияти

Ходим меҳнат қилиш имкониятидан ғайриқонуний равишда маҳрум этилган барча ҳолларда ололмай қолган иш ҳақини иш берувчи унга тўлаши шарт. Бундай мажбурият, агар иш ҳақи ишга қабул қилиш ғайриқонуний равишда рад этилганлиги, меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги ёки ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилганлиги ва меҳнат низоларини кўрувчи органнинг бундай ишлар юзасидан чиқарилган қарори ўз вақтида бажарилмаганлиги, меҳнат дафтарчасини бериш кечиктирилганлиги, ҳар қандай йўллар билан ходимнинг шаънига доғ туширувчи маълумотлар тарқатилганлиги натижасида, башарти бу маълумотлар ҳақиқатга тўғри келмаса, шунингдек бошқа ҳолларда олинмай қолган бўлса, келиб чиқади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 51-банди.

189-модда. Иш берувчининг ходим соғлиғига етказилган зарарни тўлаш мажбурияти

Ходимнинг соғлиғига меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллигига чалиниши ёки у ўз меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли етказилган зарарни иш берувчи тўлиқ ҳажмда тўлаши шарт.

Ходимнинг иш берувчининг ҳудудида ҳам, унинг ташқарисида ҳам меҳнатда майиб бўлиши, шунингдек иш берувчи томонидан ажратилган транспортда иш жойига келаётган ёки ишдан қайтаётган вақтда шикастланиши натижасида етказилган зарар учун иш берувчи моддий жавобгар бўлади.

Меҳнатда майиб бўлиш оқибатида ёки ўз меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда соғлиғининг бошқача тарзда шикастланиши сабабли ходимга етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар унинг айби билан келиб чиқмаганлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.

Ўз меҳнат вазифаларини бажараётган вақтида юқори хавф манбаи натижасида ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни иш берувчи, башарти зарар уни бартараф қилиш мумкин бўлмаган кучлар туфайли ёки жабрланувчи қасддан қилганлиги оқибатида келиб чиққанлигини исботлаб беролмаса, тўлаши шарт.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари»нинг 1 — 10-бандлари.

190-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етганлиги муносабати билан тўланиши лозим бўлган зарар миқдори

Тўланиши лозим бўлган зарар жабрланувчининг меҳнатда майиб бўлишига қадар олган ўртача ойлик иш ҳақига нисбатан фоиз ҳисобида, унинг касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражасига мувофиқ белгиланадиган ҳар ойлик тўловдан, соғлиғига шикаст етиши билан боғлиқ қўшимча харажатларнинг компенсациясидан, шунингдек белгиланган ҳолларда эса, — бир йўла бериладиган нафақа тўлашдан иборатдир.

Касбга оид меҳнат қобилиятини йўқотганлик даражаси ва жабрланувчининг қўшимча ёрдам турларига муҳтожлиги тиббий-меҳнат экспертиза комиссияси (ТМЭК) томонидан аниқланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 1 июлдаги 195-сонли қарори билан тасдиқланган Меҳнатда майиб бўлган ёки касб касаллигига чалинган шахсларнинг касбий меҳнат лаёқати йўқотилиши даражасини аниқлаш тартиби тўғрисидаги низом.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Зарар ўрнини қоплаш учун тўловларни тайинлашда жабрланувчи олаётган иш ҳақи, стипендия, пенсия ва бошқа даромадлар ҳисобга олинмайди. Бунда меҳнатда майиб бўлган жабрланувчилар — ногиронларга зарарни қоплаш учун тўланадиган сумма қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг 17,6 фоизидан оз бўлиши мумкин эмас.

(190-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 3 декабрдаги ЎРҚ-586-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.12.2019 й., 03/19/586/4106-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1007-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларининг II боби («Соғлиғига шикаст етказилганлиги билан боғлиқ ҳолда зарарнинг

жабрланувчига тўланадиган миқдори») ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарорининг 10-банди.

191-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганда меҳнат шартномаси тарафларининг аралаш жавобгарлиги

Агар жабрланувчининг қўпол эҳтиётсизлиги зарарнинг келиб чиқиши ёки кўпайишига сабаб бўлса, тўланиши лозим бўлган зарар миқдори жабрланувчининг айби даражасига қараб, мувофиқ равишда камайтирилади.

Жабрланувчи томонидан қўпол эҳтиётсизлик қилинган ва иш берувчининг айби бўлмаган ҳолларда, унинг айбидан қатъи назар жавобгарлик келиб чиқадиган бўлса (189-модданинг **тўртинчи қисми**), тўланадиган зарар миқдори ҳам шунга мувофиқ равишда камайтирилади. Бундай вақтда зарарни тўлашни рад этишга йўл қўйилмайди.

Аралаш жавобгарлик тўланиши лозим бўлган зарарнинг қўшимча турларига, бир йўла бериладиган нафақага, шунингдек боқувчининг вафоти муносабати билан зарарни тўлаш ҳолларига татбиқ этилмайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатлигининг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари»нинг 5-банди ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарорининг 15-банди.

192-модда. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан зарарни иш берувчи томонидан тўлаш мажбурияти

Ходим меҳнатда майиб бўлиши, касб касаллиги ёки меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда соғлиғига бошқача тарзда шикаст етиши сабабли вафот этган ҳолларда, иш берувчи марҳумнинг қарамоғида бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга, шунингдек ўн олти ёшга тўлмаган ёки у вафот этган кунга қадар ундан таъминот олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга, марҳумнинг вафотидан кейин туғилган фарзандига, шунингдек ота-онасидан бирига, умр йўлдошига ёки оиланинг бошқа аъзосига, агар у ишламасдан марҳумнинг уч ёшга етмаган болалари (укалари, сингиллари) ёки невараларининг парвариши билан банд бўлса, зарарни тўлаши шарт.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарорининг 8-банди.

Қарамоқда бўлиш фаразан олинадиган ва бунинг учун далил талаб этилмайди.

Қуйидагилар меҳнатга қобилиятсиз деб ҳисобланади:

ўн олти ёшдан катта шахслар, агар улар шу ёшга тўлгунга қадар ногирон бўлиб қолган бўлсалар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар ва эллик беш ёшга тўлган аёллар;

белгиланган тартибда ногирон деб топилган шахслар.

Оила аъзосининг меҳнатга қобилиятсизлиги бошланган вақт (боқувчининг вафотига қадар ёки ундан кейин) унинг зарарни ундиришга бўлган ҳуқуқига таъсир этмайди.

Ўн олти ёшдаги ва ундан катта ўқувчилар, ўқув юртларининг кундузги бўлимларида ўқишни тугатгунларигача, лекин ўн саккиз ёшга қадар бўлган даврда, зарарни ундириш ҳуқуқига эгадирлар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1009-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари»нинг IV боби («Боқувчининг вафоти сабабли зарарни тўлаш»).

193-модда. Боқувчининг вафот этганлиги муносабати билан тўланадиган зарар миқдори

Вафот этган боқувчининг қарамоғида бўлган ва унинг вафоти муносабати билан зарарни ундиришга ҳақли бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахсларга тўланадиган зарар миқдори марҳумнинг ўртача ойлик иш ҳақи миқдорида, унинг ўзига ва унинг қарамоғида бўлган, лекин зарарни ундиришга ҳақли бўлмаган меҳнатга қобилиятсиз шахсларнинг улушини чегириб ташлаган ҳолда белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 169-моддаси.

Зарар тўловини олишга ҳақли бўлган шахсларнинг ҳар бирига тегишли бўлган зарар миқдорини аниқлаш учун боқувчи иш ҳақининг мазкур шахсларнинг ҳаммасига тўғри келадиган қисми улар сонига тақсимланади.

Вафот этган шахснинг қарамоғида бўлмаган, аммо зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган меҳнатга қобилиятсиз шахслар учун зарар тўлови миқдори қуйидаги тартибда белгиланади:

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари суд томонидан тайинланган сумма миқдорида белгиланади;

агар таъминот маблағи суд тартибида ундирилмаган бўлса, у ҳолда зарар тўловлари уларнинг моддий аҳволи ҳамда вафот этган шахснинг ҳаётлик вақтида уларга ёрдам кўрсатиш имкониятини ҳисобга олиб белгиланади.

Агар вафот этган шахснинг қарамоғида бўлган шахслар ҳам, унинг қарамоғида бўлмаган шахслар ҳам айни бир вақтда зарар тўловини олишга ҳақли бўлсалар, бундай ҳолда зарар тўловлари миқдори аввало марҳумнинг қарамоғида бўлмаган шахслар учун белгиланади. Улар учун белгиланган зарар тўлови суммаси боқувчининг иш ҳақидан чегириб ташланади, сўнгра иш ҳақининг қолган миқдоридан келиб чиқиб ушбу модданинг **биринчи** ва **иккинчи қисмларида** назарда тутилган тартибда марҳумнинг қарамоғида бўлган шахслар учун қопланадиган зарар миқдори белгиланади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Боқувчисини йўқотганлиги муносабати билан зарар тўловини олиш ҳуқуқига эга бўлган шахсларга тайинланган боқувчисини йўқотганлик пенсияси, худди шунингдек бошқа пенсия, иш ҳақи, стипендия ва бошқа даромадлар қопланадиган зарар тўлови ҳисобига киритилмайди. Бунда қарамоқдаги ҳар бир шахсга тегишли бўлган зарарни қоплаш суммаси қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг 17,6 фоизидан оз бўлиши мумкин эмас.

(193-модданинг бешинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 3 декабрдаги ЎРҚ-586-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.12.2019 й., 03/19/586/4106-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 1010 ва 1011-моддалари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари»нинг 27 ва 28-бандлари ҳамда Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини

бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарорининг 11-банди.

194-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори

Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жамоа шартномасида, агар бундай шартнома тузилмаган бўлса, — иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Бунда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори жабрланувчининг йиллик иш ҳақидан, ходимнинг вафоти муносабати билан бир йўла бериладиган нафақанинг миқдори эса, марҳумнинг олти йиллик ўртача иш ҳақидан кам бўлиши мумкин эмас.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларининг 29 ва 30-бандлари ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2003 йил 19 декабрдаги 18-сонли «Меҳнат вазифаларини бажариши муносабати билан ходимнинг ҳаёти ва соғлиғига етказилган зарарни қоплашга оид низолар бўйича суд амалиёти ҳақида»ги қарорининг 12-банди.

195-модда. Ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан зарарни тўлаш тартиби ва муддатлари

Меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилганлиги ёки унинг вафоти муносабати билан иш берувчи томонидан зарарни тўлаш тартиби ва муддатлари Ўзбекистон Республикаси Хукумати томонидан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариши билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари»нинг VII боби («Зарарни қоплаш суммасини тўлаш тартиби ва муддатлари»).

196-модда. Ходимнинг мол-мулкига етказилган зарар учун иш берувчининг моддий жавобгарлиги

Меҳнат шартномасида белгиланган вазифаларини лозим даражада бажармаганлиги натижасида ходимнинг шахсий буюмлари ёки бошқа мол-мулкига зарар етказган иш берувчи бу зарарни натура ҳолида қопламоғи лозим. Зарарни натура ҳолида қоплашнинг иложи бўлмаган тақдирда ёки ходимнинг розилиги билан мол-мулкнинг қиймати шу жойда амалда бўлган баҳо бўйича тўла ҳажмда қопланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик кодексининг 985-моддаси.

197-модда. Ходимга етказилган зарарни ундиришга доир ишларни кўриш тартиби

Зарарни ундириш ҳақидаги аризани иш берувчига жабрланувчи ходим, ходим вафот этган тақдирда эса, — зарар тўловини олишга ҳақли бўлган манфаатдор шахслар беради.

Иш берувчи аризани кўриб чиқиши ва ариза тушган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида тегишли қарор қабул қилиши шарт.

Иш берувчининг ходимга зарарни тўлаш ҳақидаги буйруғининг нусхаси ёки рад этиш ҳақидаги далил-асосли ёзма жавоби у қабул қилинган кундан бошлаб уч кунлик муддат ичида ходим ёки манфаатдор шахсларга топширилади.

Ходим ёки манфаатдор шахслар иш берувчининг қарорига рози бўлмаган ёки белгиланган муддатда жавоб олмаган тақдирда, улар мазкур низони ҳал қилиб бериш учун судга мурожаат қилишлари мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жараҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидаларининг V боби («Зарарни тўлаш тўғрисидаги аризани кўриб чиқиш тартиби»).

3-§. ИШ БЕРУВЧИГА ЕТКАЗИЛГАН ЗАРАР УЧУН ХОДИМНИНГ МОДДИЙ ЖАВОБГАРЛИГИ

198-модда. Иш берувчига тўланиши лозим бўлган зарар

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарарни тўлаши шарт.

Бевосита етказилган ҳақиқий зарар деганда иш берувчининг мавжуд мол-мулки (шу жумладан иш берувчи учинчи шахслардан ижарага олган мол-мулк) амалда камайганлиги ёки ёмон ҳолатга келганлиги, шунингдек иш берувчининг ортиқча тўловлар қилиш зарурати тушунилади.

Ходим иш берувчига бевосита етказилган ҳақиқий зарар учун ҳам, иш берувчи бошқа шахсларга етказилган зарарни тўлаши натижасида келиб чиққан зарар учун ҳам моддий жавобгар бўлади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 3.9-банди.

199-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлигини истисно этувчи ҳолатлар

Агар зарар, уни бартараф этиш мумкин бўлмаган кучлар, нормал хўжалик таваккалчилиги оқибатида, охириги зарурат ёки зарурий мудофаа натижасида келиб чиққан бўлса, ходимнинг моддий жавобгарлиги истисно этилади.

200-модда. Иш берувчининг ходимдан зарарни ундиришдан воз кечиш ҳуқуқи

Иш берувчи зарар етказилган чоғдаги аниқ ҳолатларни ҳисобга олиб, айбдор ходимдан зарарни ундиришдан қисман ёки тўлиқ воз кечишга ҳақли. Давлат мулки шаклидаги корхоналарда ана шундай қарор, агар у жамоа шартномасида назарда тутилган бўлса, қабул қилиниши мумкин. Бундай ҳолда етказилган зарар корхона фойдаси ҳисобидан қопланади.

201-модда. Ходимнинг моддий жавобгарлиги чегараси

Агар ушбу Кодексда бошқача ҳолат назарда тутилмаган бўлса, ходим етказилган зарар учун ўзининг ўртача ойлик иш ҳақи миқдори доирасида моддий жавобгар бўлади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 169 ва 202-моддалари.

Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилиш ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахслар ушбу Кодекснинг 274-моддасида белгиланган миқдорда моддий жавобгар бўладилар.

202-модда. Ходимнинг тўлиқ моддий жавобгарлиги ҳоллари

Етказилган зарар учун қуйидаги ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик юклатилади:

1) махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун (203-модда);

2) бир галлик ҳужжат асосида олинган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлик учун;

3) қасддан зарар етказилганда;

4) алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида зарар етказилганда;

5) ходимнинг суд ҳукми билан аниқланган жиноий ҳаракатлари натижасида зарар етказилганда;

6) тижорат сирлари ошкор этилганда;

7) қонунларда, шунингдек Ўзбекистон Республикаси Ҳукуматининг қарорларида назарда тутилган ҳолларда.

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар фақат қасддан етказилган зарар учун, алкоғолли ичимликдан, гиёҳвандлик ёки токсик модда таъсиридан мастлик ҳолатида ёки жиноят содир этиш натижасида етказилган зарар учун тўлиқ моддий жавобгар бўладилар.

203-модда. Ходимнинг махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлиги

Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилаётган ходим махсус ёзма шартнома асосида унга ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгар бўлади. Пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида тузилган шартнома ҳақиқий эмас деб ҳисобланади.

Бевосита пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилувчи ўн саккиз ёшга тўлган ходим билан ишга қабул қилиш пайтида ҳам, кейинчалик ҳам меҳнат шартномасига қўшимча тарзда тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида махсус ёзма шартнома тузилиши мумкин.

Тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузиладиган ходимларнинг тоифалари рўйхати жамоа шартномасида белгилаб қўйилади, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи билан касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади. Бевосита пул ёки товар бойликлари билан муомала қилувчи ходимлар томонидан ишлар биргаликда бажариладиган, жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги жорий этилиши мумкин бўлган бўлинмаларнинг рўйхати ҳам худди шундай тартибда белгиланади.

Агар ходим талабгор бўлаётган иш (лавозим) тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида шартнома тузишни талаб қилса, ходим эса бундай шартнома тузишга рози бўлмаса, иш берувчи уни ишга қабул қилишни рад этишга ҳақлидир.

Якка тартибдаги тўлиқ ёки жамоанинг (бригаданинг) тўлиқ моддий жавобгарлиги тўғрисидаги шартномада меҳнат шартномаси тарафларининг ходимга, жамоага (бригадага) ишониб топширилган қимматликларнинг сақланишини таъминлаш бўйича вазифалари аниқ кўрсатилади ҳамда уларнинг қўшимча ҳуқуқлари, мажбуриятлари ва жавобгарлиги белгилаб қўйилади.

Якка тартибдаги тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақидаги шартномага биноан қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун шахсан жавобгар бўладиган аниқ бир ходимга топширилади. Бундай шартнома тузган ходим жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши керак.

Жамоа (бригада) моддий жавобгарлиги ҳақидаги шартномага мувофиқ қимматликлар уларнинг сақланишини таъминламаганлиги учун тўлиқ моддий жавобгарлик юклатиладиган, олдиндан белгиланган шахслар гуруҳига (бригадага) топширилади. Бригаданинг айрим аъзоси жавобгарликдан озод бўлиш учун ўзининг айби йўқлигини исботлаб бериши лозим.

Зарар ихтиёрий равишда тўланганда (206-модда) бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси бригаданинг барча аъзолари билан иш берувчи ўртасидаги келишувга асосан белгиланади. Зарар суд тартибида ундирилганда бригада ҳар бир аъзосининг айби даражаси суд томонидан аниқланади.

Қимматликларга оид хизмат (сақлаш, сотиш, ташиш, қайта ишлаш) билан шуғулланувчи корхоналарда иш берувчи билан қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан таҳлика (таваккалчилик) жамғармаси тузилиши мумкин, камомадларни шу жамғарма ҳисобидан қоплашга йўл қўйилади.

Ходим билан тўлиқ моддий жавобгарлик ҳақида ёзма шартнома тузилмаган, шунингдек бундай шартнома пул ёки товар қимматликлари билан муомала қилиш хизмат вазифасига кирмайдиган ходим билан, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахс билан ёки ушбу модданинг **учинчи қисмида** кўрсатилган ходимлар тоифаси рўйхатига кирмайдиган шахс билан тузилган ҳолларда иш берувчига етказилган зарар учун ходимга чекланган моддий жавобгарлик юклатилиши мумкин. Бундай ҳолларда ходимга тўлиқ моддий жавобгарлик, ушбу Кодекснинг 202-моддаси биринчи қисмининг **2 — 7-бандларида** назарда тутилган асослар мавжуд бўлсагина юклатилиши мумкин.

204-модда. Иш берувчининг зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мажбурияти

Иш берувчи зарарни муайян ходимлардан ундириш тўғрисида қарор қабул қилишдан олдин етказилган зарар миқдорини белгилаш ва унинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш мақсадида текшириш ўтказиши шарт. Бундай текшириш ўтказилиши учун иш берувчи тегишли мутахассислар иштирокида комиссия тузишга ҳақли.

Зарарнинг келиб чиқиш сабабини аниқлаш учун ходимдан тушунтириш хати талаб қилиниши шарт. Ходимнинг тушунтириш хати беришдан бўйин товлаши иш берувчи уни етказилган зарар учун моддий жавобгарликка тортишига моне бўла олмайди. Ходим барча текшириш материаллари билан танишиш ҳукукига эга.

205-модда. Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарар миқдорини белгилаш

Иш берувчига етказилган зарар миқдори ҳақиқий йўқотишлар бўйича бухгалтерия ҳисоби маълумотлари асосида белгиланади.

Иш берувчининг асосий фондларга (воситаларга) тааллуқли мол-мулкига етказилган зарар миқдори моддий қимматликларнинг баланс қийматидан (таннархидан) эскириш қийматини белгиланган нормалар бўйича чегириб ташлаган ҳолда ҳисоблаб чиқарилади.

Иш берувчининг асосий воситаларга тааллуқли мол-мулки талон-торож қилинган, камомад бўлган, қасддан йўқ қилинган ёки қасддан бузилган тақдирда, шунингдек бошқа ҳолларда зарар миқдори ваколатли орган томонидан иш кўрилган куни шу жойда амалда бўлган бозор нархлари бўйича ҳисобланади.

Мол-мулкнинг ва бошқа қимматликларнинг айрим турларини талон-торож қилиш, камомад ёки йўқ қилиш билан иш берувчига етказилган зарарнинг ҳақиқий миқдори унинг номинал миқдоридан ошиб кетган ҳолларда бундай зарар миқдорини аниқлашнинг, шу жумладан қарралаш йўли билан ҳисоблаб чиқишнинг алоҳида тартиби қонун ҳужжатларида белгилаб қўйилиши мумкин.

206-модда. Ходим томонидан зарарни ихтиёрий равишда тўлаш

Иш берувчига зарар етказишда айбдор бўлган ходим уни ихтиёрий равишда қисман ёки тўлиқ тўлашга ҳақли.

Зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ушбу Кодекста назарда тутилган доирада амалга оширилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 201-моддаси.

Ходим ва иш берувчининг келишувига биноан зарарни тўлаш муддати кечиктириб қопланишига йўл қўйилади. Бундай ҳолда ходим иш берувчига тўлов муддатларини аниқ кўрсатиб зарарни қоплаш ҳақида ёзма мажбурият беради. Агар зарарни ихтиёрий равишда тўлаш ҳақида ёзма мажбурият берган ходим меҳнатга оид муносабатларни бекор қилса ва зарарни тўлашдан бўйин товласа, қарзнинг узилмай қолган қисми нотариал идораларнинг ижро ҳужжатлари асосида ундирилади.

Иш берувчининг розилиги билан ходим етказилган зарарни қоплаш учун унга баҳоси тенг мол-мулк бериши ёки бузилган мол-мулкни тузатиб бериши мумкин.

207-модда. Зарарни ундириш тартиби

Ўртача ойлик иш ҳақидан ортиқ бўлмаган миқдорда етказилган зарар суммаси айбдор ходимдан иш берувчининг фармойишига мувофиқ ундирилади. Фармойиш зарар етказилганлиги аниқланган кундан бошлаб бир ой ичида чиқарилиши мумкин.

Етказилган зарарнинг ходимдан ундирилиши лозим бўлган суммаси унинг ўртача ойлик иш ҳақидан ошиб кетса ёки зарар аниқланган кундан кейин бир ойлик муддат ўтган бўлса, зарар суд тартибида ундирилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишлари юритиши»).

208-модда. Корхонага унинг раҳбари томонидан етказилган зарарнинг тўланиши

Корхона мулкдори ёки у ваколат берган орган билан тузилган меҳнат шартномаси бўйича ишлаётган корхона раҳбари томонидан корхонага етказилган зарар ушбу Кодексда белгиланган қоидаларга риоя этилган ҳолда тўланади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Корхона раҳбаридан етказилган зарарни ундириб олиш суд тартибида амалга оширилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишлари юритиши»).

(208-модданинг иккинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 1 майдаги 621-I-сон Қонуни таҳририда— Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 5-6-сон, 102-модда)

209-модда. Зарарни ундириш ҳақидаги қарор устидан шикоят қилиш ҳуқуқи

Иш берувчининг мол-мулкига етказилган зарарни ундириш ҳақидаги қарор устидан судга шикоят қилиниши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий суд ишларини юритиш тўғрисидаги кодекси II бўлимининг 23-боби («Маъмурий органларнинг ва фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, улар мансабдор шахсларининг қарорлари, ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан шикоят қилиш тўғрисидаги ишларни юритиш»).

210-модда. Ходимдан ундириладиган зарар миқдорининг суд томонидан камайтирилиши

Суд айбнинг даражаси ва шаклини, аниқ ҳолатларни ва ходимнинг моддий аҳволини ҳисобга олиб ундириладиган зарар миқдорини камайтириши мумкин.

Суд ундириладиган зарар миқдорини камайтириш ҳақидаги келишув битимини тасдиқлашга ҳақлидир.

Ходимдан ундириладиган зарарнинг миқдорини, агар зарар ғаразли мақсадлар билан содир қилинган жиноят натижасида етказилган бўлса, камайтиришга йўл қўйилмайди.

ХПБ БОБ. МЕХНАТНИ МУХОФАЗА ҚИЛИШ

211-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари

Барча корхоналарда хавфсизлик ва гигиена талабларига жавоб берадиган меҳнат шароитлари яратилган бўлиши керак. Бундай шароитларни яратиш бериш иш берувчининг мажбуриятига киради.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2014 йил 15 сентябрдаги 263-сонли Ходимлар меҳнатини муҳофаза қилиш чора-тадбирларини янада такомиллаштириш тўғрисида»ги қарори, Меҳнат муҳофазаси бўйича ишларни ташкил этиш тўғрисидаги намунавий низом (рўйхат рақами: 273, 14.08.1996 й.).

Меҳнатни муҳофаза қилиш талаблари ушбу Кодекс, меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатлар, шунингдек техник стандартлар билан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2000 йил 12 июлдаги 267-сонли «Меҳнатни муҳофаза қилишга доир меъёрий ҳужжатларни қайта кўриб чиқиш ва ишлаб чиқиш тўғрисида»ги ва 2010 йил 20 июлдаги 153-сонли «Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича норматив-ҳуқуқий базани янада такомиллаштириш тўғрисида»ги қарорлари.

Иш берувчи меҳнатни муҳофаза қилиш талабларини бузганлик учун жавобгар бўлади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49-моддаси.

212-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш нормалари, қоида ва йўриқномаларига риоя этиш мажбурияти

Ходим меҳнатни муҳофаза қилиш нормаларига, қоида ва йўриқномаларига, шунингдек маъмуриятнинг ишни бехатар олиб бориш ҳақидаги фармойишларига риоя қилиши, олинган шахсий ҳимоя воситаларидан фойдаланиши, инсонлар ҳаёти ва соғлиғига бевосита хавф соладиган ҳар қандай ҳолат ҳақида, шунингдек иш жараёнида ёки у билан боғлиқ ҳолда содир бўлган ҳар қандай бахтсиз ҳодиса ҳақида ўзининг бевосита раҳбарини (бригадир, устаси, участка бошлиғи ва бошқаларни) дарҳол хабардор қилиши шарт.

213-модда. Ходимнинг меҳнатни муҳофаза қилиш ҳақида маълумот олиш ҳуқуқи

Иш берувчи меҳнат шартномасини тузишда ва бошқа ишга ўтказишда ходимни меҳнат шароитлари тўғрисида, шу жумладан касб касалликлари ва бошқа касалликларга чалиниш эҳтимоли, шу билан боғлиқ ҳолда унга бериладиган имтиёз ва компенсациялар, шунингдек шахсий ҳимоя воситалари ҳақида хабардор қилиши керак.

Иш берувчи ходимларга ёки уларнинг вакилларига муайян иш жойидаги ва ишлаб чиқаришдаги меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати ҳақида ҳам ахборот бериши шарт.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири) 23-моддаси учинчи қисмининг бешинчи хатбоши.

214-модда. Тиббий кўрик

Иш берувчи меҳнат шартномаси тузиш чоғида дастлабки тарзда ва кейинчалик (иш давомида) вақти-вақти билан қуйидаги ходимларни тиббий кўриқдан ўтказишни ташкил қилиши шарт:

ўн саккиз ёшга тўлмаганлар;

олтмиш ёшга тўлган эркаклар, эллик беш ёшга тўлган аёллар;

ногиронлар;

меҳнат шароити ноқулай ишларда, тунги ишларда, шунингдек транспорт ҳаракати билан боғлиқ ишларда банд бўлганлар;

озик-овқат саноатида, савдо ва бевосита аҳолига хизмат кўрсатиш билан боғлиқ бўлган бошқа тармоқлардаги ишларда банд бўлганлар;

умумтаълим мактаблари, мактабгача тарбия ва бошқа муассасаларнинг бевосита болаларга таълим ёки тарбия бериш билан машғул бўлган педагог ва бошқа ходимлари.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.4-банди.

Меҳнат шароити ноқулай ишлар ва бажарилаётганида дастлабки тарзда ва вақти-вақти билан тиббий кўрикдан ўтилиши лозим бўлган бошқа ишларнинг рўйхати ва уларни ўтказиш тартиби Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги томонидан белгиланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги низом (рўйхат рақами 2387, 29.08.2012 й.).

Ушбу модданинг **биринчи қисмида** кўрсатилган ходимлар тиббий кўриклардан ўтишдан бўйин товлашга ҳақли эмаслар. Тиббий кўрикдан ўтишдан ёки тиббий комиссияларнинг текширувлар натижасида берган тавсияларини бажаришдан бўйин товланган ходимларни иш берувчи ишга қўймасликка ҳақлидир.

Ходимларнинг меҳнатидан уларнинг соғлиғи ҳолатига тўғри келмайдиган ишларда фойдаланишга йўл қўйилмайди.

Агар ходим ўз соғлиғининг ҳолати меҳнат шароити билан боғлиқ ҳолда ёмонлашган деб ҳисобласа, у навбатдан ташқари тиббий кўрикдан ўтказишни талаб қилишга ҳақлидир.

Тиббий кўриклардан ўтилиши муносабати билан ходимлар чикимдор бўлмайдилар.



LexUZ шарҳи

Шунингдек, қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунининг (янги таҳрири) 24-моддаси.

215-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича йўл-йўриқлар бериш ва ўқитиш

Ходимларга техника хавфсизлиги, ишлаб чиқариш санитарияси, ёнғин чиқишдан сақланиш ва меҳнатни муҳофаза қилишнинг бошқа қоидалари ҳақида йўл-йўриқлар бериш ҳамда ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳамма талабларига риоя этишларини доимий равишда текшириб бориш вазифаси иш берувчи зиммасига юклатилади.

Иш берувчи ходимларнинг меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқишларини таъминлаши ва уларнинг билимларини текшириб туриши шарт.

Меҳнатни муҳофаза қилиш бўйича ўқувдан, йўл-йўриқдан ўтмаган ва билимлари текширилмаган ходимларни ишга қўйиш тақиқланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунининг (янги таҳрири) 25-моддаси ва «Меҳнат муҳофазаси бўйича ўқишларни ташкил қилиш ва билимларни синаш тўғрисида»ги намунавий низом (рўйхат № 272, 14.08.1996 й.).

216-модда. Меҳнатни муҳофаза қилиш тадбирларига ажратиладиган маблағлар

Мехнатни муҳофаза қилиш тадбирларини ўтказиш учун белгиланган тартибда маблағлар ва зарур материаллар ажратилади. Бу маблағ ва материалларни бошқа мақсадларга сарфлаш ман этилади. Мазкур маблағ ва материаллардан фойдаланиш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан белгиланади.

Мехнат жамоалари, уларнинг вакиллик органлари мехнатни муҳофаза қилишга мўлжалланган маблағлардан фойдаланилишини текшириб борадилар.



LexUZ шарҳи

*Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Мехнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунининг (янги таҳрири) 16-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2008 йил 12 ноябрдаги 245-сонли қарори билан тасдиқланган «Корхоналар, ташкилотлар ва муассасаларда мехнатни муҳофаза қилиш жамғармасини ташкил этиш ва унинг маблағларидан фойдаланиш тартиби тўғрисида»ги **низом**.*

217-модда. Ходимларни сут, даволаш-профилактика озик-овқати, газли шўр сув, шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан таъминлаш

Мехнат шароити ноқулай ишларда банд бўлган ходимлар белгиланган нормалар бўйича:

сут (шунга тенг бошқа озик-овқат маҳсулотлари);

даволаш-профилактика озик-овқати;

газли шўр сув (иссиқ цехларда ишловчилар учун);

махсус кийим-бош, махсус пойабзал, бошқа шахсий ҳимоя ва гигиена воситалари билан бепул таъминланадилар.

Бундай ишларнинг рўйхати, бериладиган нарсаларнинг нормалари, таъминот тартиби ва шартлари жамоа келишувларида, жамоа шартномаларида, агар улар тузилмаган бўлса, — иш берувчи томонидан ходимларнинг вакиллик органи билан келишиб белгиланади.



LexUZ шарҳи

*Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Мехнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунининг (янги таҳрири) 18-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 20 июлдаги 153-сонли қарори билан тасдиқланган «Мехнатни муҳофаза қилиш қоидалари ва нормаларини қайта кўриб чиқиш, ишлаб чиқиш ва жорий этиш» дастурининг **III боби** («Якка тартибда ҳимояланиш воситаларини бепул бериш нормалари»).*

218-модда. Соғлиғи ҳолатига кўра энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш

Соғлиғи ҳолатига кўра энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказишга муҳтож ходимларни иш берувчи, уларнинг розилиги билан, тиббий хулосага мувофиқ вақтинча ёки муддатини чекламай, ана шундай ишларга ўтказиши шарт.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Мехнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисида»ги йўриқноманинг (рўйхат рақами 2667, 17.04.2015 й.) 43 ва 44-бандлари.

Соғлиғи ҳолатига кўра энгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда шундай ишга ўтказилган кунидан бошлаб икки ҳафта мобайнида ходимларнинг аввалги ўртача ойлик иш ҳақи сақланади.

Сил касаллиги ёки касб касаллигига чалинганлиги сабабли камроқ ҳақ тўланадиган бошқа ишга вақтинча ўтказилган ходимларга шу ишга ўтган вақт учун, лекин икки ойдан ортиқ бўлмаган муддат давомида касаллик варақаси бўйича янги ишда бериладиган иш ҳақиға қўшилганда ходимнинг аввалги ишидаги тўлиқ иш ҳақидан ошиб кетмайдиган миқдорда

нафақа тўланади. Башарти касаллик варақасида кўрсатилган муддатда иш берувчи бошқа иш топиб беролмаган бўлса, у ҳолда шунинг оқибатида бекор ўтган кунлар учун нафақа умумий асосларда тўланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низом (рўйхат рақами 1136, 08.05.2002 й.) 9-бандининг «д» кичик банди ва «Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисида»ги йўриқноманинг (рўйхат рақами 2667, 17.04.2015 й.) 43-банди.

Иш билан боғлиқ ҳолда меҳнатда майиб бўлганлиги ёки соғлиғига бошқача тарзда шикаст етказилганлиги муносабати билан вақтинча камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилган ходимларга уларнинг соғлиғи шикастланганлиги учун жавобгар бўлган иш берувчи аввалги иш ҳақи билан янги ишда оладиган иш ҳақи ўртасидаги фарқни тўлайди. Бундай фарқ меҳнат қобиляти тиклангунга қадар ёки ногиронлиги белгилангунга қадар тўланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2005 йил 11 февралдаги 60-сонли қарори билан тасдиқланган «Ходимларга уларнинг меҳнат вазифаларини бажариш билан боғлиқ ҳолда жароҳатланиши, касб касалликларига чалиниши ёки саломатликнинг бошқа хил шикастланиши туфайли етказилган зарарни тўлаш қоидалари»нинг 20-банди.

Қонун ҳужжатларида соғлиғи ҳолатига кўра енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсирини ҳоли этадиган камроқ ҳақ тўланадиган ишга ўтказилганда аввалги ўртача ойлик иш ҳақини сақлаб қолишнинг ёки давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаб туришнинг бошқача ҳоллари ҳам назарда тутилиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 169-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Олий Кенгаши Президиуми ва Ўзбекистон Республикаси Президенти ҳузуридаги Вазирлар Маҳкамасининг 1992 йил 6 апрелдаги 170-сонли қарори билан тасдиқланган «Чернобиль ҳалокатидан зиён кўрган Ўзбекистон Республикасида истиқомат қилувчи фуқароларга бериладиган ҳақ-ҳуқуқлар, пул компенсациялари ва имтиёзлар рўйхати»нинг II бўлим I-хатбошисининг 8-кичик банди.

219-модда. Ходимнинг ўз ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солаётган ишни бажаришни рад этиш ҳуқуқи

Ходим иш жараёнида ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар юзага келиб қолганлиги тўғрисида иш берувчига дарҳол хабар қилади. Меҳнатни муҳофаза қилиш қоидаларига риоя этилишини текшириб бориш ва назорат қилиш билан шуғулланувчи органлар ана шу ҳолатларни тасдиқлаган тақдирда иш берувчи бу ҳолатларни бартараф этиш чораларини кўради. Агар зарур чоралар кўрилмаса, ходим ўзининг ҳаёти ёки соғлиғига таҳдид солувчи ҳолатлар бартараф этилгунга қадар тегишли ишни бажаришни рад этишга ҳақлидир. Ана шу давр мобайнида ходимнинг ўртача иш ҳақи сақланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири) 22-моддасининг биринчи қисми, Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 2.18-банди.

220-модда. Ногиронлар меҳнатини муҳофаза қилишнинг қўшимча чоралари

Олдинги таҳрирга қаранг.

Иш берувчи белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи томонидан йўлланган ногиронларни ишга қабул қилиши шарт.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонунининг (янги таҳрири) 25-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 декабрдаги 965-сонли қарори билан тасдиқланган Ижтимоий муҳофазага муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шартларда рақобатлаша олмайдиган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш ва захирага қўйиш тартиби тўғрисидаги низом.

(220-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-I-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

ТМЭКнинг ногиронларга тўлиқсиз иш вақти режими ўрнатиш, уларнинг вазифасини камайтириш ва меҳнатнинг бошқа шартлари ҳақидаги тавсияларини бажариш иш берувчи учун мажбурийдир.

I ва II гуруҳ ногиронларига меҳнатга ҳақ тўлаш камайтирилмаган ҳолда иш вақтининг ҳафтасига ўттиз олти соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

I ва II гуруҳ ногиронларига ўттиз календарь кундан кам бўлмаган муддат билан йиллик узайтирилган асосий таътил берилади.

Ногиронларни тунги вақтдаги ишларга, шунингдек иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга уларнинг розилиги билангина, башарти улар учун бундай ишлар тиббий тавсияларда тақиқланмаган бўлса, йўл қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Ўзбекистон Республикасида ногиронларни ижтимоий ҳимоя қилиш тўғрисида»ги Қонунининг (янги таҳрири) 5-боби («Ногиронлар меҳнати»), Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунининг (янги таҳрири) 27-моддаси.

221-модда. Ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатиш ва уларни даволаш-профилактика муассасаларига олиб бориш

Иш берувчи иш жойида касал бўлиб қолган ходимларга дастлабки тиббий ёрдам кўрсатишга қаратилган чоралар кўриши шарт.

Иш жойида оғриб қолган ходимларни даволаш-профилактика муассасаларига олиб бориш, зарур ҳолларда, иш берувчининг ҳисобидан амалга оширилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан тасдиқланган «Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисида»ги низом II бобининг 1 ва 2-бандлари.

222-модда. Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ҳисобга олиб бориш ва текшириш

Иш берувчи ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ўз вақтида текшириши ва ҳисобга олиб бориши шарт.

Жабрланувчининг талабига биноан текширув тугаган кундан эътиборан узоғи билан уч кун ичида иш берувчи шу бахтсиз ҳодиса тўғрисида далолатнома бериши шарт.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири) 26-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 6 июндаги 286-сонли қарори билан тасдиқланган «Ишлаб чиқаришдаги бахтсиз ҳодисаларни ва ходимлар саломатлигининг бошқа хил зарарланишини текшириш ва ҳисобга олиш тўғрисида»ги низом.

223-модда. Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати устидан назорат қилиш ва текширув ўтказиш

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг ҳолати устидан давлат назорати ва текширувини давлат органлари амалга оширадilar.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунининг (янги таҳрири) 31-моддаси иккинчи қисмининг биринчи, бешинчи хатбошилари.

Меҳнатни муҳофаза қилишнинг норма ва қоидаларига риоя этилиши устидан жамоат текширувини касаба уюшмалари ва ходимларнинг бошқа вакиллик органлари амалга оширадilar.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Меҳнатни муҳофаза қилиш тўғрисида»ги Қонунининг (янги таҳрири) 31-моддаси иккинчи қисмининг биринчи, бешинчи хатбошилари.

XIV БОБ. АЙРИМ ТОИФАДАГИ ХОДИМЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТ ВА ИМТИЁЗЛАР

1-§. АЁЛЛАРГА ВА ОИЛАВИЙ ВАЗИФАЛАРНИ БАЖАРИШ БИЛАН МАШҒУЛ ШАХСЛАРГА БЕРИЛАДИГАН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР

224-модда. Ҳомиладор аёлларни ва боласи бор аёлларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Ҳомиладорлиги ёки боласи борлиги сабабли аёлларни ишга қабул қилишни рад этиш ва уларнинг иш ҳақини камайтириш тақиқланади. Ҳомиладор аёлни ёки уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлни ишга қабул қилиш рад этилган тақдирда иш берувчи рад этишнинг сабабларини уларга ёзма равишда маълум қилиши шарт. Мазкур шахсларни ишга қабул қилишни рад этганлик устидан судга шикоят қилиниши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий суд ишларини юритиш тўғрисидаги кодекси II бўлимининг 23-боби («Маъмурий органларнинг ва фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, улар мансабдор шахсларининг қарорлари, ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан шикоят қилиш тўғрисидаги ишларни юритиш»).

225-модда. Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган ишлар

Меҳнат шароити ноқулай ишларда, шунингдек ер ости ишларида аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланади, ер остидаги баъзи ишлар (жисмоний бўлмаган ишлар ёки санитария ва маиший хизмат кўрсатиш ишлари) бундан мустаснодир.

Аёлларнинг улар учун мумкин бўлган нормадан ортиқ юкни кўтаришлари ва ташишлари ман этилади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Аёллар меҳнатини қўлланиш тақиқланадиган меҳнат шароити ноқулай ишларнинг рўйхати ҳамда улар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган юк нормаларининг чегарасини Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда тасдиқлайди.

(225-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январдаги ЎРҚ-456-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Аёллар меҳнатидан фойдаланиш тўлиқ ёки қисман тақиқланган меҳнат шaroити ноқулай бўлган ишлар рўйхати» (рўйхат № 865, 05.01. 2000 й.).

226-модда. Ҳомиладор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш

Тиббий хулосага мувофиқ ҳомиладор аёлларнинг ишлаб чиқариш нормалари, хизмат кўрсатиш нормалари камайтирилади ёки улар аввалги ишларидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёхуд ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилади.

Ҳомиладор аёлга енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омиллари таъсиридан ҳоли бўлган иш бериш масаласи ҳал этилгунга қадар, у ана шу сабабдан ишга чиқмаган барча иш кунлари учун ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этилиши лозим.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 169-моддаси.

227-модда. Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказиш

Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёллар аввалги ишини бажариши мумкин бўлмаган тақдирда, боласи икки ёшга тўлгунга қадар аввалги ишидаги ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда енгилроқ ёки ноқулай ишлаб чиқариш омилларининг таъсиридан ҳоли бўлган ишга ўтказилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 169-моддаси.

228-модда. Тунги ишларда, иш вақтидан ташқари ишларда, дам олиш кунларидаги ишларда аёллар меҳнатини қўлланишни ва уларни хизмат сафарига юборишни чеклаш

Ҳомиладор аёлларни ва ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлларни уларнинг розилигисиз тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб қилишга ва хизмат сафарига юборишга йўл қўйилмайди. Шу билан бирга ҳомиладор аёлларни ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёлларни тунги ишларга жалб қилишга бундай иш она ва боланинг соғлиғи учун хавф туғдирмаслигини тасдиқловчи тиббий хулоса бўлган тақдирдагина йўл қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 122, 124, 130 ва 132-моддалари.

Олдинги таҳрирга қаранг.

228-1-модда. Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган ташкилотлар ва муассасаларда ишлаётган аёлларнинг иш вақтининг қисқартирилган муддатига бўлган ҳуқуқи

Уч ёшга тўлмаган болалари бор, бюджет ҳисобидан молиявий жиҳатдан таъминланадиган муассасалар ва ташкилотларда ишлаётган аёлларга иш вақтининг ҳафтасига ўттиз беш соатдан ошмайдиган қисқартирилган муддати белгиланади.

Иш вақтининг қисқартирилган муддати чоғида ушбу модданинг **биринчи қисмида** кўрсатилган аёллар меҳнатига ҳақ ҳар кунги тўлиқ иш муддати чоғида тегишли тоифадаги ходимлар учун белгиланган миқдорда тўланади.

(228-1-модда Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 14 апрелдаги 760-I-сон Қонунига мувофиқ киритилган — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 5-сон, 112-модда)

229-модда. Аёлларга ва оилавий вазифаларни бажариш билан машғул шахсларга тўлиқсиз иш вақти белгилаш

Ҳомиладор аёлнинг, ўн тўрт ёшга тўлмаган боласи (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи) бор аёлнинг, шу жумладан ҳомийлигида шундай боласи бор аёлнинг ёки оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилиш билан банд бўлган шахснинг илтимосига кўра, иш берувчи тиббий хулосага мувофиқ уларга тўлиқсиз иш куни ёки тўлиқсиз иш ҳафтаси (**119-модда**) белгилашга мажбурдир.

230-модда. Қўшимча дам олиш куни

Ногирон боласини тарбиялаётган ота-онанинг бирига (васийга, ҳомийга) бола ўн олти ёшга тўлгунга қадар давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан бир кунлик иш ҳақи миқдорида ҳақ тўлаган ҳолда ойига қўшимча бир дам олиш куни берилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг 85-банди (рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.).

231-модда. Аёлларга йиллик таътиллари бериш навбатини белгилашдаги имтиёзлар

Ҳомиладор аёлларга ва бола туққан аёлларга йиллик таътиллари, уларнинг хоҳишига кўра, тегишлича ҳомиладорлик ва туғиш таътилидан олдин ёки ундан кейин ёхуд болани парваришлаш таътилидан кейин берилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекс 143-моддаси учинчи қисмининг биринчи, иккинчи хатбошилари.

Ўн тўрт ёшга тўлмаган битта ва ундан ортиқ болани (ўн олти ёшга тўлмаган ногирон болани) тарбиялаётган ёлғиз ота, ёлғиз онага (бева эркалар, бева аёллар, никоҳдан ажрашганлар, ёлғиз оналарга) ва муддатли ҳарбий хизматни ўтаётган ҳарбий хизматчиларнинг хотинларига йиллик таътиллари, уларнинг хоҳишига кўра ёз вақтида ёки улар учун қулай бўлган бошқа вақтда берилади (**144-модда**).



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекс 144-моддаси учинчи қисмининг биринчи, иккинчи хатбошилари.

232-модда. Ўн икки ёшга тўлмаган боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёллар учун қўшимча таътиллари

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга ҳар йили уч иш кунидан кам бўлмаган муддат билан ҳақ тўланадиган қўшимча таътил берилади.

Ўн икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи ёки ўн олти ёшга тўлмаган ногирон боласи бор аёлларга уларнинг хоҳишига кўра, ҳар йили ўн тўрт календарь кундан кам бўлмаган муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Бундай таътил йиллик таътилга қўшиб берилиши ёки иш берувчи билан келишиб белгиланадиган даврда ундан алоҳида (тўлиқ ёхуд қисмларга бўлиб) фойдаланилиши мумкин.

233-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари

Аёлларга туққунга қадар етмиш календарь кун ва туққанидан кейин эллик олти календарь кун (туғиш қийин кечган ёки икки ва ундан ортиқ бола туғилган ҳолларда — етмиш календарь кун) муддати билан ҳомиладорлик ва туғиш таътиллари берилиб, давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг 40–48-бандлари (рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.) ва «Бюджет ташкилотларида ишловчи аёлларга ҳомиладорлик ва туғиш бўйича нафақа, фуқароларнинг айрим

тоифаларига уй-жой-коммунал хизматлар ҳақини тўлаш бўйича имтиёзлар ўрнига қонун ҳужжатларида назарда тутилган ойлик компенсация пул тўловлари ҳамда бола туғилганида бериладиган бир йўла нафақани тўлаш бўйича харажатларни молиялаштириш тартиби тўғрисида»ги **низом** (рўйхат рақами: 2080, 23.02.2010 й.).

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили жамланган ҳолда ҳисоблаб чиқилиб, туғишга қадар амалда бундай таътилнинг неча кунидан фойдаланилганидан қатъи назар аёлга тўлиқ берилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисидаги йўриқноманинг (рўйхат рақами 2667, 17.04.2015 й.) 27 — 30-бандлари.

234-модда. Бола икки ва уч ёшга тўлгунга қадар парваришлаш учун бериладиган таътиллار

Ҳомиладорлик ва туғиш таътили тугаганидан кейин аёлнинг хоҳишига кўра, унга боласи икки ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун таътил берилиб, бу даврда қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда нафақа тўланади.



LexUZ шарҳи

*Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Президентининг 2002 йил 25 январдаги ПФ-3017-сонли «Аҳолининг ижтимоий ҳимояга муҳтож қатламларини аниқ йўналтирилган тарзда қўллаб-қувватлашни кучайтириш тўғрисида»ги Фармони, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2013 йил 15 февралдаги 44-сонли қарори билан тасдиқланган «Кам таъминланган оилаларга ижтимоий нафақалар ва моддий ёрдам тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги **низом** ва «Ишлаётган оналарга болани икки ёшга тўлгунгача парвариш қилиш бўйича ҳар ойлик нафақа тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги (рўйхат. № 1113, 14.03.2002 й.) **низомлар**.*

Аёлга, унинг хоҳишига кўра, боласи уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун иш ҳақи сақланмайдиган қўшимча таътил ҳам берилади.

Болани парваришлаш учун бериладиган таътиллاردан боланинг отаси, бувиси, буваси ёки болани амалда парваришлаётган бошқа қариндошлари ҳам тўлиқ ёки уни қисмларга бўлиб фойдаланишлари мумкин.

Аёл ёки ушбу модданинг **учинчи қисмида** кўрсатилган шахслар ўз хоҳишларига кўра, болани парваришлаш таътили даврида тўлиқ бўлмаган иш вақти режимида ёки иш берувчи билан келишиб, уйда ишлашлари мумкин. Бунда уларнинг нафақа олиш ҳуқуқлари (ушбу модданинг **биринчи қисми**) сақланиб қолади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Болани парваришлаш таътиллари даврида аёлнинг иш жойи (лавозими) сақланади. Бу таътиллار меҳнат стажига лекин ҳаммасини жамлаганда кўпи билан уч йил, шу жумладан мутахассислиги бўйича иш стажига ҳам қўшилади.

(234-модданинг бешинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2010 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-272-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2010 й., 51-сон, 483-модда)

Болани парваришлаш таътилларининг вақти, башарти жамоа шартномасида, корхонанинг бошқа локал ҳужжатида ёхуд меҳнат шартномасида ўзгача ҳол назарда тутилмаган бўлса, кейинги ҳақ тўланадиган йиллик таътил олиш ҳуқуқини берадиган иш стажига қўшилмайди.

235-модда. Янги туғилган болаларни фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бериладиган таътиллار

Янги туғилган болаларни бевосита туғуруқхонадан фарзандликка олган ёки болаларга васий қилиб белгиланган шахсларга бола фарзандликка олинган (васийлик белгиланган) кундан бошлаб, бола туғилган кундан эътиборан эллик олти календарь кун (икки ёки ундан ортиқ бола асраб олинган (васийлик белгиланган) тақдирда эса етмиш календарь кун) ўтгунга қадар бўлган даврда давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақа тўлаган ҳолда таътил

берилади ва уларнинг хоҳишига кўра, бола уч ёшга тўлгунга қадар болани парваришлаш учун қўшимча таътиллار берилади (234-модда).



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг (рўйхат рақами 1136, 08.05.2002 й.) 5-параграфи ва «Меҳнатга лаёқатсизлик варақаларини бериш тартиби тўғрисида»ги йўриқнома (рўйхат рақами 2667, 17.04.2015 й.) 29-бандининг иккинчи хатбоиши.

236-модда. Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар

Икки ёшга тўлмаган боласи бор аёлларга, дам олиш ва овқатланиш учун бериладиган танаффусдан ташқари, болани овқатлантириш учун қўшимча танаффуслар ҳам берилади. Бу танаффуслар камида ҳар уч соатда бир марта ҳар бири ўттиз минутдан кам бўлмаган муддат билан берилади. Икки ёшга тўлмаган икки ва ундан ортиқ боласи бўлган тақдирда, танаффуснинг муддати камида бир соат қилиб белгиланади.

Болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар иш вақтига киритилади ва ўртача ойлик иш ҳақи ҳисоби бўйича ҳақ тўланади.

Боласи бор аёлнинг хоҳишига кўра, болани овқатлантириш учун бериладиган танаффуслар дам олиш ва овқатланиш учун белгиланган танаффусга қўшиб берилиши ёки умумлаштирилиб, иш кунининг (иш сменасининг) бошига ёки охирига кўчирилиб, иш куни (иш сменаси) шунга яраша қисқартирилиши мумкин.

Бу танаффусларнинг аниқ муддати ва уларни бериш тартиби жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, — иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан келишиб белгилаб қўйилади.

237-модда. Ҳомиладор ва боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишдаги кафолатлар

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ҳомиладор аёллар ва уч ёшга тўлмаган боласи бор аёллар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга йўл қўйилмайди, корхонанинг бутунлай тугатилиш ҳоллари бундан мустасно, бундай ҳолларда меҳнат шартномаси уларни албатта ишга жойлаштириш шарти билан бекор қилинади. Мазкур аёлларни ишга жойлаштиришни маҳаллий меҳнат органи уларни ишга жойлаштириш даврида қонун ҳужжатларида белгиланган тегишли ижтимоий тўловлар билан таъминлаган ҳолда амалга оширади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Давлат ижтимоий сугуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомнинг 107 ва 108-бандлари (рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.), Меҳнат органларида фуқароларни рўйхатга олиш, уларни ишга жойлаштириш, ишсизлик нафақасини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низом (рўйхат № 831, 13.11.1999 й.), Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 4-бандининг биринчи, беешинчи хатбоишлари, 16-бандининг биринчи, беешинчи хатбоишлари.

(237-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 1999 йил 15 апрелдаги 772-І-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1999 й., 5-сон, 124-модда)

Муддати тугаганлиги сабабли меҳнат шартномаси бекор қилинган ҳолларда ҳам иш берувчи ушбу модданинг биринчи қисмида кўрсатиб ўтилган аёлларни ишга жойлаштириши шарт. Ишга жойлаштириш даврида бу аёлларнинг иш ҳақи сақланиб қолади, бироқ бу муҳлат муддатли меҳнат шартномаси тугаган кундан бошлаб уч ойдан ошмаслиги керак.

238-модда. Онасиз болаларни тарбияловчи шахсларга бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар

Аёлларга оналик билан боғлиқ ҳолда бериладиган кафолатлар ва имтиёзлар (тунги ишларга ва иш вақтидан ташқари ишларга, дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишни ва хизмат сафарларига юборишни чеклаш, шунингдек қўшимча таътиллار бериш, имтиёзли иш режимларини ўрнатиш ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган бошқа кафолатлар ва имтиёзлар), онасиз болаларни (она вафот этган, оналик ҳуқуқларидан маҳрум этилган, узоқ вақт даволаш муассасаларида бўлган ва болалари тўғрисида она сифатида ғамхўрлик қилмаган бошқа ҳолларда) тарбиялаётган оталарга, шунингдек вояга етмаган болаларнинг васийларига (ҳомийларига) ҳам татбиқ этилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 224, 228-моддалари, 228¹-моддасининг биринчи қисми, 229-моддаси, 231-моддасининг иккинчи қисми, 232, 234, 236 ва 237-моддалари.

Ушбу модданинг **биринчи қисмида** кўрсатилган кафолатлар ва имтиёзлар, шунингдек ота-она ғамхўрлигидан маҳрум бўлган болаларни амалда тарбия қилаётган бувига, бувага ёки бошқа қариндошларга ҳам берилади.

2-§. ЁШЛАР УЧУН ҚЎШИМЧА КАФОЛАТЛАР

239-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни ишга қабул қилишдаги кафолатлар

Олдинги таҳрирга қаранг.

Белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан иш жойларига ишга жойлаштириш тартибида маҳаллий меҳнат органи ва бошқа органлар томонидан юборилган, ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни иш берувчи ишга қабул қилиши шарт.



LexUZ шарҳи

*Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири) 7-моддаси биринчи қисмининг биринчи, учинчи хатбошилари, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2017 йил 5 декабрдаги 965-сонли қарори билан тасдиқланган Ижтимоий муҳофазага муҳтож, иш топишда қийналаётган ва меҳнат бозорида тенг шартларда рақобатлаша олмайдиган шахсларни ишга жойлаштириш учун иш ўринларининг энг кам сонини белгилаш ва захирага қўйиш тартиби тўғрисидаги **низом**.*

Белгиланган минимал иш жойлари ҳисобидан ишга қабул қилишни рад этиш тақиқланади ва бундай рад этиш устидан судга шикоят қилиш мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Маъмурий суд ишларини юритиш тўғрисидаги кодекси II бўлимининг 23-боби («Маъмурий органларнинг ва фуқаролар ўзини ўзи бошқариш органларининг, улар мансабдор шахсларининг қарорлари, ҳаракатлари (ҳаракатсизлиги) устидан шикоят қилиш тўғрисидаги ишларни юритиш»).

(239-модданинг биринчи ва иккинчи қисмлари Ўзбекистон Республикасининг 1998 йил 29 августдаги 681-I-сон Қонуни таҳририда — Олий Мажлис Ахборотномаси, 1998 й., 9-сон, 181-модда)

Ўн саккиз ёшга тўлмаган барча шахслар дастлабки тиббий кўрикдан ўтгандан кейингина ишга қабул қилинадилар ва кейинчалик улар ўн саккиз ёшга тўлгунларига қадар ҳар йили мажбурий тарзда тиббий кўрикдан ўтказиб турилиши керак.



LexUZ шарҳи

*Қаранг: «Ходимларни тиббий кўрикдан ўтказиш тартиби тўғрисида»ги **низом** (рўйхат рақами 2387, 29.08.2012 й.).*

240-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг меҳнат ҳуқуқлари

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатга оид ҳуқуқий муносабатларда катта ёшдаги ходимлар билан тенг ҳуқуқда бўладилар, меҳнатни муҳофаза қилиш, иш вақти, таътиллار ва

бошқа меҳнат шартлари соҳасида улар учун меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган қўшимча имтиёзлардан фойдаланадилар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 135-моддаси биринчи қисмининг биринчи, иккинчи хатбошилари, 143-моддаси учинчи қисмининг биринчи, тўртинчи хатбошилари, 144-моддаси учинчи қисмининг биринчи, бешинчи хатбошилари, 241 — 246 ва 247¹-моддалари.

241-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан фойдаланиш тақиқланадиган ишлар

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар меҳнатидан шу тоифа ходимларининг соғлиғи, хавфсизлиги ёки ахлоқ-одобига зиён етказиши мумкин бўлган меҳнат шароити ноқулай ишларда, ер ости ишларида ва бошқа ишларда фойдаланиш тақиқланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Маъмурий жавобгарлик тўғрисидаги кодексининг 49¹-моддаси ва «Вояга етмаганларнинг меҳнатидан фойдаланишга йўл қўймаслик бўйича талаблар тўғрисида»ги низоми (рўйхат рақами: 2071, 21.01.2010 й.).

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг белгилаб қўйилган нормадан ортиқ оғир юк кўтаришлари ва ташишларига йўл қўйилмайди.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ушбу модданинг **биринчи қисмида** кўрсатилган ишлар рўйхати ва ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари вазирлиги ва Ўзбекистон Республикаси Соғлиқни сақлаш вазирлиги Ўзбекистон Касаба уюшмалари федерацияси Кенгаши ва иш берувчиларнинг вакиллари маслаҳатини олган ҳолда белгилайди.

(241-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2018 йил 3 январдаги ЎРҚ-456-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Ўн саккиз ёшдан кичик шахсларнинг меҳнати қўлланиши тақиқланадиган ноқулай меҳнат шароитлари ишлари» рўйхати (рўйхат рақами: 1990, 29.07.2009 й.), «Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар кўтаришлари ва ташишлари мумкин бўлган оғир юк нормаларининг чегарасини белгилаш тўғрисида»ги низоми (рўйхат рақами: 1954, 12.05.2009 й.).

242-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар учун қисқартирилган иш вақтининг муддати

Олдинги таҳрирга қаранг.

Иш вақтининг муддати ўн олтидан ўн саккиз ёшгача бўлган ходимларга ҳафтасига ўттиз олти соатдан, ўн бешдан ўн олти ёшгача бўлган шахслар учун эса ҳафтасига йигирма тўрт соатдан ошмайдиган қилиб белгиланади.

(242-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Ўқишдан бўш вақтларида ишлаётган ўқувчиларнинг ўқув йили давомидаги иш вақти муддати ушбу модданинг **биринчи қисмида** тегишли ёшдаги шахслар учун назарда тутилган иш вақти энг кўп муддатининг ярмидан ортиб кетиши мумкин эмас.

243-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ тўлаш

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларнинг кундалик иш вақти қисқартирилган ҳоллардаги меҳнатига ҳақ кундалик иш вақти тўлиқ бўлган чоғда тегишли тоифадаги ходимларга бериладиган миқдорда тўланади.

Корхоналарда ўқишдан бўш вақтида ишлаётган ўқувчиларнинг меҳнатига ишлаган вақтига мутаносиб равишда ёки ишлаб чиқарган маҳсулотига қараб ҳақ тўланади.

244-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларга йиллик меҳнат таътили бериш

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимларга камида ўттиз календарь кундан иборат йиллик таътил берилади ва улар бу таътилдан ёз вақтида ёки йилнинг ўзлари учун қулай бўлган бошқа вақтида фойдаланишлари мумкин.

Башарти таътил берилаётган йил ходим ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар ва тўлгандан кейинги даврларни ўз ичига олса, таътилниң муддати ўн саккиз ёшга тўлгунга қадар бўлган иш стажи учун — ўттиз календарь кун ҳисобидан, ўн саккиз ёшга тўлгандан кейинги иш стажи учун эса, — умумий тартибда ҳисоблаб чиқарилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 142-моддаси.

245-модда. Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб этишнинг тақиқланиши

Ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларни тунги ишларга, иш вақтидан ташқари ишларга ва дам олиш кунларидаги ишларга жалб этиш тақиқланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 122, 124, 129 ва 130-моддалари.

246-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилишда ўн саккиз ёшга тўлмаган шахсларнинг қўшимча кафолатлари

Ўн саккиз ёшга тўлмаган ходимлар билан тузилган меҳнат шартномасини иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилишга, меҳнат шартномасини бекор қилишнинг умумий **тартибига** риоя қилишдан ташқари, маҳаллий меҳнат органининг розилиги билан йўл қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 16-бандининг биринчи, бешинчи хатбошилари.

247-модда. Меҳнат шартномасини ота-оналар, васийлар (ҳомийлар) ва бошқа ваколатли органлар талаби билан бекор қилиш

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ота-оналар ва васийлар (ҳомийлар), шунингдек меҳнатни муҳофаза қилиш устидан назорат қилувчи органлар ҳамда вояга етмаганлар ишлари бўйича идоралараро комиссиялар, агар ўн саккиз ёшга тўлмаган шахслар бажараётган ишни давом эттириш улар соғлиғига зиён қиладиган ёки уларга бошқача тарзда зарар етказадиган бўлса, бундай шахслар билан тузилган меҳнат шартномасини бекор қилишни талаб этишга ҳақлидирлар.

(247-модданинг матни Ўзбекистон Республикасининг 2017 йил 14 сентябрдаги ЎРҚ-446-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 978-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

247¹-модда. Таълим муассасаларининг битирувчилари учун қўшимча кафолатлар

Ўрта махсус, касб-ҳунар таълими муассасаларининг, шунингдек давлат грантлари бўйича таълим олган олий ўқув юр்தларининг тегишли таълим муассасасини тамомлаган кундан эътиборан уч йил ичида биринчи бор ишга кирган битирувчилари билан меҳнат шартномаси у тузилган кундан эътиборан уч йиллик муддат ўтгунига қадар иш берувчининг

ташаббусига кўра бекор қилинганида иш берувчи бу ҳақда маҳаллий меҳнат органини хабардор қилиши шарт.

(247¹-модда Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонунига асосан киритилган — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

3-§. ИШНИ ТАЪЛИМ БИЛАН БИРГА ҚЎШИБ ОЛИБ БОРАЁТГАН ШАХСЛАР УЧУН ИМТИЁЗЛАР

248-модда. Ишни таълим билан қўшиб олиб бориш учун шароитлар яратиб бериш

Ишлаб чиқаришда касбга доир таълим олаётган, ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда малакасини ошираётган ёки таълим муассасаларида ўқиётган ходимларга ишни таълим билан бирга қўшиб олиб боришлари учун иш берувчи зарур шароитлар яратиб бериши шарт.

249-модда. Таълим муассасаларида ўқиётган ходимлар учун имтиёзлар

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиб, ўқув режасини бажараётган ходимлар меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларда белгиланган тартибда иш жойидан ҳақ тўланадиган қўшимча таътилга чиқиш, қисқартирилган иш ҳафтаси шароитида ишлаш ва бошқа имтиёзлар олиш ҳуқуқига эгадирлар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 143-моддаси учинчи қисмининг биринчи, еттинчи хатбошилари, 144-моддаси учинчи қисмининг биринчи, олтинчи хатбошилари, 250, 254 — 257-моддалари.

250-модда. Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганлар учун йиллик таътиллار бериш вақти

Таълим муассасаларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда ўқиётганларга йиллик таътиллари иш берувчи уларнинг хоҳишига кўра имтиҳонлар ва лаборатория-имтиҳон сессиялари вақтига тўғрилаб бериши шарт.

Олдинги таҳрирга қаранг.

(251-модда Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонунига асосан ўз кучини йўқотган — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

(252-модда Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонунига асосан ўз кучини йўқотган — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

(253-модда Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни билан чиқарилган — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

254-модда. Олий ўқув юртларига кириш имтиҳонлари топшириш учун ходимларга бериладиган таътиллار

Кириш имтиҳонлари топширишга рухсат этилган ходимларга олий ўқув юртларига кириш учун камида ўн беш календарь кун, муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади, ўқув юртлари жойлашган ерга бориш ва қайтиб келиш вақти бу ҳисобга кирмайди.

(254-модда Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Олдинги таҳрирга қаранг.

255-модда. Олий ва ўрта махсус касб-ҳунар ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётганларга иш вақти бўйича бериладиган имтиёзлар

Олий ва ўрта махсус, касб-ҳунар ўқув юртларида ишлаб чиқаришдан ажралмаган ҳолда таълим олаётган ходимлар диплом лойиҳасини (ишини) бажариш ёки битирув имтиҳонлари топширишдан олдинги ўн ўқув оyi давомида машғулотларга тайёргарлик кўриш

учун олти кунлик иш ҳафтаси бўлганда ҳафтада бир кун ўртача иш ҳақи сақланган ҳолда ишдан озод этиладилар. Иш ҳафтаси беш кунлик бўлса, ишдан озод этиладиган кунлар миқдори иш сменасининг муддатига қараб ўзгаради, ишдан озод этиладиган соатлар миқдори эса сақланиб қолади.

(255-модда Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 169-моддаси.

256-модда. Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олиш муносабати билан бериладиган таътиллار

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш даврида қуйидаги тартибда: биринчи ва иккинчи курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календарь кун, ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўн календарь кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётганларга эса, ҳар йили камида ўттиз календарь кун; учинчи ва ундан кейинги курсда таълимнинг кечки шаклида олий ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида ўттиз календарь кун, ўрта махсус ўқув юртларида таълим олаётганларга ҳар йили камида йигирма календарь кун, олий ва ўрта махсус ўқув юртларида сиртдан таълим олаётганларга эса, ҳар йили камида қирқ календарь кун; олий ва ўрта махсус ўқув юртларида битирув имтиҳонларини топшириш даврида камида ўттиз календарь кун; диплом лойиҳасини (ишини) тайёрлаш ва ёклаш даврида олий ўқув юрти талабаларига тўрт ой, ўрта махсус ўқув юрти талабаларига эса икки ой муддат билан ўртача ойлик иш ҳақи сақланган ҳолда қўшимча таътиллار берилади.

Олий ва ўрта махсус ўқув юртларининг охирги курсларида ўқиётган ходимларга диплом лойиҳасига материаллар тўплаш учун ўттиз календарь кун муддат билан иш ҳақи сақланмаган ҳолда таътил берилади. Мазкур таътил даврида талабалар ва ўқувчиларга умумий асосларда стипендия тайинланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Олий таълим муассасалари талабаларига стипендиялар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги йўриқнома (рўйхат № 1339, 16.04.2004 й.).

257-модда. Ўқув юрти жойлашган ерга бориш учун ҳақ тўлашдаги имтиёзлар

Олдинги таҳрирга қаранг.

Иш берувчи олий ўқув юртларида сиртдан таълим олаётган ходимларга лаборатория-имтиҳон сессиясида қатнашиш мақсадида ўқув юрти жойлашган ерга бориши ва у ердан қайтиб келиши учун йилига бир марта йўл киранинг эллик фоиздан кам бўлмаган қийматини тўлайди.

(257-модда Ўзбекистон Республикасининг 2009 йил 24 декабрдаги ЎРҚ-239-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2009 й., 52-сон, 554-модда)

Диплом лойиҳаси (иши) тайёрлаш ва уни ёклаш ёки битирув имтиҳонларини топшириш учун бориб келинганда ҳам шундай миқдорда йўл кира тўланади.

258-модда. Ижодий таътиллار

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ишлаб чиқариш ёки педагогик фаолиятни илмий иш билан бирга қўшиб олиб бораётган шахсларга докторлик диссертациясини яқунлаш, шунингдек дарсликлар ва ўқув-услубий қўлланмалар ёзиш учун асосий иш жойида ўртача ойлик иш ҳақи ва лавозими сақланган ҳолда ижодий таътиллار берилади.

(258-модданинг биринчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2013 йил 7 октябрдаги ЎРҚ-355-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2013 й., 41-сон, 543-модда)

Ижодий таътиллари бериш тартиби ва уларнинг муддатлари қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 1997 йил 11 мартдаги 133-сонли қарори билан тасдиқланган «Ижодий таътиллари бериш тартиби» (7-илова).

XV БОБ. МЕҲНАТ НИЗОЛАРИ

259-модда. Якка меҳнат низоларининг тарафлари ва мазмуни

Якка меҳнат низолари — бу иш берувчи ва ходим ўртасида меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, меҳнат шартномасида назарда тутилган меҳнат шартларини қўлланиш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир. Бундай ҳолларда низонинг ходим манфаатини ифода этувчи тарафи бўлиб ходимларнинг вакиллик органи иштирок этиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 21 ва 22-моддалари ҳамда Ўзбекистон Республикасининг «Қасаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 12-моддаси.

260-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқувчи органлар

Якка меҳнат низолари:

меҳнат низолари комиссиялари томонидан, ушбу Кодекснинг 269-моддасида кўрсатилган низолар бундан мустасно;

туман (шаҳар) судлари томонидан кўриб чиқилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Судлар тўғрисида»ги Қонуни (янги таҳрири), Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси.

Ходим меҳнат низосини ҳал қилиш учун ўз хоҳишига кўра, меҳнат низолари комиссиясига ёки бевосита судга мурожаат этишга ҳақлидир.

Меҳнатнинг шартларини белгилаш масалаларига доир якка меҳнат низолари ушбу Кодекснинг 280-моддасига мувофиқ кўриб чиқилади.

261-модда. Якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби

Якка меҳнат низоларини кўриб чиқиш тартиби ушбу Кодекс билан тартибга солинади, меҳнат низоларига доир ишларни туман (шаҳар) судларида кўриб чиқиш тартиби эса, бундан ташқари Ўзбекистон Республикаси Фуқаролик-процессуал кодекси билан ҳам белгиланади.

262-модда. Меҳнат низолари комиссияларини тузиш

Жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувда меҳнат низолари комиссияларини тузиш назарда тутилиши мумкин.

Меҳнат низолари комиссиялари иш берувчи ва қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан тенглик асосида тузилади.

Комиссияга қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органидан ажратилган аъзолар тегишли органнинг қарори билан, иш берувчининг вакили эса, унинг буйруғи билан тасдиқланадилар.

Меҳнат низолари комиссияларининг сон таркиби ва ваколат муддати жамоа шартномасида, агар у тузилмаган бўлса, иш берувчи ва қасаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг келишувига биноан белгиланади.

263-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг ваколати

Башарти ходим келишмовчиликни мустақил равишда ёки касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимларнинг бошқа вакиллик органи иштирокида иш берувчи билан бевосита олиб борган музокараларида ҳал эта олмаган бўлса, меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўриб чиқилади.

Меҳнат низолари комиссияси якка меҳнат низоларини кўради, кўриб чиқишнинг ўзгача тартиби белгиланган меҳнат низолари (269, 276-моддалар) бундан мустасно.

264-модда. Якка меҳнат низоларини комиссияда кўриб чиқиш тартиби

Меҳнат низолари комиссияси меҳнат низосини ариза берилган кундан эътиборан ўн кун муддат ичида кўриб чиқиши шарт. Низо ариза берган ходимнинг иштирокида кўрилади. Ходимнинг иштирокисиз низони кўриб чиқишга унинг ёзма аризаси бўлган тақдирдагина йўл қўйилади. Башарти ходим узрсиз сабаб билан комиссия мажлисига келмаса, мазкур аризани кўриб чиқишни кун тартибидан олиб ташлаш хусусида қарор қабул қилиниши мумкин, бу эса ходимни такроран ариза билан мурожаат этиш ҳуқуқидан маҳрум қилмайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идоравий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 5.4-банди.

Ходим, касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи меҳнат низоси кўриб чиқилишида иштирок этиш учун адвокат таклиф қилиш ҳуқуқига эга.

Меҳнат низолари комиссияси мажлисга гувоҳларни чақиртириш, мутахассисларни таклиф қилиш, иш берувчидан зарур ҳисоб-китоблар ва ҳужжатлар тақдим этишини талаб қилиш ҳуқуқига эга.

Мажлисда комиссиянинг иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимлар бошқа вакиллик органи вакилларида иборат тенг миқдордаги аъзолари иштирок этишлари керак.

Меҳнат низолари комиссиясининг ҳар бир мажлисида раислик вазифасини иш берувчининг ва касаба уюшмаси қўмитасининг ёки ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари навбатма-навбат бажарадилар. Бунда бир мажлиснинг ўзида раислик ва котиблик вазифасини бир тарафнинг вакиллари бажариши мумкин эмас.

Комиссиянинг ҳар бир мажлисида тарафлар томонидан кейинги мажлиснинг раиси ва котиби тайинланади, уларга мажлисни тайёрлаш ва чақириш вазифаси юклатилади.

Меҳнат низолари комиссиясининг мажлисида баённома юритилади.

265-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг қарори

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёхуд ходимлар бошқа вакиллик органининг вакиллари ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинади.

Комиссиянинг қарори далиллар билан исботланган ҳамда меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларга, меҳнат шартномасига асосланган бўлиши керак.

Комиссиянинг пул ундириш талабларига оид қарорида ходимга тегишли сумма аниқ кўрсатилиши лозим.

Қарор мажлис раиси ва котиби томонидан имзоланади. У мажбурий кучга эга бўлиб, бIRON бир тарзда тасдиқланмайди.

Комиссия қарорининг нусхаси қарор қабул қилинган кундан эътиборан уч кун ичида ходимга, иш берувчига ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органига топширилади.

266-модда. Меҳнат низолари комиссиясининг қарорини бажариш

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори бу қарор устидан шикоят қилиш учун белгиланган ўн кунлик муддат ўтгандан кейин уч кун ичида иш берувчи томонидан бажарилиши керак.

Башарти иш берувчи белгиланган муддат ичида комиссия қарорини бажармаса, меҳнат низолари комиссияси томонидан ходимга ижро варақаси кучига эга бўлган гувоҳнома берилади.

Агар ходим ёки иш берувчи белгиланган муддат ичида туман (шаҳар) судига меҳнат низосини ҳал этиш тўғрисидаги ариза билан мурожаат этса, гувоҳнома берилмайди.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Меҳнат низолари комиссияси берган ва олинганидан кейин кўпи билан уч ой ичида туман (шаҳар) судига тақдим этилган гувоҳнома асосида давлат ижрочиси меҳнат низолари комиссиясининг қарорини мажбурий тарзда ижро эттиради.

(266-модданинг тўртинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2017 йил 16 октябрдаги ЎРҚ-448-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 2017 й.)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Суд ҳужжатлари ва бошқа органлар ҳужжатларини ижро этиш тўғрисида» Қонуни.

Ходим белгиланган уч ойлик муддатни узрли сабабларга кўра ўтказиб юборган тақдирда, гувоҳномани берган меҳнат низолари комиссияси ўтказиб юборилган муддатни тиклаши мумкин.

267-модда. Меҳнат низосини кўришни туман (шаҳар) судига ўтказиш ва меҳнат низолари комиссияси қарори устидан шикоят қилиш

Башарти меҳнат низолари комиссияси ўн кунлик муддат ичида меҳнат низосини кўриб чиқмаса ёки ҳал этмаса, манфаатдор ходим ушбу низони кўришни туман (шаҳар) судига ўтказишга ҳақлидир.

Меҳнат низолари комиссиясининг қарори устидан манфаатдор ходим ёки иш берувчи комиссия қарорининг нусхаси топширилган кундан эътиборан ўн кунлик муддат ичида туман (шаҳар) судига шикоят қилиши мумкин. Ушбу муддат ўтказиб юборилганлиги аризани қабул қилишни рад этиш учун асос бўла олмайди. Суд бу муддатни узрли сабабларга биноан ўтказиб юборилган деб эътироф этган ҳолда, ўтказиб юборилган бу муддатни тиклаши ва низони моҳияти бўйича кўриб чиқиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 270-моддаси, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 2 ва 3-бандлари.

268-модда. Меҳнат низосини кўришни сўраб судга мурожаат қилиш ҳукуки

Қуйидагилар меҳнат низосини кўриш ҳақидаги ариза билан судга мурожаат қилиш ҳукукига эгадирлар:

1) ходим, касаба уюшмаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 259-моддаси, Ўзбекистон Республикасининг «Касаба уюшмалари, уларнинг ҳуқуқлари ва фаолиятининг кафолатлари тўғрисида»ги Қонунининг 12-моддаси, Идоравий мансублиги, мулкчилик ва ҳўжалик юритиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташкилот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 5.5-банди.

2) меҳнатнинг ҳуқуқ бўйича инспектори;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2018 йил 31 декабрдаги 1066-сонли қарори билан тасдиқланган Ўзбекистон Республикаси Бандлик ва меҳнат муносабатлари

вазирлигининг Давлат меҳнат инспекцияси тўғрисидаги низом 10-бандининг биринчи, йигирма тўртинчи хатбошилари.

3) иш берувчи, меҳнат низолари комиссиясининг қарорига рози бўлмаган тақдирда, шунингдек унга ходим томонидан етказилган зарарни қоплаш ҳақидаги низолар бўйича;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 207-моддаси.

4) прокурор.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Прокуратура тўғрисида»ги Қонунининг (янги таҳрири) 26-моддаси, Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси 50-моддасининг биринчи қисми.

269-модда. Бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилиши лозим бўлган меҳнат низолари

Меҳнат низолари куйидаги ҳолларда бевосита туман (шаҳар) судларида кўриб чиқилади:

- 1) агар ходимнинг иш жойида меҳнат низолари комиссияси тузилмаган бўлса;
 - 2) улар меҳнат шартномасини бекор қилиш асосларидан қатъи назар, ишга тиклаш тўғрисида, меҳнат шартномасини бекор қилиш вақти ва асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида, мажбурий прогул ёки кам ҳақ тўланадиган ишни бажарган вақт учун ҳақ тўлашга доир бўлса;
 - 3) улар ходим томонидан иш берувчига етказилган зарарнинг тўланиши ҳақида бўлса;
 - 4) улар меҳнат вазифаларини бажараётганда ходимнинг соғлиғига шикаст етказилгани оқибатидаги зарарни (шу жумладан маънавий зарарни) ёки унинг мол-мулкига етказилган зарарни иш берувчи томонидан тўланиши ҳақида бўлса;
 - 5) улар ушбу Кодекс 78-моддасининг **иккинчи қисмида** назарда тутилган ҳолларда ишга қабул қилиш рад этилганлиги ҳақида бўлса;
 - 6) улар иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи билан олдиндан келишиб ҳал этилган масалалар юзасидан келиб чиққан бўлса.
- Ушбу модданинг **биринчи қисмида** санаб ўтилган меҳнат низоларидан бошқа низолар ҳам ходимнинг хоҳишига кўра бевосита туман (шаҳар) судларида кўрилади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Мансабдор шахслар томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш тўғрисидаги меҳнат низолари, агар мансабдор шахс етказган зарар иқтисодий низони кўриб чиқиш пайтида аниқланган бўлса, иқтисодий судлар томонидан ҳам кўриб чиқилади.

(269-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2017 йил 14 сентябрдаги ЎРҚ-446-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2017 й., 37-сон, 978-модда)

Меҳнат низоси меҳнат низолари комиссиясида кўрилмаган деган ваз билан ходимнинг аризасини кўриб чиқишни рад этишга йўл қўйилмайди.

270-модда. Меҳнат низосини ҳал қилишни сўраб мурожаат этиш муддатлари

Судга ёки меҳнат низолари комиссиясига мурожаат этиш учун куйидаги муддатлар белгиланади:

- ишга тиклаш низолари бўйича — ходимга у билан меҳнат шартномаси бекор қилинганлиги ҳақидаги буйруқнинг нусхаси берилган кундан бошлаб бир ой;
- ходим томонидан иш берувчига етказилган моддий зарарни тўлаш ҳақидаги низолар бўйича — зарар етказилганлиги иш берувчига маълум бўлган кундан бошлаб бир йил;
- бошқа меҳнат низолари бўйича — ходим ўз ҳуқуқи бузилганлигини билган ёки билиши лозим бўлган кундан бошлаб уч ой.

Ушбу моддада белгиланган муддатлар узрли сабабларга кўра ўтказиб юборилган тақдирда, бу муддатлар суд ёки меҳнат низолари комиссияси томонидан қайта тикланиши мумкин.

Ходимнинг соғлиғига етказилган зарарни қоплашга доир низолар бўйича судга муурожаат қилиш учун муддат белгиланмайди.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Идораий мансублиги, мулкчилик ва хўжалик юртиш шаклларида қатъи назар, корхона, муассаса, ташиқлот ички меҳнат тартибининг намунавий қоидалари (рўйхат рақами: 746, 14.06.1999 й.) 5.6-банди, Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 2 ва 3-бандлари.

271-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш тўғрисидаги ва ходимни бошқа ишга ўтказиш ҳақидаги низолар юзасидан қарор қабул қилиш

Меҳнат шартномаси қонуний асоссиз ёки белгиланган тартиб бузилган ҳолда бекор қилинган ёхуд ходим ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган тақдирда, у меҳнат низосини кўриб чиқаётган орган томонидан аввалги ишига тикланиши керак.

Меҳнат шартномаси иш берувчининг ташаббуси билан бекор қилинганлигининг қонунийлиги ёки қонуний эмаслиги ҳақидаги масала ҳал қилинаётганда, суд ходим билан меҳнатга оид муносабатлар бекор қилинганлигининг асослилигига баҳо бериб ўтади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори.

Ғайриқонуний равишда судланганлиги муносабати билан меҳнат шартномаси бекор қилинган ёки ғайриқонуний равишда жиноий жавобгарликка тортилиши муносабати билан ишдан (лавозимдан) четлатилган ходимга аввалги иши (лавозими) берилиши лозим, бунинг имконияти бўлмаганда эса (корхона тугатилганлиги, штатлар қисқарганлиги) ёки ишга (лавозимга) тиклаш учун монелик қилувчи қонунда назарда тутилган бошқа асослар мавжуд бўлган тақдирда, унга аввалги ишига (лавозимига) тенг бошқа иш (лавозим) берилиши керак.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Жиноят-процессуал кодексининг 310-моддаси.

272-модда. Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифини ўзгартириш

Меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабининг таърифи нотўғри ёки амалдаги қонун ҳужжатларига номувофиқ деб топилган тақдирда, суд уни ўзгартиради ва ҳал қилув қарорида қонуннинг тегишли моддаси (банди) кўрсатилган ҳолда меҳнат шартномасини бекор қилиш сабабини амалдаги қонун ҳужжатларига аниқ мувофиқ қилиб кўрсатади. Суд айна бир вақтда қонун ҳужжатларида назарда тутилган кафолатлар берилиши тўғрисидаги ва ходимга тўланиши лозим бўлган ишдан бўшатиш нафақасининг миқдори ҳақидаги масалани ҳал қилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 67, 109, 237, 246-моддалари, Ўзбекистон Республикасининг «Аҳолини иш билан таъминлаш тўғрисида»ги Қонунининг 25-моддаси.

Ходимнинг илтимосига кўра суд меҳнат шартномасини бекор қилиш асосининг таърифини унинг ўз хоҳишига биноан ёки тарафларнинг келишуви бўйича деб ўзгартирилганлиги тўғрисида ҳал қилув қарори чиқариш билан чекланиши мумкин.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарори 50-бандининг иккинчи ва учинчи хатбоишлари.

Башарти ходим меҳнат шартномасини бекор қилишнинг таърифи ўзининг шаъни ва кадр-қимматини камситган деб ҳисобласа, у ҳолда туман (шаҳар) суди низони кўриш билан бир вақтда, ходимнинг талабига кўра, унга етказилган маънавий зарарни тўлаш масаласини ҳам ҳал этади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси II бўлимининг 2-кичик бўлими («Даъво ишини юритиш») ва Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 2000 йил 28 апрелдаги 7-сонли «Маънавий зарарни қоплаш ҳақидаги қонунларни қўллашнинг айрим масалалари тўғрисида»ги қарори.

273-модда. Меҳнатга доир айрим ишлар бўйича қарорларни дарҳол ижро этиш

Ходим билан тузилган меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганда уни ишга тиклаш, шунингдек меҳнат шартномасини бекор қилиш асослари таърифини ўзгартириш тўғрисида суд чиқарган ҳал қилув қарори ёки ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходимни аввалги ишига тиклаш ҳақида меҳнат низоларини кўрувчи орган чиқарган қарор дарҳол ижро этилиши лозим. Иш берувчи томонидан бундай қарорнинг ижроси кечиктирилган тақдирда, қарорни қабул қилган меҳнат низоларини кўрувчи орган ижро кечиктирилган барча вақт учун ходимга ўртача иш ҳақи тўлаш ёки иш ҳақидаги фарқни тўлиқ миқдорда тўлаш ҳақида тегишинча ажрим ёки қарор чиқаради. Агар ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказилган ходим меҳнат низолари комиссияси томонидан берилган гувоҳнома асосида комиссия қарорини мажбурий равишда ижро эттиришни сўраб судга мурожаат қилган бўлса, суд меҳнат низолари комиссияси қарорининг ижроси кечиктирилганлиги туфайли юзага келган мажбурий прогул вақти учун ходимга иш ҳақи тўлаш тўғрисида ажрим чиқаради.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 169-моддаси.

Меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимга уч ойдан кўп бўлмаган муддат учун иш ҳақини тўлаш тўғрисидаги қарори ҳам дарҳол ижро этилиши лозим.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Фуқаролик процессуал кодекси 266-моддасининг 2, 3 ва 4-бандлари.

274-модда. Меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига моддий жавобгарлик юклаш

Суд ходим билан тузилган меҳнат шартномасини ғайриқонуний равишда бекор қилишда ёки ходимни ғайриқонуний равишда бошқа ишга ўтказишда айбдор бўлган мансабдор шахс зиммасига ана шу ходимга иш ҳақи тўланиши муносабати билан иш берувчига етказилган зарар ўрнини қоплаш мажбуриятини юклайди. Бундай мажбурият, башарти меҳнат шартномасини бекор қилиш ёки бошқа ишга ўтказиш қонунни очиқ-ойдин бузган ҳолда амалга оширилган ёки мансабдор шахс суднинг ходимни ишга тиклаш тўғрисидаги қарори ижросини кечиктирган бўлса, юклатилади.

Етказилган зарар ўрнини қоплаш учун тўланадиган ҳақ миқдори мансабдор шахснинг уч ойлик маошидан ортиб кетмаслиги лозим.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Олий суди Пленумининг 1998 йил 17 апрелдаги 12-сонли «Судлар томонидан меҳнат шартномаси (контракти)ни бекор қилишни тартибга солувчи қонунларнинг қўлланилиши ҳақида»ги қарорининг 51 ва 53-бандлари.

275-модда. Ходимнинг пул ундиришга доир талабларини қондириш

Иш берувчи ходимнинг пул ундиришга доир талабларини ҳеч қандай муҳлат билан чекламай, ҳамма вақт учун қондиришга ҳақлидир.

Иш ҳақини ундириш тўғрисида низо келиб чиққан тақдирда, меҳнат низоларини кўрувчи орган ходимнинг пул ундиришга доир куйидаги талабларини тўлиқ қондиради:

меҳнат шартномаси бекор қилинганда ходимга меҳнат дафтарчасини ўз вақтида бермаганлик оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;



LexUZ шарҳи

Қаранг: Мазкур Кодекснинг 108-моддаси.

меҳнат низоларини кўрувчи органнинг ходимни аввалги ишига тиклаш тўғрисидаги қарорини иш берувчи ижро этмаганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ҳақ тўлаш тўғрисидаги;

фойдаланилмаган таътил учун ходимга тегишли бўлган компенсацияни тўлаш тўғрисидаги.

Меҳнат шартномаси ғайриқонуний равишда бекор қилинганлиги, бошқа ишга ғайриқонуний равишда ўтказилганлиги ёки ишдан ғайриқонуний равишда четлатилганлиги оқибатида келиб чиққан мажбурий прогул вақти учун ходимга ҳақ тўлаш тўғрисидаги меҳнат низоларини кўриб чиқиш чоғида меҳнат низоларини кўрувчи орган томонидан ходимнинг пул ундиришга доир талаблари бир йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

Ходимнинг пул ундиришга доир бошқа талаблари уч йилдан ортиқ бўлмаган муддат учун қондирилади.

276-модда. Айрим тоифадаги давлат хизматчиларига тааллуқли меҳнат низоларини кўриб чиқиш хусусиятлари

Айрим тоифадаги давлат хизматчиларининг меҳнат шартномасини бекор қилиш, бошқа ишга ўтказиш, асоссиз равишда бошқа ишга ўтказиш ёки меҳнатга оид муносабатларни бекор қилиш билан боғлиқ ҳолда етказилган зарарни ундириш ва интизомий жазо бериш масалаларига тааллуқли меҳнат низолари қонунда белгиланган тартибда кўриб чиқилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Судлар тўғрисида»ги Қонунининг (янги таҳрири) 72 ва 73-моддалари, Ўзбекистон Республикасининг «Прокуратура тўғрисида»ги Қонунининг (янги таҳрири) 48-моддаси.

277-модда. Ходимларни суд харажатларидан озод қилиш

Ходимлар меҳнатга доир ҳуқуқий муносабатлардан келиб чиқадиган талаблар бўйича судга мурожаат қилганларида суд харажатларини тўлашдан озод этиладилар.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг Солиқ кодекси 329-моддасининг биринчи қисмининг 13, 19 ва 26-бандлари.

278-модда. Меҳнат низоларини кўрувчи органларнинг қарорига биноан тўланган суммаларни қайта ундириб олишдаги чекловлар

Меҳнат низолари юзасидан меҳнат низолари комиссияси чиқарган қарор, шунингдек суд чиқарган қарор асосида тўланган суммаларни, башарти қарор ходимнинг берган ёлғон

маълумотларига ёки тақдим этган сохта ҳужжатларига асосан қабул қилинган бўлиб, пировардида у назорат тартибида бекор қилинган ҳоллардагина, ходимдан қайта ундиришга йўл қўйилади.

279-модда. Ортиқча тўланган иш ҳақини қайта ундириб олиш шартлари

Иш берувчи томонидан ихтиёрий равишда тўланган, шу жумладан қонунни нотўғри қўлланиш оқибатида тўланган ортиқча иш ҳақи қайта ундириб олиниши мумкин эмас, ҳисоб-китобда йўл қўйилган хато оқибатидаги ортиқча тўловлар бундан мустасно.

Ходимга у берган ёлғон маълумотлари ёки тақдим этган сохта ҳужжатлари оқибатида тўланган суммалар ундан суднинг қарори ёки ҳукми асосида ундириб олинади.

280-модда. Янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир низоларни кўриб чиқиш

Ходимга янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартиришга доир меҳнат низолари иш берувчи ва тегишли касаба уюшмаси органи ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи томонидан ҳал қилинади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 88-моддаси.

Меҳнат тўғрисидаги қонунларнинг ва бошқа норматив ҳужжатларнинг қоидаларини, шунингдек янги меҳнат шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларни ўзгартириш тўғрисидаги меҳнат шартномаси мажбуриятларини қўлланиш масалаларига доир меҳнат низолари ходимнинг танлашига мувофиқ меҳнат низолари комиссиясида ёки судда кўрилади.

281-модда. Жамоаларга доир меҳнат низоларини (зиддиятларини) кўриб чиқиш тартиби

Жамоаларга доир меҳнат низолари (зиддиятлари) — бу иш берувчи (иш берувчилар бирлашмаси) ва ходимлар жамоалари (ходимларнинг вакиллик органлари) ўртасида меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ва мавжуд шартларини ўзгартириш, жамоа шартномалари ва келишувларини тузиш, ўзгартириш ва бажариш юзасидан келиб чиққан келишмовчиликлардир.

Меҳнатнинг янги шартларини белгилаш ёки мавжуд шартларини ўзгартириш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини ҳал этиш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.

Меҳнат тўғрисидаги қонунлар ва бошқа норматив ҳужжатларни, шу жумладан иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари, локал ҳужжатларни қўлланиш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низолари суд тартибида кўриб чиқиши лозим. Иш берувчи ва касаба уюшмаси қўмитаси ёки ходимларнинг бошқа вакиллик органи ўртасидаги келишувга биноан қабул қилинган жамоа шартномалари, келишувлари ва бошқа локал ҳужжатларни қўлланиш хусусидаги жамоаларга доир меҳнат низоларини судлар тарафлардан бирининг аризаси асосида кўриб чиқади.

Ушбу модданинг **учинчи қисмида** айтиб ўтилган ишларни судларда кўриб чиқиш ҳамда судларнинг қарорларини ижро этиш вақтида ушбу Кодексда яқка меҳнат низолари учун белгиланган тегишли қоидалар ва муддатлар қўлланилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 261, 268, 269 ва 270-моддалари.

XVI БОБ. ДАВЛАТ ИЖТИМОЙ СУҒУРТАСИ

1-§. УМУМЙ ҚОИДАЛАР

282-модда. Давлат ижтимоий суғуртасининг барча ходимларга татбиқ этилиши

Барча ходимлар давлат йўли билан ижтимоий суғурта қилинишлари лозим.

283-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўлаш

Давлат ижтимоий суғуртаси учун иш берувчилар, шунингдек суғурта қилинган ходимларнинг ўзлари бадал тўлайдилар.



LexUZ шарҳи

*Қўшимча маълумот учун қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 30-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси тўғрисида»ги **низом**, Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2016 йил 22 февралдаги 46-сонли қарори билан тасдиқланган «Чет элда ишлаётган Ўзбекистон Республикаси фуқаролари ҳамда иш вақтини ҳисобга олиб бўлмайдиган шахсларнинг айрим тоифалари томонидан Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармасига суғурта бадаллари тўлаш тартибини, шунингдек уларнинг пенсияни ҳисоблаш учун олинадиган иш стажини ва иш ҳақи миқдорини ҳисобга олиш тартиби тўғрисида»ги **низом**.*

Иш берувчиларнинг давлат ижтимоий суғуртаси учун бадал тўламаганликлари суғурта қилинган ходимни давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан таъминланиш ҳукукидан маҳрум қилмайди.

284-модда. Давлат ижтимоий суғуртаси ҳисобидан бериладиган таъминот турлари

Суғурта қилинган ходимлар, тегишли ҳолларда эса, уларнинг оилалари ҳам давлат ижтимоий суғуртаси маблағлари ҳисобидан:

вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақалари, аёллар эса, бундан ташқари, ҳомиладорлик ва туғиш нафақалари;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 285 ва 286-моддалари.

бола туғилганда бериладиган нафақалар;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 287-моддаси.

давлат томонидан бериладиган ёшга доир, ногиронлик ва боқувчисини йўқотганлик пенсиялари;



LexUZ шарҳи

Қаранг: мазкур Кодекснинг 289–294-моддалари.

қонун ҳужжатларида назарда тутилган бошқа тўловлар билан таъминланадилар.

Давлат ижтимоий суғуртаси маблағларидан санаторий-курортларда даволаниш, дам олиш, суғурта қилинган ходимларнинг шифобахш (парҳез) таомлари учун ҳақ тўлаш, болаларнинг соғломлаштириш лагерларини таъминлаб туриш, давлат ижтимоий суғуртасига доир бошқа тадбирлар учун ҳам белгиланган тартибда фойдаланилади.



LexUZ шарҳи

*Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2010 йил 19 февралдаги 30-сонли қарори билан тасдиқланган «Ўзбекистон Республикаси Молия вазирлиги ҳузуридаги бюджетдан ташқари Пенсия жамғармаси тўғрисида»ги **низом**нинг 14 — 19-бандлари, «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги **низом** (рўйхат рақами: 1136, 08.05.2002 й.).*

2-§. ДАВЛАТ ИЖТИМОИЙ СУҒУРТАСИ БЎЙИЧА БЕРИЛАДИГАН НАФАҚАЛАР

285-модда. Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси касал бўлинганда, меҳнатда майиб бўлган ёки бошқача тарзда шикастланганда, шу жумладан турмушда жароҳатланганда, оиланинг бетоб аъзосини парвариш қилганда, карантин эълон қилинганда, санаторий-курортда даволанганда ва протез қилинганда тўланади.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси меҳнатда майиб бўлган ва касб касаллигига чалинганда иш ҳақининг тўлиқ миқдорида, бошқа ҳолларда эса, ходимнинг давлат ижтимоий суғуртаси бадалларини тўлаган муддатига (умумий иш стажига), қарамоғидаги вояга етмаган болаларининг сони ва бошқа ҳолатларга қараб, иш ҳақининг олтмиш фоизидан юз фоизигача миқдорда тўланади.

Олдинги таҳрирга қаранг.

Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақасининг энг кам миқдори қонун ҳужжатларида белгиланган меҳнатга ҳақ тўлаш энг кам миқдорининг 35,2 фоизидан оз бўлмаслиги ва нафақа ҳисоблаб чиқариладиган иш ҳақи миқдоридан ортиб кетмаслиги лозим.

(285-модданинг учинчи қисми Ўзбекистон Республикасининг 2019 йил 3 декабрдаги ЎРҚ-586-сонли Қонуни таҳририда — Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 04.12.2019 й., 03/19/586/4106-сон)



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2002 йил 28 февралдаги 71-сонли «Вақтинчалик меҳнатга лаёқатсизлик бўйича нафақалар тўлаш чегарасини такомиллаштириш тўғрисида»ги қарори, Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисидаги низомнинг (рўйхат рақами 1136, 14.05.2002 й.) 2 ва 5-параграфлари («Вақтинча меҳнатга қобилиятсизлик нафақаси»).

286-модда. Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси

Ҳомиладорлик ва туғиш нафақаси ҳомиладорлик ва туғиш таътилининг бутун даврида тўлиқ иш ҳақи миқдорида тўланади (233-модда).



LexUZ шарҳи

Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида низомнинг 4 ва 5-параграфлари (рўйхат № 1136, 14.05.2002 й.).

287-модда. Бола туғилганда бериладиган нафақа

Бола туғилганда бир йўла бериладиган нафақа тўланади. Ҳар бир туғилган бола учун бериладиган нафақанинг миқдори ва уни тўлаш тартиби қонун ҳужжатлари билан белгилаб қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг 6 параграфи (рўйхат рақами 1136, 14.05.2002 й.).

288-модда. Дафн этиш маросими учун бериладиган нафақа

Суғурта қилинган ходим ёки унинг оила аъзоси вафот этганда қонун ҳужжатларида белгилаб қўйиладиган миқдор ва тартибда дафн этиш маросими учун нафақа тўланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: «Давлат ижтимоий суғуртаси бўйича нафақалар тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги низомнинг 8 параграфи (рўйхат рақами 1136, 14.05.2002 й.).

3-§. ПЕНСИЯ ТАЪМИНОТИ

289-модда. Ёшга доир пенсия

Ёшга доир пенсия суғурта қилинган ходимларга умумий асосларда: эркаклар — олтмиш ёшга тўлган бўлиб, умумий меҳнат стажи йигирма беш йилдан кам бўлмаган

тақдирда, аёллар — эллик беш ёшга тўлган бўлиб, умумий меҳнат стажи йигирма йилдан кам бўлмаган тақдирда тайинланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонунининг 7 ва 8-моддалари.

Пенсия суғурта қилинган ходимларнинг айрим тоифаларига пенсия ёши кам бўлганда, тегишли ҳолларда эса, — меҳнат стажи кам бўлганда ҳам тайинланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонунининг 9 — 14-моддалари.

290-модда. Ногиронлик пенсияси

Олдинги таҳрирга қаранг.

Ногиронлик пенсияси қонун ҳужжатларида белгиланган тартибда I ва II гуруҳ ногиронлари деб топишган, суғурта қилинган ходимларга:

меҳнатда майиб бўлганлиги ёки касб касаллигига чалинганлиги туфайли — меҳнат фаолиятининг муддатидан қатъи назар;

бошқа сабаблар туфайли — муддати суғурта қилинган ходимнинг ногиронлик рўй берган вақтдаги ёшига боғлиқ тегишли умумий меҳнат стажига эга бўлган тақдирда тайинланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонунининг III боби («Ногиронлик пенсиялари»).

(290-модда матни Ўзбекистон Республикасининг 2010 йил 22 декабрдаги ЎРҚ-272-сонли Қонуни таҳририда — ЎР ҚХТ, 2010 й., 51-сон, 483-модда)

291-модда. Боқувчисини йўқотганлик пенсияси

Боқувчисини йўқотганлик пенсияси меҳнатда майиб бўлиш ёки касб касаллиги туфайли вафот этган боқувчининг меҳнатга қобилятсиз оила аъзоларига, унинг меҳнат фаолиятининг муддатидан қатъи назар тайинланади, агар у бошқа сабаблар натижасида вафот этган бўлса, шунга мувофиқ келадиган умумий меҳнат стажига қараб тайинланади, бундай меҳнат стажининг муддати суғурта қилинган ходимнинг вафот этган кунига қадар бўлган ёшига боғлиқ бўлади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонунининг IV боби («Боқувчисини йўқотганлик пенсиялари»).

292-модда. Пенсия турини танлаш ҳуқуқи

Турли хилдаги давлат пенсияларини олиш ҳуқуқига эга бўлган суғурта қилинган ходимларга (боқувчисини йўқотган ҳолларда эса — уларнинг оила аъзоларига) уларнинг ўзлари танлаган пенсиянинг битта тури тайинланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонунининг 4-моддаси.

293-модда. Давлат пенсияларининг миқдори

Давлат пенсияларининг миқдори қонунда белгиланган тартибда аниқланади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонунининг 25 — 29-моддалари.

294-модда. Суғурта қилинган ходимларни давлат пенсиялари билан таъминлаш тартиби

Давлат пенсияларини тайинлаш, ҳисоблаб чиқариш ва тўлаш тартиби қонун билан белгилаб қўйилади.



LexUZ шарҳи

Қаранг: Ўзбекистон Республикасининг «Фуқароларнинг давлат пенсия таъминоти тўғрисида»ги Қонунининг VII боби («Пенсиялар тайинлаш»), VIII («Пенсияларни қайта ҳисоблаш») ва IX («Пенсиялар тўлаш») ҳамда Ўзбекистон Республикаси Вазирлар Маҳкамасининг 2011 йил 8 сентябрдаги 252-сонли қарори билан тасдиқланган «Давлат пенсияларини тайинлаш ва тўлаш тартиби тўғрисида»ги **низом**.

(Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлисининг Ахборотномаси, 1996 й., 1-сонга илова; 1997 й., 2-сон, 65-модда; 1998 й., 5-6-сон, 102-модда, 9-сон, 181-модда; 1999 й., 1-сон, 20-модда, 5-сон, 124-модда, 112-модда, 9-сон, 229-модда; 2001 й., 5-сон, 89-модда, 9-10-сон, 182-модда; 2002 й., 1-сон, 20-модда, 9-сон, 165-модда; Ўзбекистон Республикаси қонун ҳужжатлари тўплами, 2005 й., 37-38-сон, 280-модда; 2009 й., 52-сон, 553-модда, 554-модда; 2010 й., 51-сон, 483-модда; 2012 й., 37-сон, 421-модда; 2013 й., 18-сон, 233-модда, 41-сон, 543-модда; 2014 й., 4-сон, 45-модда; 2015 й., 33-сон, 439-модда; 2016 й., 17-сон, 173-модда, 52-сон, 597-модда; 2017 й., 37-сон, 978-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 05.01.2018 й., 03/18/456/0512-сон; 10.01.2018 й., 03/18/459/0536-сон, 19.04.2018 й., 03/18/476/1087-сон, 24.07.2018 й., 03/18/486/1559-сон, 17.10.2018 й., 03/18/501/2056-сон; 10.01.2019 й., 03/19/514/2450-сон; Ўзбекистон Республикаси Олий Мажлиси палаталарининг Ахборотномаси, 2019 й., 2-сон, 47-модда; Қонун ҳужжатлари маълумотлари миллий базаси, 11.05.2019 й., 03/19/536/3114-сон, 24.05.2019 й., 03/19/542/3177-сон, 04.12.2019 й., 03/19/586/4106-сон)